

stellt lediglich ein Vorverfahren dar, mit dem sich der einzelne Arbeitnehmer zufrieden geben kann, aber nicht muss.

VI. Praktische Anwendungsfälle

Es gibt zwei Kategorien, in denen Betriebsparteien recht häufig außergerichtliche Schlichtungskommissionen einrichten.

1. Zwingende Mitbestimmungstatbestände

Hierzu zählen zunächst Schlichtungsverfahren, die zur Lösung von Streitigkeiten über Tatbestände zwingender betrieblicher Mitbestimmung dem eigentlichen (gesetzlichen) Einigungsstellenverfahren vorgeschaltet werden. In diesen Fällen soll das Schlichtungsverfahren einen gegenüber der Einigungsstelle schnelleren und unkomplizierteren Weg eröffnen, um eine gütliche Lösung zu finden. Dies gilt z.B. für Arbeitszeitregelungen, bei denen der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG zwingend zu beteiligen ist, die aber im Einzelfall aus zeitlichen Gründen den Weg über eine Einigungsstelle gar nicht zulassen.

Beispiel

Finden Betriebsparteien bei der Einführung eines konkreten Schichtplans nicht zueinander, ist die Schicht möglicherweise schon abgelaufen, bis eine Einigungsstelle angerufen und eingerichtet ist, getagt und letztlich über einen erzwingbaren Spruch entschieden hat. Hier kann es sinnvoll sein,

ein innerbetriebliches Schlichtungsgremium einzurichten, über das eine schnelle Lösung gefunden werden kann.

In diesen Fällen blockiert das Schlichtungsverfahren vorübergehend zwar nicht den Gerichtsweg, aber den Weg eines eigentlich einschlägigen Einigungsstellenverfahrens.

2. Auslegungstreitigkeiten

Ein zweiter Anwendungsbereich sind Auslegungstreitigkeiten. Dies mag darin begründet liegen, dass Betriebsparteien vor Klärung eines Auslegungstreits durch einen unbeteiligten Dritten (insbesondere ein der konkreten Betriebspraxis fernes Gericht) zunächst im gemeinsamen Diskurs klären wollen, was mit der Formulierung einer Betriebsvereinbarung gewollt und bezweckt war und ob ggf. eine entsprechende klarstellende Formulierung ergänzend vereinbart werden kann.

VII. Fazit

Die Einrichtung von Schieds- oder Schlichtungskommission kann über die gesetzlichen Anwendungsfälle hinaus ein praktikabler Weg sein, um arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen in einer Weise zu lösen, die für beide Parteien befriedigend ist. Dabei sollte aber stets bedacht werden, dass die Möglichkeit einer solchen Einigung auch einen Zwang zur Einigung bedeutet – und zwar dergestalt, dass das vereinbarte Schlichtungsverfahren zwingend zu durchlaufen ist, bevor der Weg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist.

Die Kürzung der Jahressonderzahlung im kirchlichen Arbeitsverhältnis

Fehlerquellen und Gestaltungsmöglichkeiten

von RA FAArBR Dr. Christian von Tiling*

Die Regelungen des Dritten Weges sehen neben dem monatlichen Tabellenentgelt auch eine Jahressonderzahlung vor. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der kirchliche Arbeitgeber diese erheblich kürzen. Angesichts des anhaltenden Kosten- bzw. Refinanzierungsdrucks im Gesundheitswesen hat diese Kürzungsmöglichkeit eine große praktische Bedeutung. Der folgende Beitrag gibt – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – anhand der aktuellen Rechtsprechung einen Überblick über mögliche Fehlerquellen und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Kürzung der Jahressonderzahlung nach den AVR.DD.

I. Rechtsgrundlagen

Nach Anlage 14 der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD, Stand: Juni 2016) erfolgt die Auszahlung der Jahressonderzahlung in zwei Teilbeträgen im November und im Juni des Folgejahres. Die Höhe der Zahlung ist im Juni vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung bzw. eines wirtschaftlich selbstständig

arbeitenden Teils der Einrichtung abhängig. Die Zahlung kann gem. Anlage 14 Abs. 4 AVR.DD bei einem vom Arbeitgeber nachzuweisenden negativen betrieblichen Ergebnis ganz oder teilweise entfallen.

