

Datenschutz im BEM-Verfahren

BETEILIGUNG *Drei vor, zwei zurück – an die Schrittfolge der Echternacher Springprozession erinnert den Autor das Vorgehen der Gerichte, wenn Betriebs- und Personalräte im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements tätig werden möchten, der Arbeitgeber ihnen aber den Datenschutz entgegenhält.*

VON FRANZ JOSEF DÜWELL

DARUM GEHT ES

1. Der Gesetzgeber hat versäumt, den internen Datenumgang von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung zu regeln.
2. Die Gerichte finden keine einheitliche Linie bei Eingliederungsmanagement und Datenschutz.
3. Die Interessenvertretung ist in das BEM-Verfahren einzubinden, allerdings soll ein Betroffener deren Hinzuziehen auch ablehnen können.

Die Echternacher Springprozession ist eine religiöse Prozession. Sie findet jedes Jahr am Dienstag nach Pfingsten in der Stadt Echternach in Luxemburg statt. Die Pilger »springen« in Reihen durch die Straßen bis zum Grab des Heiligen Willibrord in der Echternacher Basilika. Der Düsseldorfer Pfarrer Anton Joseph Binterim beschrieb 1848 die Schrittfolgen mit drei vor, zwei zurück.¹ Daran erinnert die aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Verwaltungsgerichte. Diese entscheiden in der Echternacher Schrittfolge, wenn Arbeitnehmervertretungen ihre Aufgaben wahrnehmen wollen und Arbeitgeber Datenschutz einwenden. Das gilt insbesondere im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

BEM als Suchprozess zur Beschäftigungssicherung

Das BEM ist 2004 mit der Änderung des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX für alle Arbeitgeber eingeführt worden. Nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX wird der Arbeitgeber ab dem 43. Krankheitstag eines Arbeitnehmers innerhalb von zwölf Monaten verpflichtet, die Möglichkeiten zu »klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.«

Wenn das Gesetz hier vom »Arbeitsplatz« spricht, dürfte das auf einem Redaktionsver-

sehen beruhen. Es geht um die Klärung aller Beschäftigungsmöglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsverhältnisses.²

Das BEM zielt somit darauf ab, für erkrankte Arbeitnehmer Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden und zu sichern. Die dazu erforderliche Klärung soll der Arbeitgeber nicht alleine durchführen, sondern nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX »mit der zuständigen Interessenvertretung [...] und mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person«. Ergänzend muss nach § 84 Abs. 2 Satz 2, 4 und 5 SGB IX in Gestalt von Werks- oder Betriebsarzt, Rehabilitationsträgern und Integrationsamt der interne sowie externe Sachverständige an der Klärung beteiligt werden.³

Das bedeutet: Der Arbeitgeber hat einen dialogischen und kooperativen Suchprozess⁴ zu organisieren. Ziel der Suche ist, die Ausgliederung des kranken Mitarbeiters zu vermeiden. Da der Suchprozess auch sensitive persönliche Verhältnisse des Kranken berühren kann, ist zum Schutz des Persönlichkeitsrechts in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX die Durchführung der Klärungsphase von der Zustimmung des Betroffenen abhängig gemacht worden. Damit dieser ausreichend informiert über die Zustimmung entscheidet, ist der Arbeitgeber in § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX verpflichtet worden, ihn über die Ziele des BEM aufzuklären sowie auf Art und Umfang der für die Klärung erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Nur bei ausreichender Information wird ein BEM ordnungsgemäß eingeleitet.⁵

¹ Anton Josef Binterim, De saltatoria, quae Epternaci quotannis celebratur, supplicatione cum praevis in choreas sacras animadversionibus. Tractatum historicum; Düsseldorf 1848, 18f: »saltantes progredi passus tres regredique duos.«

² Vgl. BAG 7.2.2012 – 1 ABR 46/10, Rn. 19, in: BAGE 140, 350; LPK-SGB IX/Düwell, 4. Auflage, § 84 Rn. 28

³ BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13, in: NZA 2015, 612

⁴ BAG 10.12.2009 – 2 AZR 198/09, Rn. 18, in: NZA 2010, 639; Kohte jurisPR-ArbR 16/2008, Anm. 1; OVG Rheinland-Pfalz 17.10.2012 – 5 A 10523/12, in: PersR 2013, 90

⁵ BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13, in: NZA 2015, 612; zu Recht kritisch: Kohte, jurisPR-ArbR 9/2017 Anm. 2

