



Landesarbeitsgericht Niedersachsen



Jahresgeschäftsbericht 2018

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort des Präsidenten.....	3
II. Statistiken der Arbeitsgerichte.....	5
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts.....	...8
IV. Ausgewählte Entscheidungen im Berichtszeitraum.....	12
V. Impressum.....	15

I. Vorwort zum Jahresgeschäftsbericht 2018

Zur Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit gehören die 15 Arbeitsgerichte in Braunschweig, Celle, Emden, Göttingen, Hameln, Hannover, Hildesheim, Lingen, Lüneburg, Nienburg, Oldenburg, Osnabrück, Stade, Verden und Wilhelmshaven sowie das Landesarbeitsgericht mit Sitz in Hannover. Die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit beschäftigt insgesamt im Durchschnitt ca. 270 Personen, davon 62 Richterinnen und Richter an den Arbeitsgerichten, 16 beim Landesarbeitsgericht, 181 Personen in Verwaltung und Serviceeinheiten und 11 Personen in der Wachtmeisterei. Unterstützt werden die Berufsrichter durch ca. 3300 ehrenamtliche Richterinnen und Richter, die ihren Sachverstand aus der betrieblichen Praxis in die Entscheidungsfindung mit einbringen.

Die Geschäftslage der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit hat im Jahr 2018 noch einmal die positive Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt nachgezeichnet. Die Eingangszahlen in der ersten Instanz sind gegenüber 2017 noch einmal leicht gesunken, beim Landesarbeitsgericht hat es einen signifikanten Rückgang auf einen im Vergleich der vergangenen Jahrzehnte historischen Tiefstand gegeben. Bei einer Belastung nach PEBB§Y bewegt sich die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit im richterlichen Bereich in der ersten Instanz bei ca. 1,0 und entspricht damit exakt der Zielvorgabe des Koalitionsvertrags der Niedersächsischen Regierungsparteien. Beim Landesarbeitsgericht ist im Jahr 2018 eine leichte Unterlast festzustellen; die absehbare und zum Teil bereits eingetretene Eintrübung der wirtschaftlichen Lage wird die Belastung in diesem Bereich vermutlich aber 2019 wieder erhöhen. Die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit zeigt sich in Anbetracht der derzeit noch sehr guten Lage auf dem Arbeitsmarkt solidarisch mit den anderen Gerichtsbarkeiten in Niedersachsen. Mehrere Richter/innen verstärken befristet die Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit; die dadurch in den Arbeitsgerichten entstandenen Lücken werden befristet durch Abordnungen vom Landesarbeitsgericht kompensiert.

Die Richterinnen und Richter der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit haben wie in den Vorjahren vorbildlich darauf geachtet, die Verfahrensdauer der Arbeitsgerichtsprozesse in Niedersachsen außerordentlich kurz zu halten. Die Verfahrensdauer bei den Arbeitsgerichten bei Ca-Sachen ist von 2,9 Monaten noch einmal auf 2,8 Monate zurückgegangen; kürzer lässt sich ein durchschnittliches Verfahren in der ersten Instanz nicht beenden. Dass die Laufzeit der BV-Verfahren im Durchschnitt angestiegen ist, ist auf ein Massenverfahren zurückzuführen, wel-

ches auf Wunsch der Parteien zeitweise nicht verhandelt werden sollte. Die Arbeitsvertragsparteien und die Beteiligten in Beschlussverfahren erhalten in Niedersachsen sehr zeitnah Klarheit über die Bewältigung ihres Konflikts und bekommen Planungssicherheit; so versteht die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit auch ihren Auftrag.