II. Fehlerquellen bei der Prüfung der Abweismöglichkeiten

Für die Beratungspraxis ist es wichtig, die Zulässigkeit der Kürzung der Jahressonderzahlung möglichst sicher zu prognostizieren. Da die Kürzung ohnehin nur in Betracht kommt, wenn sich die jeweilige Einrichtung oder Teile davon in einer prekären wirtschaftlichen Situation befinden, kann eine spätere gerichtliche Korrektur einer zu Unrecht erfolgten Kürzung den kirchlichen Arbeitgeber in eine ernsthafte wirtschaftliche Schieflage bringen.

* Der Autor ist Partner bei Ruge Krömer in Hamburg.

1. Konsequente Anwendung der AVR oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage

Die Abweichung von der vollen Jahressonderzahlung ist unmittelbar in der Anlage 14 AVR.DD an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Daneben ergeben sich jedoch aus § 1 Abs. 5 AVR.DD weitere praktisch bedeutsame Voraussetzungen. Danach setzt die Kürzung voraus, dass auf **alle Dienstverhältnisse** der Einrichtung die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden.

a) Erfassung „aller Dienstverhältnisse“

Gemeint sind tatsächlich sämtliche Arbeitsverhältnisse. Die Rechtsprechung lässt keine Ausnahmen zu. Es gibt aktuell **keine Bagatellgrenze** in dem Sinne, dass es unschädlich ist, wenn bspw. weniger als 1 % der Arbeitsverhältnisse nicht nach den AVR oder einer gleichwertigen Grundlage behandelt werden.

Beispiel

Selbst wenn der kirchliche Arbeitgeber mit sämtlichen mehr als nur geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern die Anwendung der AVR.DD vereinbart hat und einige wenige geringfügig Beschäftigte ohne Anbindung an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder an den TVöD/TV-L einsetzt, führt dies nach Auffassung des LAG Hamburg dazu, dass die Abweichungsmöglichkeit für sämtliche Arbeitnehmer entfällt.

In jenem Fall waren 5 von 459 Vollzeitstellen mit geringfügig Beschäftigten besetzt, in deren Arbeitsverträgen keine Bezugnahme auf die AVR oder die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes vereinbart war.¹

Beraterhinweis

Auch die Verträge der geringfügig Beschäftigten müssen Bezugnahmen auf die AVR oder den TVöD enthalten.

b) Inbezugnahme der „AVR oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage“

Mit den „AVR“ sind nur die AVR.DD (bzw. deren noch anders betitelt Vorläufer AVR.DW-EKD) gemeint. Sonstige kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien, die von anderen Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen worden sind, fallen nicht unter diesen Begriff.²

Die Arbeitsverträge müssen aber nicht unbedingt die AVR.DD einbeziehen. Statthaft ist auch eine Bezugnahme auf **Tarifverträge des öffentlichen Dienstes** sowie auf andere **gleichwertige kirchliche Arbeitsrechtsregelungen**. Dies folgt unmittelbar aus der in § 1 AVR.DD enthaltenen „Anmerkung zu Abs. 5“. Gleichwertig sind nach der Anmerkung zu § 1 Abs. 5 AVR.DD solche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die nach Maßgabe der „jeweils anzuwendenden“ kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen sind.

Beraterhinweis

Entscheidend ist daher, ob die gerade für den betroffenen Arbeitgeber zutreffende kirchliche Arbeitsrechtsregelung die **Anwendung der anderen Arbeitsrechtsregelung erlaubt**. Nicht ausreichend ist, wenn die Arbeitsrechtsregelung, die als gleichwertig angesehen wer-

den soll, irgendeiner anderen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung inhaltlich entspricht.³

c) „Anwendung“ der AVR

Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Abweichungsmöglichkeit nur eröffnet, wenn die AVR.DD oder die gleichwertige Grundlage **vollständig und einschränkungslos einbezogen** worden ist.