Rechte der Interessenvertretungen

§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX weist den zuständigen Interessenvertretungen im Sinne des § 93 SGB IX, das sind Personal- oder Betriebsrat, sowie bei betroffenen schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung (SBV), die Aufgabe zu, mit dem Arbeitgeber gemeinsam die Klärung der Beschäftigungsmöglichkeiten vorzunehmen. Nach dem klaren Wortlaut der Norm soll der Arbeitgeber den Suchprozess nicht allein, sondern nur »mit der zuständigen Interessenvertretung« durchführen dürfen.⁶ Dennoch entnimmt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) daraus kein Recht der Arbeitnehmervertretungen auf eine mitbestimmte Klärung, sondern nur ein Initiativrecht, durch das Aufstellen genereller Verfahrensregelungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG die Ausgestaltung des Klärungsverfahrens mitregeln zu dürfen.⁷

§ 84 Abs. 2 Satz 6 und 7 SGB IX weisen den zuständigen Interessenvertretungen ausdrücklich zwei weitere Rechte zu:

- Sie können die Durchführung des Klärungsverfahrens verlangen.
- Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Anspruch auf Namenslisten

Die Wahrnehmung dieser Rechte setzt die Information über die Betroffenen voraus, die der Arbeitgeber aufzuklären, deren Zustimmung er einzuholen hat und für die nach ihrer Zustimmung der Klärungsprozess durchzuführen ist. Um die Aufgabenerfüllung zu ermöglichen, haben Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das ist musterhaft in § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geregelt. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist.⁸ Hieraus folgt eine Prüfung:

1. ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und

2. ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist.

Verweigern Arbeitgeber diese Informationen unter Hinweis auf zu schützende personenbezogene Daten der Betroffenen, laufen die Rechte der Arbeitnehmervertretungen leer. Diese Verweigerungshaltung haben zunächst die Verwaltungsgerichte im Verhältnis vom Dienststellenleiter zum Personalrat unterstützt.⁹

Dem sind jedoch BAG¹⁰ und Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)¹¹ entgegengetreten. Das höchste deutsche Arbeitsgericht hat festgestellt, dass es erforderlich ist, wie verlangt, quartalsweise dem Betriebsrat eine Aufstellung mit den Namen der betroffenen Arbeitnehmer zu überlassen. Eine anonymisierte Unterrichtung lasse die Überwachung der sich aus § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ergebenden Pflichten des Arbeitgebers nicht aus. Ein anonymisiertes Mitarbeiterverzeichnis lasse nämlich nur die bloße Anzahl der Arbeitnehmer erkennen, welche die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen. Das ist zutreffend, denn für die Überwachung, ob der Arbeitgeber das Verfahren entsprechend seiner gesetzlichen Initiativlast auch einleitet, genügt nicht die bloße Kenntnis der Anzahl der in Frage kommenden Arbeitnehmer.¹²

Gleichfalls richtig ist das Argument, eine Liste, in der nur diejenigen aufgeführt sind, welche der Weitergabe der Daten an den Betriebsrat zustimmen, ist auch nicht geeignet, den Arbeitgeber hinsichtlich seiner Initiativlast zur Aufklärung über die Ziele des BEM und die beabsichtigte Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu überwachen. Schließlich ist auch die immer wieder als Kompromiss ins Spiel gebrachte Pseudonymisierung nicht hilfreich; denn ohne namentliche Kenntnis des konkreten Beschäftigten hat der Betriebsrat nicht die Möglichkeit, durch Nachfrage zu überprüfen, ob der Arbeitgeber die Durchführung eines BEM angeboten und den Arbeitnehmer ordnungsgemäß belehrt hat.

Bei dieser Gelegenheit hat das BAG auch datenschutzrechtliche Einwände ausgeräumt. Die Namensliste enthält besondere personenbezogene Angaben im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG, weil die Tatsache des 43. Fehltags infolge Arbeitsunfähigkeit eine Angabe zur Gesundheit enthält. Die Übermittlung sei nach

AUSZEICHNUNG



Professor Franz Josef Düwell wurde durch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles am 28. März 2017 wegen seiner Verdienste um das Arbeitsrecht mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet. Franz Josef Düwell war von 1977 bis 2011 als Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätig. Seit 2001 war er Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht und führte den Vorsitz im Neunten Senat. Er ist seit 2010 Honorarprofessor im Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Konstanz und lehrt dort Arbeits- und Datenschutzrecht.