Nach wie vor mit großem Aufwand verbunden ist die Umstellung auf eine elektronische Verfahrensbearbeitung im Rahmen des Projektes eJuNi. Die Pilotierung beim Arbeitsgericht Oldenburg wurde im Oktober 2017 begonnen, obwohl die vorgesehenen Produkte, insbesondere die elektronische Akte e²A, noch nicht zur Verfügung stehen. In Oldenburg werden aber im Hinblick auf alle organisatorischen Fragestellungen, die mit der Umstellung der Geschäftsbearbeitung zusammenhängen, wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die bei der flächendeckenden Ausrollung der elektronischen Akte berücksichtigt werden können. Die zunächst beabsichtigte Pilotierung der elektronischen Akte auch beim Landesarbeitsgericht konnte im Jahr 2018 noch nicht umgesetzt werden, weil die Fachanwendung EUREKA-Fach es noch nicht zulässt, dass die beim Arbeitsgericht angelegte elektronische Akte beim Landesarbeitsgericht elektronisch weitergeführt und bearbeitet werden kann.

Mit den zugewiesenen Haushaltsmitteln ist die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit effizient und zielgenau umgegangen. Die im Rahmen der Budgetierung erwirtschafteten Budgetreste sind zielgerichtet in die Ausstattung der Niedersächsischen Arbeitsgerichte geflossen. Die bereits im Jahr 2017 angeschobene Sanierung des Arbeitsgerichts Braunschweig konnte so fortgesetzt werden.

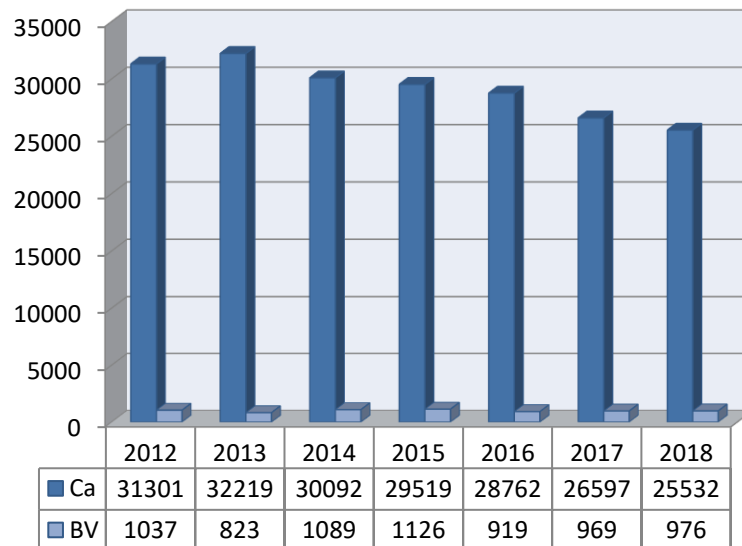
Personelle Veränderungen in der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit hat es im Jahre 2018 nur in geringem Umfang gegeben. Der langjährige Vorsitzende der 7. Kammer des LAG Markus Leibold ist zum 31. Juli in den Ruhestand getreten. Zur Direktorin des Arbeitsgerichts Stade (R2) wurde die vormalige Richterin am Arbeitsgericht Bettina Rönnau ernannt. Der Richter am Arbeitsgericht Ralf Ermel wurde zum ständigen Vertreter der Direktorin des Arbeitsgerichts Lüneburg (R1 Z) ernannt.

