

Die wirksame Erstattung von Massenentlassungsanzeigen bleibt auch aktuell weiter Gegenstand der Rechtsprechung. Eine junge Entscheidung des LAG Niedersachsen (Urteil vom 24.2.2021 – 17 Sa 890/20) behandelt in diesem Kontext insbesondere die Fragestellung, welche Rechtsfolgen sich aus einem Verstoß gegen die Zuleitungspflicht des § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG ergeben. In dem vom LAG Niedersachsen zu beurteilenden Sachverhalt hatten sich die Betriebsparteien vor einer Betriebsstilllegung darüber verständigt, den Interessenausgleich mit dem Konsultationsverfahren (§ 17 Abs. 2 KSchG) zu verbinden und der Arbeitgeber erteilte dem Betriebsrat entsprechende Auskünfte. Vor Kündigungsausspruch erstattete der Arbeitgeber die erforderliche Massenentlassungsanzeige und sprach in der Folge gegenüber sämtlichen Mitarbeitern, auch gegenüber dem Kläger, betriebsbedingte Kündigungen aus. Eine Abschrift der Unterrichtung hatte der Arbeitgeber der Arbeitsagentur zuvor, entgegen § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG, nicht zugeleitet. Der Kläger erachtete die Kündigung u.a. wegen einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige für unwirksam. Das Arbeitsgericht wies die Kündigungsschutzklage ab. Die Berufung hatte keinen Erfolg. Nach Ansicht des LAG Niedersachsen war die (spätere) Kündigung nicht wegen eines Verstoßes gegen § 17 KSchG i.V.m. § 134 BGB unwirksam (so auch LAG Hamm, Urteil vom 13.1.2017 – 7 Sa 900/14). Das LAG Niedersachsen hat wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zugelassen. Der Praxis bleibt aus Gründen der Vorsicht bis zu einer etwaigen Entscheidung des BAG (6 AZR 155/21) weiterhin anzuraten, zugleich mit der Unterrichtung des Betriebsrates der Arbeitsagentur eine Ablichtung des Schreibens zuzuleiten.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt („equal pay“) – Inbezugnahme tariflicher Regelungen – Darlegungslast – vergleichbarer Stammarbeitnehmer

1. Eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 Abs. 2 Satz 3 AÜG verlangt für den Entleihzeitraum eine vollständige Inbezugnahme des zwischen den jeweiligen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifwerks für die Arbeitnehmerüberlassung. Unschädlich sind allenfalls vertragliche Regelungen über Gegenstände, die tariflich nicht geregelt sind oder die zugunsten des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen abweichen (Rn. 13 f.).

2. Der Leiharbeitnehmer ist darlegungs- und beweispflichtig für die Höhe des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt. Stützt er sich im Prozess nicht auf eine Auskunft nach § 13 AÜG, muss er zur Darlegung des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt alle für dessen Berechnung erforderlichen Tatsachen vortragen. Dazu gehört vorrangig die Benennung eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers und das diesem vom Entleiher gewährte Arbeitsentgelt (Rn. 24).

3. Wird der Leiharbeitnehmer vom Entleiher übernommen, genügt er zunächst seiner Darlegungslast, wenn er vorträgt, welches Arbeitsentgelt er nunmehr als unmittelbar beim Entleiher Beschäftigter für dieselbe Tätigkeit erhält (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 16.12.2020 – 5 AZR 131/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1074-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Niedersachsen: Berufung der Volkswagen AG in einem der sogenannten NOx-Verfahren zurückgewiesen

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat am 19. April 2021 die Berufung der Volkswagen AG

(VW AG) in einem der sogenannten NOx-Verfahren zurückgewiesen; die Revision hat es nicht zugelassen. Der Kläger hatte die Unwirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung, die Zahlung von Arbeitsentgelt und seine Weiterbeschäftigung geltend gemacht, während die VW AG widerklagend Schadensersatz verlangt und hilfsweise die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung begehrt hat. Die VW AG wirft dem Kläger unter anderem vor, er habe als Leiter der Hauptabteilung „Entwicklung Aggregate Diesel“ (EAD) angeordnet, bei Motoren für den US-amerikanischen Markt eine Manipulationssoftware zu implementieren. Ihren Auflösungsantrag stützt die VW AG auf den Vorwurf, der Kläger habe zwischen den Parteien geführte Vergleichsverhandlungen absprachewidrig nicht vertraulich behandelt.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat wie bereits erstinstanzlich das Arbeitsgericht Braunschweig darauf erkannt, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis weder fristlos noch fristgemäß aufgelöst hat, weil ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung nicht vorliegt und die fristgerechte Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Das Berufungsgericht hat den Kündigungsvorwurf für nicht erwiesen erachtet. Es hat das Arbeitsverhältnis auch nicht gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst, weil der von der VW AG dafür vorgetragene Grund nicht ausreicht. Auch soweit das Arbeitsgericht Braunschweig die von der VW AG erhobene Widerklage auf Schadensersatz in Höhe von zwei Millionen Euro abgewiesen hatte, hat das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.4.2021 – 15 Sa 557/20

(Pressemitteilung vom 19.4.2021)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1074-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Kiel: ERV, durchsuchbarer Briefkopf, Corona-Pandemie, Homeoffice

1. Das Gericht hält § 46c Abs. 2 S. 1 ArbGG bzw. § 130a Abs. 2 Satz 1 ZPO nicht lediglich für eine Ordnungsvorschrift. Ein Verstoß führt zur Unwirksamkeit des Eingangs (wie hier: BAG 12. März 2020 – 6 AZM 1/20 – Rn. 2 ff., juris; BAG 3. Juni 2020 – 3 ARZ 37/19 – 28 f., juris; LAG Hessen 7. September 2020 – 18 SA 485/20 – 31 ff., juris; Arbeitsgericht Lübeck 9. Juni 2020 – 3 Ca 2203/19 – 22 ff., juris), unter A.I.2.a) der Gründe.

2. Es spricht aus Gründen des Übermaßverbots viel dafür, den nicht durchsuchbaren Briefkopf in Gänze als Grafik ohne zu lesenden bzw. zu durchsuchenden Inhalt zu behandeln. Dies hätte allerdings jedenfalls für bestimmende Schriftsätze zur Folge, dass im zu lesenden Teil des Schriftsatzes das volle eigene Rubrum in Bezug auf den Prozessvertreter erforderlich wäre, unter A.I.2.b) der Gründe.

3. Die Weisung des Arbeitgebers gegenüber einem sich selbst als Risikopatienten bezeichnenden Arbeitnehmer, die Einarbeitung von zwei neuen Mitarbeitern vor Ort unter Einhaltung der Hygieneregeln im Betrieb vorzunehmen, entspricht auch in Zeiten der Corona-Pandemie im konkreten Fall billigem Ermessen iSd. § 315 Abs. 1 BGB, unter A.II.3.a) der Gründe.

4. Die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers, die Arbeit vor Ort im Betrieb zu erbringen, um die Urlaubsreise zur Familie nach B. nicht durch eine Ansteckung mit dem Sars-CoV-2-Virus zu gefährden, rechtfertigt im konkreten Fall eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB, unter A.II.4. der Gründe.

ArbG Kiel, Urteil vom 11.3.2021 – 6 Ca 1912 c/20

(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1074-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)