

Das BAG gab mit der Pressemitteilung vom 24.1.2022 (Nr. 2/22) bekannt, dass der Bundespräsident die Vorsitzende Richterin am BAG *Inken Gallner* zur Präsidentin des BAG ernannt hat. Frau *Inken Gallner*, geboren 1964 in Calw, trat 1994 nach Abschluss ihrer juristischen Ausbildung in Stuttgart in die Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Baden-Württemberg ein und wurde dort an verschiedenen Arbeitsgerichten eingesetzt. Sie war von Juli 1998 bis Juni 2000 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an das BAG abgeordnet. Nach Stationen insbesondere im Staatsministerium, zuletzt als stellvertretende Leiterin des Referats Personal, Justiz und Recht und am LAG Baden-Württemberg – Kammern Mannheim –, wurde Frau *Gallner* am 15.5.2007 zur Richterin am BAG ernannt und zunächst dem Neunten Senat zugewiesen. Anschließend gehörte sie dem Siebten Senat und dem Sechsten Senat jeweils als stellvertretende Vorsitzende an. Darauf folgend leitete sie als Ministerialdirektorin („Amtschefin“) das Justizministerium Baden-Württemberg. Im Anschluss kehrte Frau *Gallner* an das BAG zurück und wurde erneut dem Sechsten Senat zugeteilt und im Oktober 2017 zur Vorsitzenden Richterin ernannt und dem Zehnten Senat als Vorsitzende zugewiesen. Mit einer weiteren Pressemitteilung (Nr. 3/22) vom 25.1.2022 teilte das BAG mit, dass der Bundespräsident den Richter am BAG *Waldemar Reinfelder* zum Vorsitzenden Richter am BAG ernannt hat. Herr *Waldemar Reinfelder*, geboren 1965 in Fürth, trat nach Abschluss seiner juristischen Ausbildung mit dem Zweiten Staatsexamen in München im Jahr 1995 in die Arbeitsgerichtsbarkeit der Freien Hansestadt Bremen ein. Nach einer Station als wissenschaftlicher Mitarbeiter am BVerfG erfolgte im Jahr 2008 die Ernennung zum Vorsitzenden Richter am LAG Bremen. Am 23.7.2009 wurde Herr *Reinfelder* zum Richter am BAG ernannt und dem Neunten Senat zugewiesen. Von 2010 bis Oktober 2018 – zuletzt als stellvertretender Vorsitzender – gehörte Herr *Reinfelder* dem Zehnten Senat an. Im November 2018 wechselte er in dieser Funktion in den Vierten Senat. Herr *Reinfelder* übernimmt den Vorsitz des Zehnten Senats. Wir wünschen viel Erfolg.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Jahresprämie – Regelungskompetenz des Betriebsrats

1. Eine Stufenklage iSv. § 254 ZPO ist unzulässig, wenn die Auskunft nicht dem Zweck einer Bestimmbarkeit des Leistungsanspruchs dient, sondern dem Kläger sonstige, hier mit nicht in Zusammenhang stehende Informationen über seine Rechtsverfolgung verschaffen soll (Rn. 13).
2. Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die für die Gewährung einer Jahresprämie lediglich Vorgaben für die Ermittlung eines unternehmensweiten Gesamtbudgets vorsieht, welches vom Arbeitgeber an allein den (beiden) Betriebs des Unternehmens beschäftigten anspruchsberechtigten Arbeitnehmer – unter Berücksichtigung deren jeweiliger Bewertung – zu verteilen ist, ist mangels Regelungskompetenz der örtlichen Betriebsräte unwirksam (Rn. 18 ff.).
3. Ein für die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in eine Gesamtzusage erforderlicher hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann nur in Ausnahmefällen angenommen werden. Ein solcher Rechtsbindungswille muss sich aus außerhalb der Betriebsvereinbarung liegenden Umständen ergeben (Rn. 26).

BAG, Urteil vom 9.11.2021 – 1 AZR 206/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-307-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Bonus – Auskunftsanspruch für die gerichtliche Leistungsbestimmung – Stufenklage

1. Eine Stufenklage setzt nach § 254 ZPO nicht voraus, dass mit der auf der ersten Stufe verlang-

ten Auskunft bereits alle Informationen erlangt werden können, die notwendig sind, um den auf einer weiteren Stufe verfolgten Leistungsanspruch zu beziffern (Rn. 26 ff.).

2. Erstrebt der Kläger eine Leistungsbestimmung durch Urteil nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB, muss er in seinem Leistungsantrag zumindest allgemein die Größenordnung kennzeichnen, die er für angemessen hält (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Nach diesem Betrag richtet sich auch die Beschwer, die für die Einlegung eines Rechtsmittels maßgeblich ist (Rn. 34).

3. Geht es um die Billigkeit einer einseitig getroffenen Leistungsbestimmung, trägt der Bestimmungsberechtigte die Darlegungs- und die Beweislast. Sie verschieben sich deshalb nicht zu seinen Lasten, wenn der Anspruchsteller keine isolierte Auskunftsklage, sondern eine Stufenklage erhebt. Der Bestimmungsberechtigte muss dem Anspruchsteller im Rahmen seiner prozessualen Wahrheitspflicht und Erklärungslast die für seinen Prozess-erfolg benötigten Informationen verschaffen (Rn. 74).

BAG, Urteil vom 8.9.2021 – 10 AZR 11/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-307-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: bEM – Durchführungsanspruch des Arbeitnehmers?

1. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) iSv. § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist ein rechtlich regulierter verlaufs- und ergebnisoffener „Suchprozess“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll (Rn. 9).

2. Nach § 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX können die dort genannten Stellen die nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gebotene Klärung verlangen. Demgegenüber begründet § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX keinen Individualanspruch (§ 194 Abs. 1 BGB) der betroffenen Arbeitnehmer auf Einleitung und Durchführung eines bEM (Rn. 14 ff.).

3. Der in der Gesetzessystematik zum Ausdruck kommende, von den Gerichten zu respektierende objektivierte Wille des Gesetzgebers, den betroffenen Arbeitnehmern mit § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX keinen klagbaren Anspruch einzuräumen, steht der Ableitung eines Individualanspruchs auf Einleitung und Durchführung eines bEM aus § 241 Abs. 2 BGB oder § 618 BGB entgegen (Rn. 27 f.).
4. Das bEM ist keine angemessene Vorkehrung iSv. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG oder von Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i iVm. Art. 2 Unterabs. 3 und Unterabs. 4 UN-BRK, sondern eine Verfahrensregelung zur Klärung von Möglichkeiten, wie Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Rn. 20).

5. Das nationale Recht gewährleistet die Umsetzung der Vorgaben von Art. 5 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i UN-BRK, indem zugunsten des Arbeitnehmers ua. bei Durchsetzung seines Beschäftigungsanspruchs oder im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses Erleichterungen der Darlegungslast eingreifen, wenn der Arbeitgeber seiner Initiativlast, ein bEM durchzuführen nicht nachkommt (Rn. 23 f.).

BAG, Urteil vom 7.9.2021 – 9 AZR 571/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-303-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)