Hannover im März 2019

Wilhelm Mestwerdt

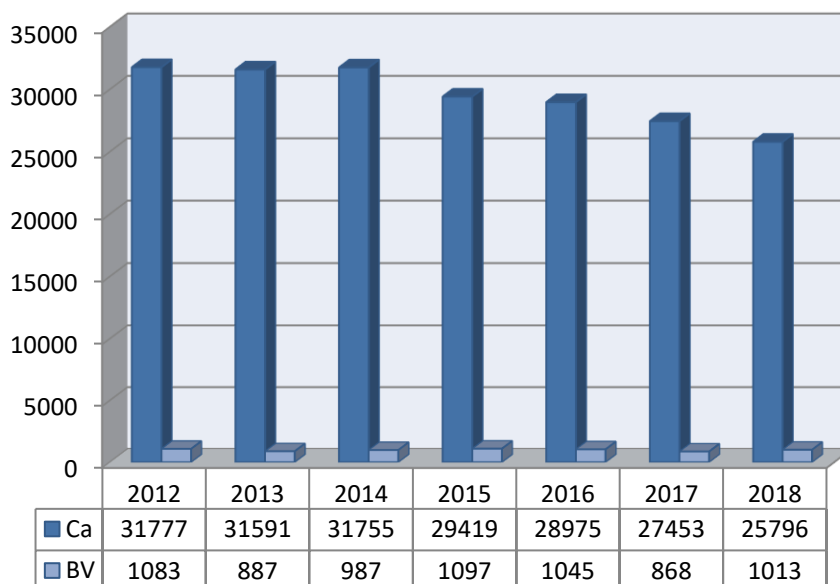
II. Statistiken der Arbeitsgerichte

Eingangszahlen der Arbeitsgerichte



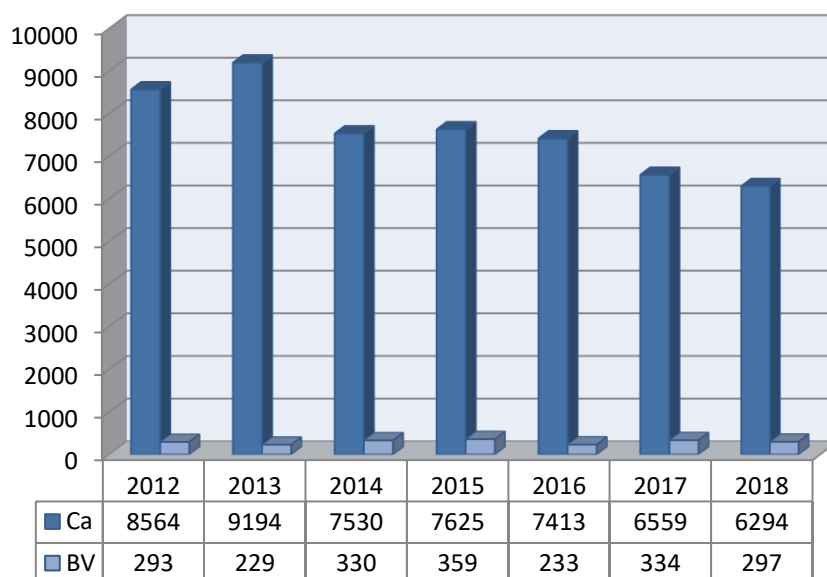
Die Eingangszahlen in Klageverfahren sind 2018 leicht gesunken, in Beschlussverfahren etwas angestiegen.

Erledigungen der Arbeitsgerichte



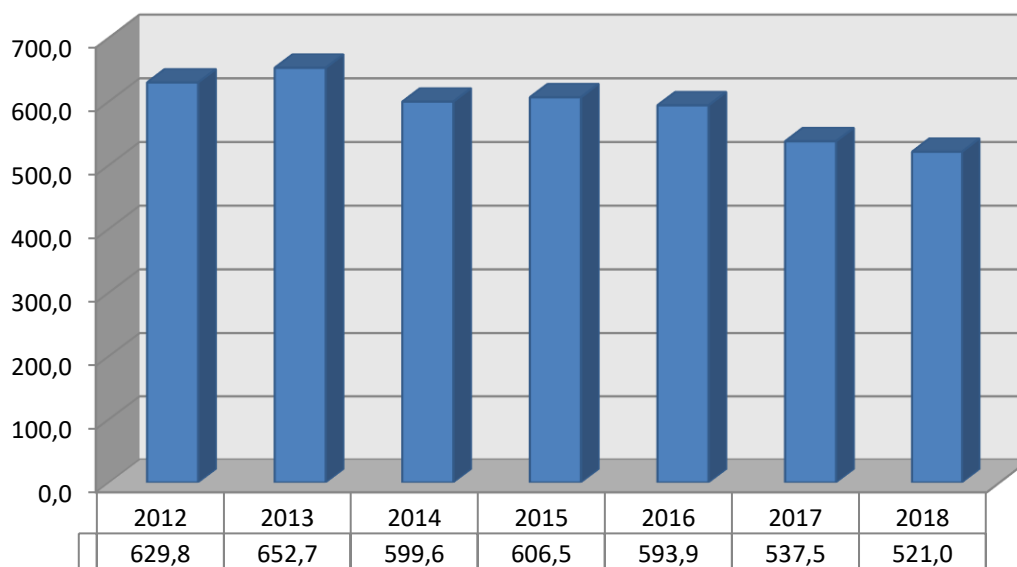
Die Erledigungszahlen sind in Klageverfahren geringfügig niedriger, in Beschlussverfahren höher als im Vorjahr.