Beispiel

Wenn also der kirchliche Arbeitgeber zwar mit sämtlichen Arbeitnehmern die Geltung der AVR.DD vereinbart, jedoch generell oder in Einzelfällen die Zusatzversorgung nach § 27 AVR.DD abbedungen hat, geht das Recht auf Kürzung der Jahressonderzahlung verloren.

Beraterhinweis

Selbst die Zahlung einer Vergütung in Höhe des AVR-Entgelts ist nicht geeignet, eine fehlende vollständige Anwendung der AVR.DD zu kompensieren.

In § 1 Abs. 5 AVR.DD heißt es zwar wörtlich: *„Beschäftigte, die mindestens in Höhe des AVR-Entgelts beschäftigt werden, bleiben außer Betracht.“* Diese Formulierung kann sprachlich und optisch als Rückausnahme von dem Erfordernis der vollständigen AVR-Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse verstanden werden. Das BAG hat dieser Auslegung jedoch ausdrücklich widersprochen. Erforderlich ist, dass der **Arbeitgeber die Geltung der AVR mit den Arbeitnehmern vereinbart hat**.⁴

Das BAG legt das Kriterium der vollständigen und einschränkungslosen AVR-Anwendung sehr streng aus. Es soll nicht darauf ankommen, ob im Rahmen eines „materiellen Günstigkeitsvergleichs“ der kirchliche Arbeitgeber eine Rechtsposition aus den AVR genommen und zugleich eine möglicherweise materiell gleichwertige Position zusätzlich gewährt hat.⁵ *„Allein Ergänzungen zu den AVR, die eindeutig und klar für die Beschäftigten vorteilhafter sind, stehen einer Abweichungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 5 AVR nicht entgegen.“*⁶

Beraterhinweis

Besonders gefährlich sind in diesem Zusammenhang Arbeitsvertragsklauseln, die **auf den ersten Blick** für den Arbeitnehmer **vorteilhaft** oder sprachlich in keiner

1 LAG Hamburg v. 19.3.2014 – 5 Sa 75/13, KuR 2014, 264; „Alle bedeutet eben nicht ‚fast alle‘ oder ‚mehr als ein Prozent“; i.E. ebenso LAG Hamburg v. 22.1.2014 – 6 Sa 86/13.

2 BAG v. 15.1.2014 – 10 AZR 403/13, NZA 2014, 808 = ArbRB online.

3 BAG v. 15.1.2014 – 10 AZR 403/13, NZA 2014, 808 = ArbRB online.

4 BAG v. 11.11.2015 – 10 AZR 719/14, ArbRB 2016, 137 (Suberg), ArbRB online = NZA 2016, 243; noch offengelassen von LAG Hamburg v. 19.3.2014 – 5 Sa 75/13, KuR 2014, 264.

5 BAG v. 15.1.2014 – 10 AZR 403/13, NZA 2014, 808 = ArbRB online; v. 11.11.2015 – 10 AZR 719/14, ArbRB 2016, 137 (Suberg), ArbRB online.

6 BAG v. 11.11.2015 – 10 AZR 719/14, ArbRB 2016, 137 (Suberg), ArbRB online = NZA 2016, 243.

Weise auf eine Einschränkung der AVR ausgerichtet sind!

Beispiele

Weicht etwa der Einzelarbeitsvertrag insofern von dem Kündigungsregime der AVR ab, als er für beide Seiten verlängerte (!) Kündigungsfristen vorsieht, führt dies zum Verlust der Kürzungsmöglichkeit bei der Jahressonderzahlung. Grund ist die gegenüber der kürzeren AVR-Kündigungsfrist **erschwerter Möglichkeit für den Arbeitnehmer**, sich beruflich neu zu orientieren.⁷