6 Zum Mitklärungsrecht LPK-SGB IX/Düwell, aaO, § 84 Rn. 68

7 BAG 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, Rn. 12, in: BAGE 154, 329

8 BAG 15.3.2011 – 1 ABR 112/09, Rn. 23, in: EzA BetrVG 2001 § 80 Nr. 13

9 VG Köln 1.7.2009 – 34 K 4172/08 PVL, in: juris; OVG NRW 26.4.2011 – 16 A 1950/09.PVL, in: juris; Bay VGH 30.4.2009 – 17 P 08.3389, in: VGHE BY 62, 41

10 BAG 7.2.2012 – 1 ABR 46/10, in: BAGE 140, 350; die gegen die Entscheidung eingelegte Verfassungsbeschwerde ist nicht zur Entscheidung angenommen worden: BVerfG 25.3.2015 – 1 BvR 1418/12

11 BVerwG 23.6.2010 – 6 P 8/09, in: PersR 11/2010, 442 ff. und ArBRB 2010, 198

12 So auch für den Personalrat: BVerwG 23.6.2010 – 6 P 8/09, Rn. 43, in: BVerwGE 137, 148

BETEILIGUNG

2. Die Beteiligung des Betriebsrats an dem Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus. Dieser ist im Rahmen der Unterrichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX darauf hinzuweisen, dass von der Beteiligung des Betriebsrats abgesehen werden kann.

BAG 22.3.2016 –

1 ABR 14/14

(Leitsatz des Gerichts)

§ 28 Abs. 6 Nr. 3 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) auch ohne die Zustimmung der Betroffenen erlaubt; denn der Arbeitgeber übermittle die besonders geschützten Daten an den Betriebsrat aufgrund einer gesetzlich vorgesehenen Pflicht im Bereich des Arbeitsrechts.

Damit wird, worauf das BAG zutreffend hinweist, eine in Art. 8 Abs. 2 b RL 95/46/EG¹³ enthaltene unionsrechtliche Vorgabe erfüllt. Diese ist zu Recht zur richtlinienkonformen Auslegung des Erlaubnistatbestands nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG herangezogen worden.

Sieben Jahre Sonderrecht für Bayern

Trotz dieser gemeinsamen Linie von BAG und BVerwG beharrte noch im Juni 2012 der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (BayVGh) darauf: Nennung der Namen der Betroffenen nur mit deren Zustimmung.¹⁴ Diese Auffassung ist heftig kritisiert worden.¹⁵ Zugrunde lag eine kaum verhüllte Abweichung von der Rechtsprechung der obersten Gerichte des Bundes. Nicht mehr zu verbergen war der Dissens, als das BVerwG im September 2012 ausdrücklich erkannte, die Namen derjenigen Beschäftigten seien mitzuteilen, denen ein BEM anzubieten sei.¹⁶

Die Personalräte in Bayern waren dennoch nicht in der Lage, diese von den Bundesgerichten abweichende Rechtsprechung einer revisionsrechtlichen Überprüfung zuzuführen; denn der bayerische Gesetzgeber hat den Zugang zur Rechtsbeschwerde im Beschlussverfahren versperrt.

Nach Art. 81 Abs. 2 Satz 2 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) ist in Personalvertretungssachen kein Rechtsweg zum BVerwG eröffnet. Ein Personalrat war so mutig und leitete ein neues Beschlussverfahren ein. Er obsiegte. Das Verwaltungsgericht (VG) München erkannte, die Dienststellenleitung sei verpflichtet, einem vom Personalrat benannten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung die Namen und Organisationseinheiten der vom BEM betroffenen Beschäftigten monatlich aktualisiert mitzuteilen. Die Dienststelle ging in die Beschwerde und die Sache kam wiederum geschäftsverteilungsgemäß zum 17. Senat des VGh, der bereits 2009 und 2012 abschlägig entscheiden hatte.