Unerledigte Verfahren Jahresende Arbeitsgerichte



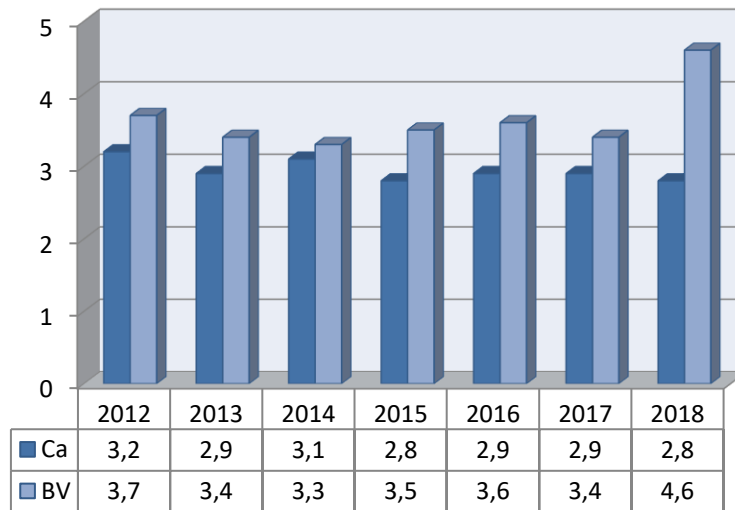
Die Zahl der am Jahresende unerledigten Verfahren ist in beiden Verfahrensarten zurückgegangen.

durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil Richter Rechtssachen Arbeitsgerichte



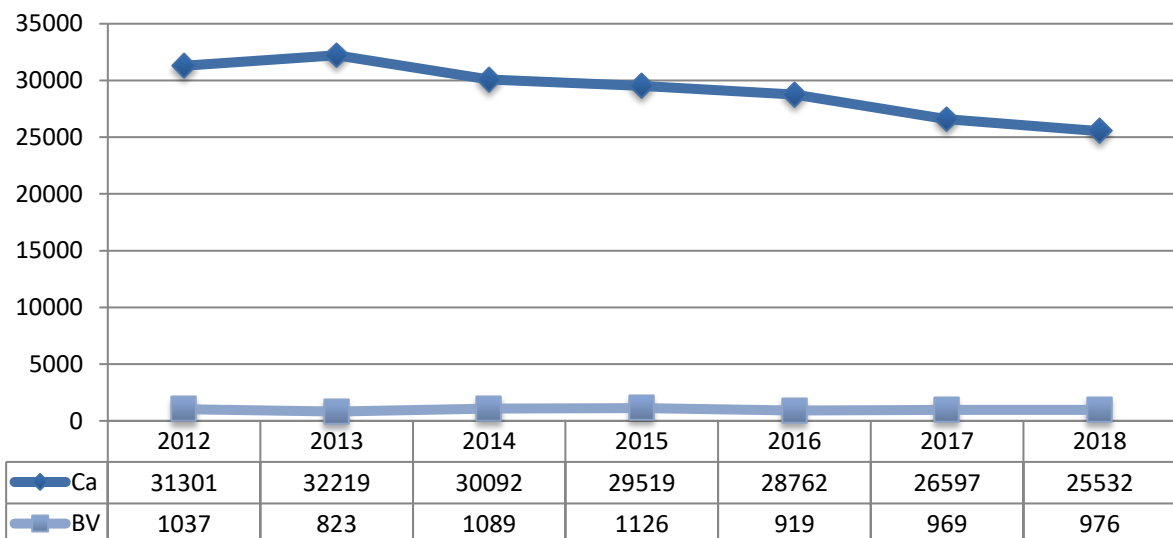
Entsprechend den gesunkenen Eingangszahlen ist auch die durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil Richter gesunken. Mit einer PEBB§Y-Zahl von nahezu 1,0 entspricht die Belastung der Richter/innen wiederum den Zielvorgaben des Koalitionsvertrags.