Ebenfalls schädlich ist eine arbeitsvertragliche Klausel, die beide Seiten **verpflichtet**, bei Streitigkeiten vor Anrufung des Arbeitsgerichts ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Nach den AVR ist ein solches kirchliches Schlichtungsverfahren nur **fakultativ** durchzuführen. Die arbeitsvertragliche Klausel erschwert es dem Arbeitnehmer, Rechtsschutz vor den staatlichen Gerichten zu suchen, und läuft damit auf eine verschlechternde Einbeziehung der AVR hinaus.⁸

2. Beachtung einer Leiharbeitsquote

Die Abweichungsmöglichkeit bei der Jahressonderzahlung ist in § 1 Abs. 5 b) AVR.DD weiterhin daran gekoppelt, dass Leiharbeiter nur zur „kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen“ eingesetzt werden. Bei Einrichtungsträgern, in deren Einrichtungen mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigt sind, dürfen **nicht mehr als 5 %** der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte **Leiharbeiter** i.S.d. AÜG sein.

Auf diese Leiharbeiterquote bezieht das BAG die oben angesprochene Ausnahmeregelung („*Beschäftigte, die mindestens in Höhe des AVR-Entgelts beschäftigt werden, bleiben außer Betracht*“). Dies bedeutet, dass bei der Quotenberechnung die Leiharbeiter **außer Betracht bleiben**, die mindestens in Höhe des AVR-Entgelts beschäftigt werden.

3. Negatives Betriebsergebnis

Zentrale Voraussetzung ist ein **hypothetisch negatives Betriebsergebnis**. Die im Juni fällige zweite Hälfte der Jahressonderzahlung kann also gekürzt werden, wenn bei voller Juni-Zahlung (hypothetisch) ein negatives Betriebsergebnis entstehen würde. Die exakten Anforderungen sind in Anlage 14 Abs. 4 und 5 beschrieben. „Beweis-pflichtig“ ist der Arbeitgeber. Üblicherweise wird der Nachweis durch das Testat eines Wirtschaftsprüfers erbracht.

Beraterhinweis

Der kirchliche Arbeitgeber sei davor gewarnt, sich „arm zu rechnen“ und mit irreführenden Testaten die Gerichte zu beeinflussen. Abgesehen davon, dass ein seriöser Wirtschaftsprüfer hierfür nicht zur Verfügung stehen würde, sind die Gerichte zu einer eigenen sachlichen Prüfung befugt und haben Testate im Einzelfall als offensichtlich unrichtig **zurückgewiesen**.⁹

4. Einbeziehung der MAV

Wenn dem Arbeitgeber seitens der Mitarbeitervertretung (MAV) oder eines Arbeitnehmers eine Missachtung ver-

fahrensrechtlicher Vorschriften vorgehalten wird, ist sorgfältig zu prüfen, ob der Einwand begründet ist. Im Zweifel liegt eine Verletzung verbindlicher Verfahrensregeln gar nicht vor oder sie ist zumindest unbeachtlich.

a) Fehlen einer MAV

Die Kürzungsmöglichkeit kommt selbstverständlich auch in Betracht, wenn **keine MAV existiert**. Daraus, dass in Anlage 14 Abs. 3 Satz 1 AVR.DD an die Vorlage eines entsprechenden Testats bei der MAV die Fiktion eines Nachweises geknüpft wird, soll sich lediglich eine Erleichterung für den Arbeitgeber ergeben. Wenn die Vorlage des Testats mangels Bestehens einer MAV scheitert, berührt dies die Möglichkeit der Kürzung der Jahressonderzahlung in keiner Weise.¹⁰

b) Mitteilung des negativen Betriebsergebnisses gegenüber der MAV

Der Nachweis eines negativen Betriebsergebnisses im Vorjahr kann auch nach dem in Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 der AVR.DD genannten Zeitpunkt (30. Juni) gegenüber der MAV geführt werden.¹¹ Es ist sogar unschädlich, wenn der Nachweis überhaupt nicht gegenüber der MAV geführt worden ist. Es genügt somit, dass der Nachweis **erst im Prozess** gegenüber dem klagenden Arbeitnehmer geführt wird.¹²

III. Gestaltungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber

Die kirchlichen Arbeitgeber sind vor der Kürzung der Jahressonderzahlung nicht nur mit rechtlichen Unwägbarkeiten konfrontiert. Vielmehr eröffnen sich auch Gestaltungsmöglichkeiten.