Jetzt beendete dieser den bayerischen Sonderweg und gab seine abweichende Rechtsprechung auf.¹⁷

Eine durchnummerierte anonymisierte Liste der in Frage kommenden Beschäftigten sowie anonymisierte, die Listenummer enthaltende Kopien der Anschreiben an die Betroffenen genügt nach dieser Kehrtwende nicht für die Erfüllung des Unterrichtungsanspruchs des Personalrats. Bei der anonymisierten Übermittlung von Daten könne keine hinreichende Gewissheit darüber bestehen, dass alle Arbeitnehmer, die die Fehlzeiten nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllen, vollständig erfasst und sie zudem tatsächlich über das gesetzliche Angebot nach dieser Vorschrift informiert worden seien.¹⁸

Beteiligung des Betriebsrats wieder eingeschränkt

In seinem Beschluss zur Mitbestimmung des Betriebsrats vom März 2016 hat der Erste Senat des BAG überraschend dessen Rolle bei der Durchführung des BEM beschnitten.¹⁹ Während in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX wörtlich steht: »klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung [...]«, soll nach neuerer Erkenntnis des höchsten deutschen Arbeitsgerichts das nicht ohne Weiteres gelten. Der Betriebsrat dürfe nur hinzugezogen werden, wenn »das Einverständnis des Arbeitnehmers« vorliegt.²⁰

Deshalb sei im Aufklärungsschreiben des Arbeitgebers an den Betroffenen »zwingend die Information aufzunehmen, die Zustimmung zu einem BEM könne auch unter der Maßgabe erteilt werden, ein Einverständnis zur Beteiligung des Betriebsrats werde nicht erteilt«. Fehle ein solcher Hinweis, so sei das ein gravierender Fehler. Eine Betriebsvereinbarung, die ein derart fehlerhaftes Musterschreiben enthalte, sei insoweit unwirksam.²¹ Statt einer Begründung verweist die BAG Entscheidung auf Erwägungen des BVerwG. Dieses hat in seiner Entscheidung vom 23. Juni 2010 die drei folgenden Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auf das Aufklärungsschreiben des Arbeitgebers aufgeführt:

- Er kann erklären, dass er mit der Durchführung des BEM nicht einverstanden ist.

¹³ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 281 vom 23.11.1995, 31

¹⁴ BayVGh 12.6.2012 – 17 P 11.1140, in: PersV 2012, 383 Rn. 17 ff. unter Beibehaltung von BayVGh 30.4.2009 – 17 P 08.3389, in: VGh n.F. 62, 41 Rn. 25 ff.; ausführlich dazu Düwell, Datenschutz contra Beschäftigtenvertretung, in: CuA 5/2013, 17 ff. (22)

¹⁵ Fabricius in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 2. Auflage, § 84 SGB IX Rn. 29

¹⁶ BVerwG 4.9.2012 – 6 P 5.11, in: PersR 2012, 508

¹⁷ BayVGh 15.3.2016 – 17 P 14.2689, in: PersR 10/2016, 46; Düwell, Bayerischer Sonderweg beendet, in: PersR 10/2016, 36 ff. (Entscheidungsbesprechung)

¹⁸ BVerwG 4.9.2012, a.a.O.

¹⁹ BAG 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, Rn. 30, aaO.

²⁰ BAG 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, Rn. 11, aaO.

²¹ BAG 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, Rn. 30, aaO.

- Er kann erklären, dass er mit der Durchführung des BEM unter Beteiligung der Personalvertretung einverstanden ist.
- Er kann erklären, dass er der Durchführung des BEM durch die Dienststelle zustimmt, die Beteiligung des Personalrats daran aber ablehnt.²²

Es verwundert, wie wenig Begründungsaufwand erforderlich ist, um hier ein Recht zu konstruieren, dass den Arbeitgeber berechtigen soll, den Arbeitnehmer zu befragen, ob er der Arbeitnehmervertretung die Wahrnehmung des gesetzlichen Beteiligungsrechts verwehren möchte. Das BVerwG räumt selbst ein, dass der Wortlaut der Regelung in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX »eher in die entgegengesetzte Richtung« zeigt.²³

Er kann ohne Weiteres in der Weise gelesen werden, dass sich die »Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person« auf den Klärungsprozess bezieht, den »der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung« vornimmt²⁴ und nicht auf die Beteiligung. Es wird aus dem Gesamtzusammenhang der Entscheidung deutlich, dass hier das Gericht ein informationelles Selbstbestimmungsrecht unter dem Blickwinkel konstruiert, es sei »immer denkbar, dass einzelne Beschäftigte – aus welchen Gründen auch immer – kein Vertrauen zum Personalrat haben«.²⁵

Das Gericht räumt hier dem Einzelnen das Recht ein, für eine bestimmte Beteiligungsan gelegenheit die ihn repräsentierende Belegschaftsvertretung »abzuwählen«. Damit ist das Verhältnis angesprochen: Individuum zum Kollektiv. Das Gericht erkennt, dass dieses Verhältnis im Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht gesetzlich abschließend geregelt ist. Nur soweit der Gesetzgeber, wie zum Beispiel in § 82 Abs. 2 Satz 2 für die Hinzuziehung zum Personalgespräch und in § 83 Abs. 1 BetrVG zur Personalakteneinsicht dem Belegschaftsangehörigen, ein Wahlrecht eingeräumt hat, hat der Einzelne das Recht, über die »Hinzuziehung« zu verfügen.