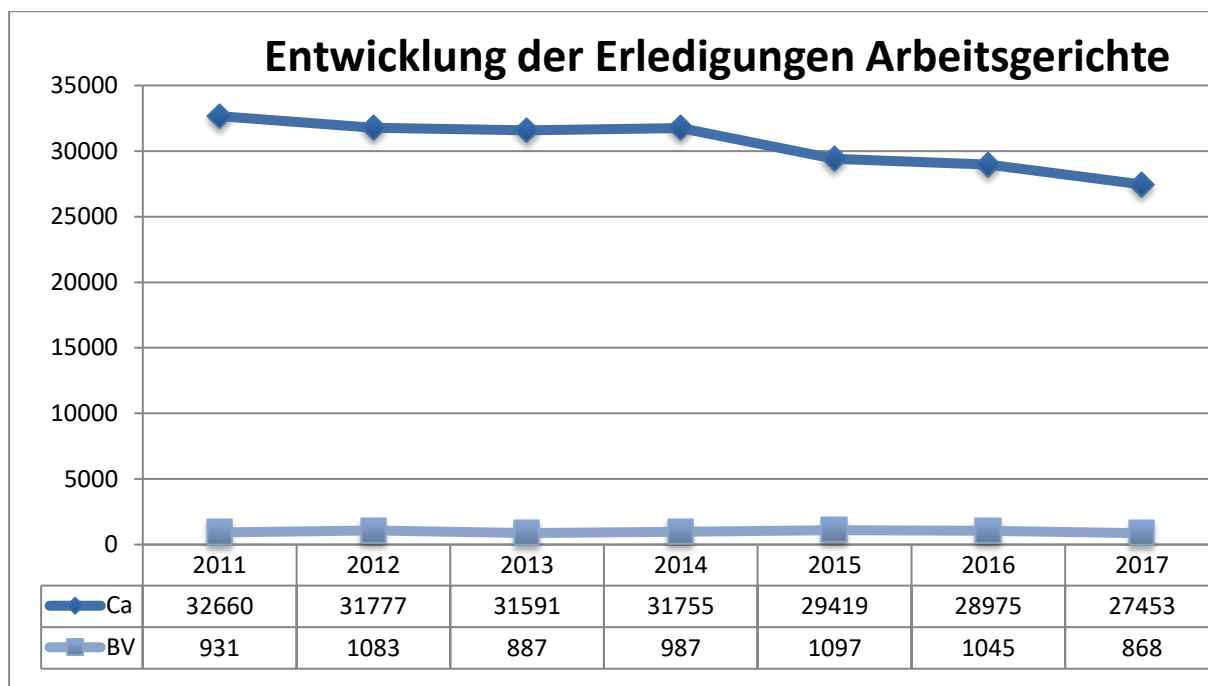
Durchschnittliche Verfahrensdauer Arbeitsgerichte in Monaten



