

Die 3. Kammer des LAG Düsseldorf hatte sich jüngst mit einer Massenentlassung und der Sozialauswahl im Zuge einer sukzessiven Betriebsschließung zu befassen (Urteil vom 9.1.2024 – 3 Sa 529/23; PM vom 9.1.2024). Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1.2.2012 beschäftigt. Am 1.3.2022 wurde über das Vermögen der Beklagten das Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung eröffnet. Die Geschäftstätigkeit wurde zum 31.12.2022 eingestellt. Die Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs scheiterten. Die Beklagte stellte am 28.11.2022 Anträge auf behördliche Zustimmungen zur betriebsbedingten Kündigung gemäß SGB IX/ BEEG. Alle Mitarbeitenden, auch der Kläger dieses Verfahrens, wurden folgend unwiderruflich freigestellt, ausgenommen die Beschäftigten des Abwicklungsteams. Das Arbeitsverhältnis des Klägers kündigte die Beklagte im weiteren Verlauf zum 31.3.2023. Die vom Kläger hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage hatte vor dem LAG ebenso wie bereits vor dem ArbG Solingen (Urteil vom 13.4.2023 – 3 Ca 126/23) Erfolg. Zwar folge dies nicht aus § 17 KSchG i.V.m. § 134 BGB wegen einer nicht ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige, da Zweck der Anzeige nicht der Individualschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Die Kündigung war jedoch aufgrund einer nicht ordnungsgemäßen Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) rechtsunwirksam. Bei einer etappenweisen Betriebsstilllegung habe der Arbeitgeber keine freie Auswahl, wem er früher oder später kündigt. Es seien grundsätzlich die sozial schutzwürdigsten Beschäftigten mit den Abwicklungsarbeiten zu betrauen. Die vorliegende Sozialauswahl erwies sich danach als methodisch fehlerhaft, da die Vergleichsgruppen fehlerhaft gebildet wurden. Die soziale Auswahl hätte anhand der noch im Abwicklungsteam anfallenden Tätigkeiten vorgenommen und es hätte dazu vorgetragen werden müssen, welche Aufgaben mit welcher Dauer im Abwicklungsteam anfielen, welche Anforderungsprofile dafür erforderlich waren und wie auf dieser Grundlage ein Vergleich vorgenommen werden soll. Die sich daraus ergebende Vermutung der fehlerhaften Sozialauswahl widerlegte die Beklagte nicht.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Invalidität – Erwerbsminderungsrente – rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Unklarheitenregelung – Inhaltskontrolle – unangemessene Benachteiligung

1. Bei der Auslegung der Begriffe der „Berufs- und Erwerbsunfähigkeit“ in einer Versorgungsordnung ist regelmäßig von einer Anknüpfung an das Sozialversicherungsrecht auszugehen. Sieht der Arbeitgeber davon ab, die Begriffe der „Berufs- und Erwerbsunfähigkeit“ selbst zu definieren und den Eintritt des Versorgungsfalls eigenständig festzulegen, will er damit in der Regel die jeweils geltenden sozialversicherungsrechtlichen Gegebenheiten übernehmen (Rn. 16).

2. Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB kommt nicht zur Anwendung, wenn keine „erheblichen Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit eines anderen Ergebnisses genügt nicht. Zwar kann mit dem Begriff „Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers“ auch ein bloß tatsächliches Ausscheiden gemeint sein. Allerdings muss die Versorgungsordnung für eine solche Auslegung hinreichende weitere Anhaltspunkte bieten (Rn. 19).

3. Gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB greift die Inhaltskontrolle nicht für Abreden über den unmittelbaren Leistungsgegenstand. Regelungen, die die Leistungspflicht der Parteien einschränken, verändern, ausgestalten oder modifizieren, sind dagegen inhaltlich zu kontrollieren. Welche Pflichten das Wesen des Vertrags charakterisieren und damit Hauptleistungspflichten sind, ist durch Auslegung der betroffenen Vereinbarungen der Parteien zu ermitteln (Rn. 22).

4. Das Erfordernis einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Leistungsvorausset-

zung neben dem Vorliegen des Bescheids der gesetzlichen Rentenversicherung über eine Erwerbsminderungsrente benachteiligt einen Arbeitnehmer nicht unangemessen i. S. d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Das berechnete Interesse des Arbeitgebers, keine Doppelleistungen erbringen zu müssen und Planungssicherheit zu haben, ist dem Interesse des Arbeitnehmers am Bezug betrieblichen Ruhegeldes bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich zumindest gleichgewichtig (Rn. 26 ff.).

BAG, Urteil vom 10.10.2023 – 3 AZR 250/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-179-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kostenfestsetzung – Notwendigkeit der Rechtsverteidigungskosten – Kostenersatzung bei Berufungsrücknahme

1. Maßstab für die Notwendigkeit von Kosten zur Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung im Sinne des § 91 Abs. 2 Satz 1 ZPO ist, ob eine verständige und wirtschaftlich vernünftige Partei die Kosten auslösende Maßnahme im damaligen Zeitpunkt als sachdienlich ansehen durfte. Die Notwendigkeit bestimmt sich daher aus der „verobjektivierten“ ex-ante-Sicht der jeweiligen Prozesspartei und nicht nach einem rein objektiven Maßstab (Rn. 16).

2. Ist der Berufungskläger einem Hinweis des Berufungsgerichts, wegen Nichtwahrung der Frist zur Berufungsbegründung sei beabsichtigt, die Berufung ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss als unzulässig zu verwerfen, schriftsätzlich entgegengetreten, sind die durch einen Antrag auf Berufungszurückweisung entstandenen Kosten auch dann erstattungsfähig im Sinne von § 91 Abs. 2 Satz 1 ZPO, wenn der Berufungs-

kläger seine Berufung später zurücknimmt (Rn. 18).

BAG, Beschluss vom 15.12.2023 – 9 AZB 13/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-179-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Betriebsratswahl – Anfechtung – Wahlvorschlag – Wahlvorstand – Betriebsadresse

Die Übergabe eines Wahlvorschlags zur Betriebsratswahl an ein Mitglied des Wahlvorstands außerhalb der im Wahlausschreiben angegebenen Betriebsadresse, bewirkt nicht den (fristwahren) Zugang des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 12.10.2023 – 3 TaBV 3/23
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-179-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Hannover: Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaft Deutscher Lokführer

Die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover hat heute den Antrag der Transdev Hannover GmbH auf Untersagung der ab dem 10. Januar 2024 von der Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) angekündigten Streikmaßnahmen im Netz der S-Bahn Hannover zurückgewiesen (Aktenzeichen 9 Ga 1/24).

Die schriftlichen Entscheidungsgründe werden den Parteien in Kürze zugestellt. Gegen die Entscheidung ist das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht Niedersachsen gegeben.

ArbG Hannover, Urteil vom 9.1.2024 – 9 Ga 1/24
(PM vom 9.1.2024)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-179-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)