1. Schaffung der Voraussetzungen für eine Abweichung

Dem kirchlichen Arbeitgeber bleibt es unbenommen, aus Anlass einer sich abzeichnenden Notlage oder auch unabhängig hiervon die bislang nicht gegebenen Voraussetzungen für die Abweichungsmöglichkeit gezielt zu schaffen.

Beispiel

Er kann etwa die **Leiharbeitsquote herabsetzen**.

⁷ BAG v. 11.11.2015 – 10 AZR 719/14, ArbRB 2016, 137 (*Suberg*), *ArbRB online* = NZA 2016, 243.

⁸ BAG v. 11.11.2015 – 10 AZR 719/14, ArbRB 2016, 137 (*Suberg*), *ArbRB online* = NZA 2016, 243.

⁹ LAG Düsseldorf v. 11.11.2014 – 16 Sa 631/14, ZTR 2015, 382 = *ArbRB online*.

¹⁰ LAG Berlin-Brandenburg v. 24.2.2012 – 6 Sa 1943/11 = *ArbRB online*.

¹¹ BAG v. 15.1.2014 – 10 AZR 403/13, NZA 2014, 808 = *ArbRB online*; ebenso LAG Berlin-Brandenburg v. 24.2.2012 – 6 Sa 1943/11, *ArbRB online*; KGH.EKD v. 13.12.2010 – I-0124/S15-10; anders noch LAG Niedersachsen v. 24.1.2013 – 15 Sa 41/12.

¹² BAG v. 15.1.2014 – 10 AZR 403/13, NZA 2014, 808 = *ArbRB online*.

a) Individuelle Vertragsänderungen

Fraglich ist, ob und wie eine vollständige und einschränkungslose Anwendung der AVR oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage auf alle Arbeitsverhältnisse herbeigeführt werden kann.

Denkbar ist zunächst, dass der Arbeitgeber bspw. eine Eliminierung eines abweichenden Kündigungsregimes aus den Arbeitsverträgen in der Weise vollzieht, dass er den Arbeitnehmern entsprechend **geänderte Vertragsangebote** unterbreitet und die Arbeitnehmer diese Angebote annehmen.

Offen ist, ob dies auch **rückwirkend** geschehen kann. Die in § 1 Abs. 5 AVR.DD geforderte „Anwendungstreue“ muss in dem Jahr erbracht werden, für das die Jahressonderzahlung geschuldet ist. Zukunftsgerichtete Vertragsänderungen im Frühjahr 2016 wären also nicht mehr geeignet, die Voraussetzungen für einen Entfall der zweiten Hälfte der im Juni 2016 fälligen AVR.DD-Jahressonderzahlung für 2015 zu schaffen. Hier könnten aber rückwirkende Vertragsänderungen helfen.

Das BAG hat allerdings Skepsis geäußert: Gegen die Zulässigkeit nachträglicher Anwendungstreue spreche, dass andernfalls ein Anreiz für den Arbeitgeber entstände, zunächst von Anwendungstreue abzusehen und abzuwarten, ob sich dies wirtschaftlich lohne oder die Rückkehr zum „richtigen“ Regelwerk „billiger“ sei.¹³

Beraterhinweis

Gerade bei **marginalen Abweichungen** von den AVR.DD sollte der Arbeitgeber jedenfalls in Erwägung ziehen, rückwirkende Vertragsänderungen anzubieten und ggf. auch entsprechende Abrechnungen zu erstellen sowie Nachzahlungen zu leisten, um den „guten Willen“ zu dokumentieren. Die Vertragsänderung dürfte wohl nicht nur rückwirkend für das Vorjahr erfolgen, sondern müsste an den jeweiligen Arbeitsvertragsbeginn anknüpfen.