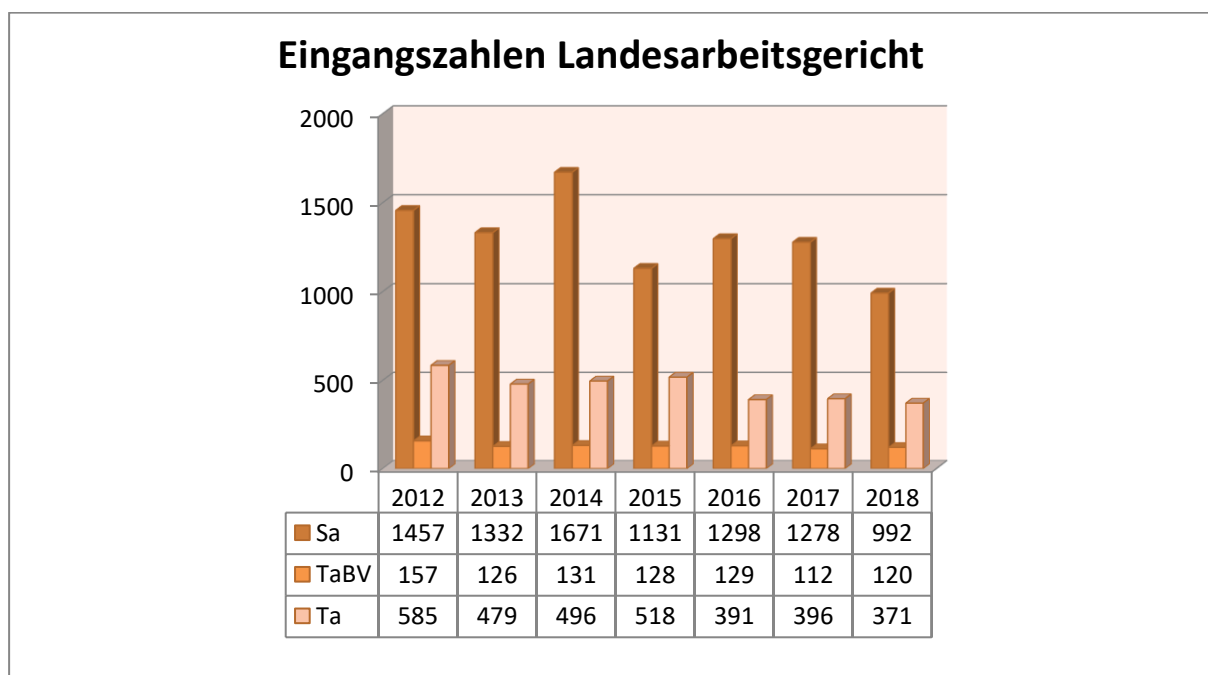
Die durchschnittliche Verfahrensdauer ist bei den Klageverfahren nahezu konstant geblieben, bei den Beschlussverfahren dagegen um gut einen Monat angestiegen.

