

Unlängst veröffentlichte das BAG seinen Jahresbericht 2019. Daraus ergibt sich ein Anstieg der Eingänge um 620 auf insgesamt 2 472 Sachen. Davon entfiel rund ein Drittel auf Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 63,83 Prozent der Eingänge waren Nichtzulassungsbeschwerden. Im vergangenen Jahr konnte das BAG 2 363 Sachen abschließen – immerhin 405 mehr als im Jahr 2018. Damit waren zu Beginn des Jahres 2020 noch 1 245 Sachen anhängig. Davon entfielen 820 auf Revisionen. Laut des Berichts hatten Rechtsbeschwerden und Revisionen eine Erfolgchance von 29,15 Prozent. Damit ist ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr von 5,47 Prozent festzuhalten. Demgegenüber verzeichnete die Erfolgchance von Nichtzulassungsbeschwerden einen marginalen Rückgang von insgesamt 5,85 Prozent auf 4 Prozent. Auf die Untersuchung nach Rechtsgebieten hin stellte sich heraus, dass Sachen die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffend am häufigsten eingegangen waren (26,98 Prozent aller Eingänge), dicht gefolgt vom Themengebiet Betriebsverfassung und Personalvertretung mit 21,56 Prozent. Nur rund 10 Prozent der Eingänge beschäftigten sich in der Hauptsache mit Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit. Das entspricht einer Anzahl von 243 Sachen. Dahingegen wurden 469 Streitigkeiten im Jahr 2019 aus demselben Themenbereich erledigt, was knapp 20 Prozent aller Erledigungen darstellt. Mit 22,51 Prozent wurden lediglich mehr Sachen aus dem Bereich Beendigung von Arbeitsverhältnissen abgearbeitet.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Personalplanung

Einer Einigungsstelle kann im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht gleichzeitig der Regelungsauftrag zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung iSv. § 5 ArbSchG und zur Regelung erforderlicher Schutzmaßnahmen iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sowie deren Wirksamkeitskontrolle iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG übertragen werden.

BAG, Beschluss vom 19.11.2019 – 1 ABR 22/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-435-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Wegzeiten keine tägliche Arbeitszeit

Die Zeiten für das Zurücklegen selbstbestimmter außerbetrieblicher Wege zur und von der Arbeit gehören auch dann nicht zur täglichen Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, wenn die Arbeitnehmer auf diesen Wegen notwendige betriebliche Mittel bei sich führen.

BAG, Beschluss vom 22.10.2019 – 1 ABR 11/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-435-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Anspruch auf Überbrückungshilfe

1. Dem Anspruch auf Überbrückungshilfe nach dem TV SozSich steht es nicht entgegen, wenn dem Arbeitnehmer nach seiner Entlassung von den Stationierungsstreitkräften eine anderweitige zumutbare Verwendung angeboten wird. Die negative Anspruchsvoraussetzung des § 2 Ziff. 3 TV SozSich bezieht sich ausschließlich auf den Zeitpunkt der Entlassung.

2. Geht ein entlassener Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis mit den Stationierungsstreitkräften ein, enden ein aufgrund der ursprünglichen Entlassung bestehender Sicherungsfall und mit ihm der Anspruch auf Überbrückungshilfe mit dem beabsichtigten Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses.

BAG, Urteil vom 5.9.2019 – 6 AZR 455/18
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-435-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Benachteiligung schwerbehinderter Arbeitnehmer bei Altersrente

Der in § 17 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw vorgesehene Anspruchsausschluss ist unwirksam, soweit er bei schwerbehinderten Beschäftigten die Ausgleichszahlung gemäß § 11 TV UmBw bereits ab dem Zeitpunkt entfallen lässt, ab dem diese vor Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit zum Bezug einer ungekürzten Altersrente (§§ 37, 236a SGB VI) haben. § 17 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw benachteiligt schwerbehinderte Menschen wegen ihrer Schwerbehinderung.

BAG, Urteil vom 5.9.2019 – 6 AZR 533/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-435-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kündigung transformierter Normen nach Betriebsübergang

1. Die bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformierten Inhaltsnormen einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung sind kündbar, wenn der Betriebserwerber deren finanzielle Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen will.

2. Die zum Zwecke der vollständigen Leistungseinstellung zulässige Kündigung durch den Betriebserwerber ist gegenüber dem in seinem Betrieb gebildeten Betriebsrat zu erklären.

BAG, Urteil vom 19.11.2019 – 1 AZR 386/18
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-435-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Braunschweig: Kündigung eines Leiters der Dieselmotorenentwicklung unwirksam

Während der Kläger (Hauptabteilungsleiter und Leiters Dieselmotorenentwicklung VW AG) die Feststellung der Unwirksamkeit einer fristlos, hilfsweise fristgemäß ausgesprochenen Kündigung und Zahlung von Arbeitsentgelt begehrt,

beantragt die Volkswagen AG – neben der Klageabweisung – hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer vom Gericht zu bestimmenden Abfindung. Einen im Wege der Widerklage angekündigten Antrag auf Feststellung, dass ihr der Kläger auf Schadensersatz haftet, hat die Volkswagen AG im Laufe des Rechtsstreits zurückgenommen. Die Arbeitgeberin wirft dem Kläger vor, er habe die Nutzung unerlaubter Abgassoftware einschließlich deren Weiterentwicklung in den USA trotz frühzeitiger Kenntnis ab dem Jahr 2011 nicht unterbunden, die Implementierung der Software in eine neue Motorgeneration angeordnet und zur Verschleierung der Problematik gegenüber den US-Umweltbehörden beigetragen. Der Auflösungsantrag wird auf den Bruch einer Stillschweigensvereinbarung in Bezug auf außergerichtliche Vergleichsgespräche gestützt.

Nach Erörterung der Sach- und Rechtslage hat das ArbG Braunschweig einen im Anschluss an die erste mündliche Verhandlung am 16. Dezember 2019 verkündeten Beweisbeschluss aufgehoben und der Klage ganz überwiegend stattgegeben. Das Gericht geht von der Unwirksamkeit der zwischen den Parteien im Streit stehenden Kündigung aus, da die Volkswagen AG vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet habe. Aus diesem Grund habe auch der Auflösungsantrag der Volkswagen AG keinen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestehe daher fort und der Kläger sei weiter zu beschäftigen, wenn auch nicht zwingend in seiner alten Funktion. Überdies hat das Gericht die Volkswagen AG zur Nachzahlung der Vergütung des Klägers für den Zeitraum ab dem Ausspruch der Kündigung verurteilt. (LAG Niedersachsen, PM vom 10.2.2020)

ArbG Braunschweig, Urteil vom 10.2.2020 – 8 Ca 334/18

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-435-6](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)