b) Gesamtzusage

Was aber tun, wenn die Arbeitnehmer bspw. auf die von ihnen als vorteilhaft empfundenen längeren arbeitsvertraglichen Kündigungsfristen nicht verzichten wollen und die Änderungsangebote dankend ablehnen? Richtigerweise hat der Arbeitgeber in diesem Fall die Möglichkeit, im Wege einer **verbindlichen Gesamtzusage** den Arbeitnehmern die vollständige, einschränkungslose Einbeziehung der AVR anzutragen.¹⁴ Eine solche Vorgehensweise erscheint zumutbar, zumal der kirchliche Arbeitgeber kir-

chengesetzlich und über die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk verpflichtet ist, die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vollständig auf die Mitarbeiter anzuwenden. Die Arbeitnehmer haben es in Erfüllung ihrer Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflichten hinzunehmen, dass der Arbeitgeber seinen kirchengesetzlichen Verpflichtungen nachkommen möchte.

2. Identifizierung des richtigen Bezugsobjekts

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass nicht nur ein negatives Betriebsergebnis für die gesamte Einrichtung zur Kürzung der Jahressonderzahlung berechtigt. Zulässig ist auch eine differenzierte Betrachtung für jeden „**wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil** einer Einrichtung“. Trotz umfangreicher Definitionen in der Anlage 14 ist in der Praxis allerdings nicht leicht zu bestimmen, wann ein solcher qualifizierter Einrichtungsteil vorliegt.¹⁵

Beraterhinweis

Wenn die wirtschaftliche Entwicklung in Teilbereichen einer großen Einrichtung sehr heterogen ist, lohnt es sich im Zweifel, eine differenzierende Betrachtung anzustellen. Dies gilt umso mehr, als Abs. 4 Satz 2 der Anlage 14 AVR.DD die Möglichkeit eröffnet, bei einem negativen Betriebsergebnis in (nur) einem selbstständigen Teilbereich eine **Dienstvereinbarung** darüber abzuschließen, dass auch für **Mitarbeiter in Querschnittsfunktionen** eine Reduzierung der Jahressonderzahlung erfolgt.

Beraterhinweis

Führt die Prüfung zu der Einschätzung, dass mehrere wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile innerhalb der Einrichtung existieren und soll die Jahressonderzahlung für die dort tätigen Mitarbeiter gekürzt werden, verlangt Abs. 3 der Anlage 14 AVR.DD, dass der zuständige **MAV eine Liste der wirtschaftlich selbstständigen Teile** vorgelegt wird. Solange nicht geklärt ist, ob es sich hierbei um eine sanktionslose Ordnungsvorschrift handelt,¹⁶ sollte diese Maßgabe ernst genommen werden.

IV. Fazit

Die Kürzung der Jahressonderzahlung nach AVR.DD ist an **strenge Voraussetzungen** geknüpft. Das BAG prüft sehr genau, ob der einzelne Arbeitgeber sich so „tarifreu“ verhält, dass ihm die Kürzungsmöglichkeit zugestanden werden kann. Auch wenn der Arbeitgeber derzeit die Voraussetzungen nicht erfüllt, kann er **aktiv darauf hinarbeiten**, die Voraussetzungen im nächsten Jahr zu erfüllen und so für die gesamte Einrichtung oder Teile davon die hälftige Jahressonderzahlung einzusparen.

Ihr Berater-Modul Arbeitsrecht



Zeitschriften-Archiv
+ Praktiker-Literatur
+ Rechtsprechungsdatenbank
+ Gesetze

Zugangscodes in Heft 1

oder telefonisch unter 0221 / 937 38-997

13 BAG v. 15.1.2014 – 10 AZR 403/13, NZA 2014, 808 = *ArbRB online*.

14 Offengelassen in BAG v. 11.11.2015 – 10 AZR 719/14, *ArbRB* 2016, 137 (*Suberg*), *ArbRB online* = NZA 2016, 243.

15 Vgl. LAG Hamm v. 26.6.2014 – 15 Sa 92/14, *ArbRB online*.

16 Vgl. zur sanktionslosen Verletzung von Informationsrechten der MAV: BAG v. 24.6.2014 – 1 AZR 1044/12, *ArbRB online*.