Entwicklung der Eingangszahlen Arbeitsgerichte



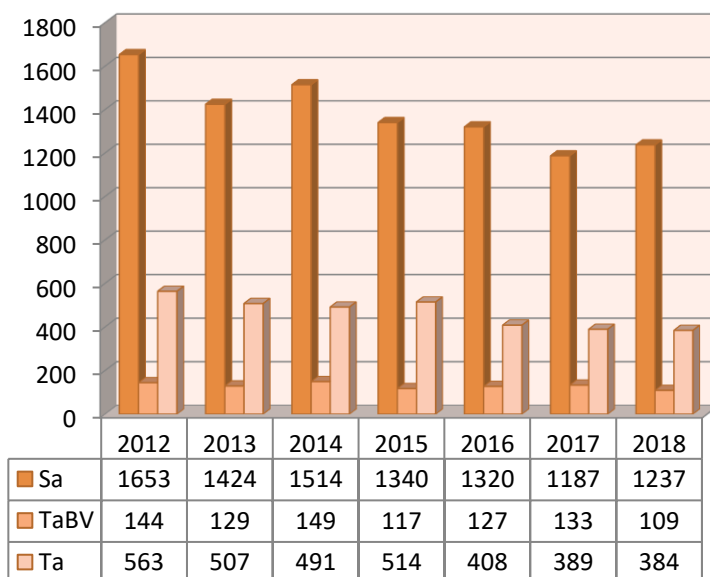


III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts

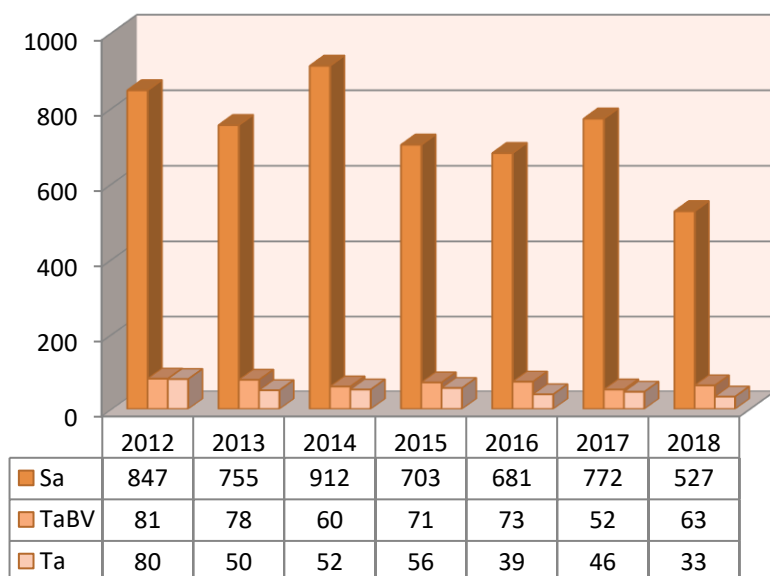


Im Jahre 2018 war die Zahl der eingelegten Berufungen deutlich rückläufig; bei den Beschwerden zeigten sich keine signifikanten Veränderungen.