Das gilt insbesondere für das SGB IX, dem Standort des BEM. Dort ist in § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX die Möglichkeit der Abwahl der Vertretung für Bewerbungsverfahren zugelassen. Werden über diese gesetzlich geregelten Fälle im Wege der extensiven Auslegung weitere Abwahlstatbestände erfunden, besteht die Gefahr, dass das Prinzip der kollektiven Vertretung ausgehöhlt wird. Der Umstand, dass

er in das betriebsverfassungsrechtliche System der Repräsentanz eingreift, verdeckt der Erste Senat des BAG mit der Formulierung, »der Arbeitgeber müsse das Einverständnis einholen, den Betriebsrat [...] hinzuziehen«.²⁶

Wer den Text des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX liest, erkennt die semantische Täuschung. Der Betriebsrat als Betriebspartei wird nicht so wie in § 84 Abs. 2 Satz 2 und 4 SGB IX »der Betriebsarzt, die örtlichen gemeinsamen Servicestellen und Integrationsämter hinzugezogen«. Vielmehr »klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung [...]«.

Der dem Einzelnen aus Gründen der informationellen Selbstbestimmung eingeräumte Zustimmungsvorbehalt bezieht sich ausschließlich darauf, ob der dialogische und kooperative Suchprozess, den das Gesetz als gemeinsame Klärung der Betriebspartner geregelt hat, erwünscht ist oder nicht. Das ist das gesetzliche Modell. Das ist auch gut so; denn die Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten betrifft nicht nur das individuelle Verhältnis des Betroffenen zum Arbeitgeber, sondern wirkt sich auch auf die Belegschaft insgesamt aus. Das zeigt sich exemplarisch, wenn ein Ringtausch zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses geprüft wird. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass die Klärung im Sinne von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX eine kollektive Dimension hat. Diese macht die Beteiligung des Betriebsrats unentbehrlich.

Ausblick

Die Entscheidungen des Sechsten Senats des BVerwG vom 23. Juni 2010 und des Ersten Senats des BAG vom 22. März 2016 beinhalten einen Rückschritt. Sie gefährden ohne Not die bewährte Architektur der Dienststellen- und Betriebsverfassung. Mit ähnlicher Begründung könnte der Gebrauch des Schlagworts der informationellen Selbstbestimmung dazu verwandt werden, die »Hinzuziehung« des Personal- oder Betriebsrats in Kündigungsangelegenheiten von einer vom Arbeitgeber einzuholenden Zustimmung des Betroffenen abhängig zu machen. Ein Schelm, der Böses dabei denkt.²⁷ ◀



Franz Josef Düwell, Honorarprofessor im Bereich Rechtswissenschaft, Universität Konstanz
franz.duewell@uni-konstanz.de

INFORMATIONENRECHT

2. Der Personalrat kann nicht verlangen, dass der Dienststellenleiter ihm die auf das Unterrichtsschreiben eingehenden Antwortschreiben der Beschäftigten ohne deren Zustimmung zur Kenntnis bringt.

3. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX lässt den Beschäftigten auch die Wahl, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement ohne Beteiligung der Personalvertretung zuzustimmen.

BVerwG 23.6.2010 –

6 P 8/09

(Leitsätze des Gerichts)

22 BVerwG 23.6.2010 – 6 P 8/09, Rn. 55 ff., aaO.

23 BVerwG 23.6.2010 – 6 P 8/09, Rn. 56, aaO.

24 BVerwG 23.6.2010 – 6 P 8/09, Rn. 56, aaO.

25 BVerwG 23.6.2010 – 6 P 8/09, Rn. 64, aaO.

26 BAG 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, Rn. 11, aaO.

27 Dieser Spruch wird König Edward III. von England (1312–1377) zugeschrieben, dem Stifter des englischen Hosenbandordens.