Erledigungen Landesarbeitsgericht

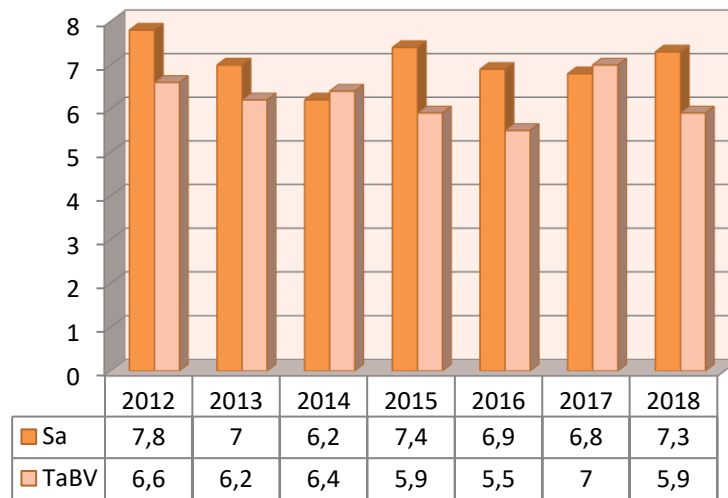


unerledigte Verfahren Jahresende Landesarbeitsgericht



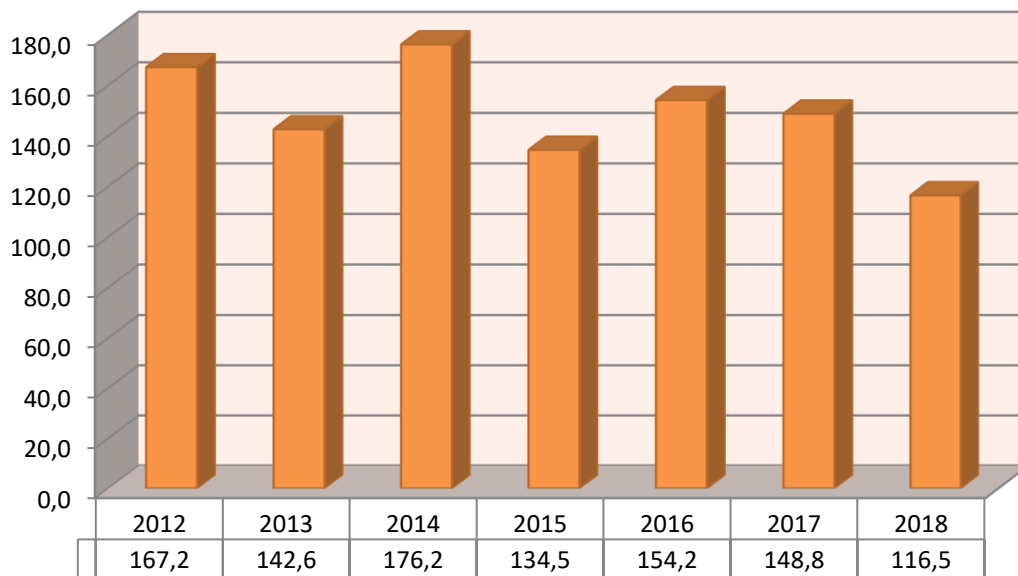
Die Zahl der unerledigten Berufungsverfahren ist gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken; bei den Beschwerden im Beschlussverfahren ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

durchschnittliche Verfahrensdauer Landesarbeitsgericht

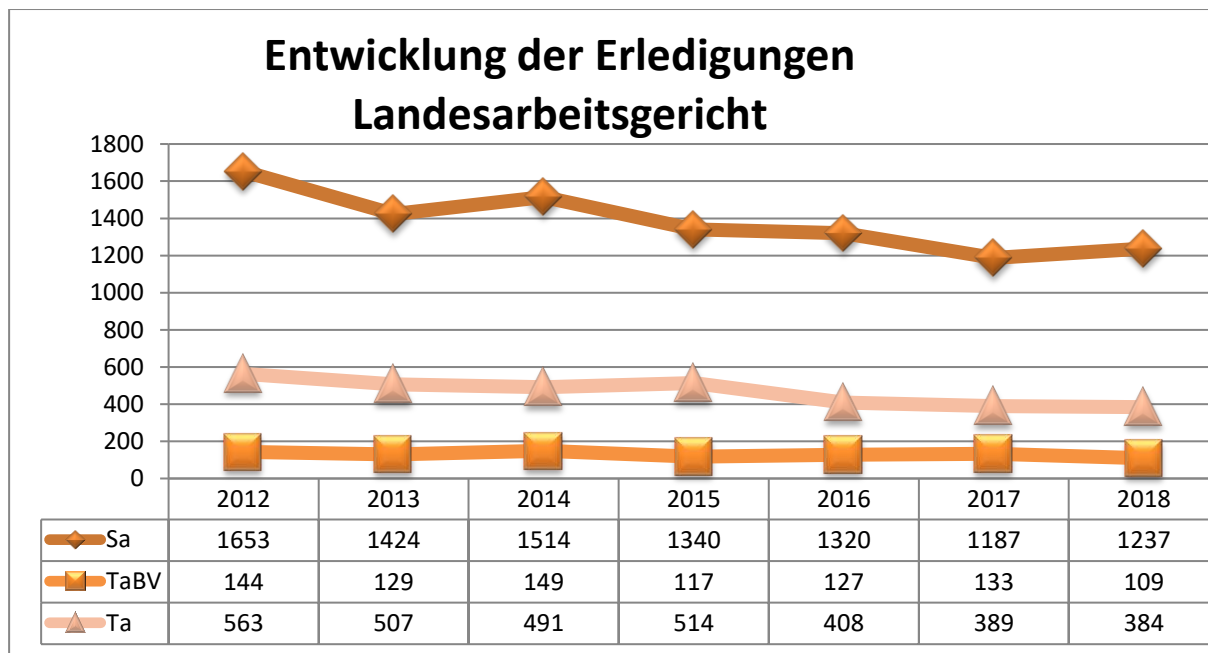
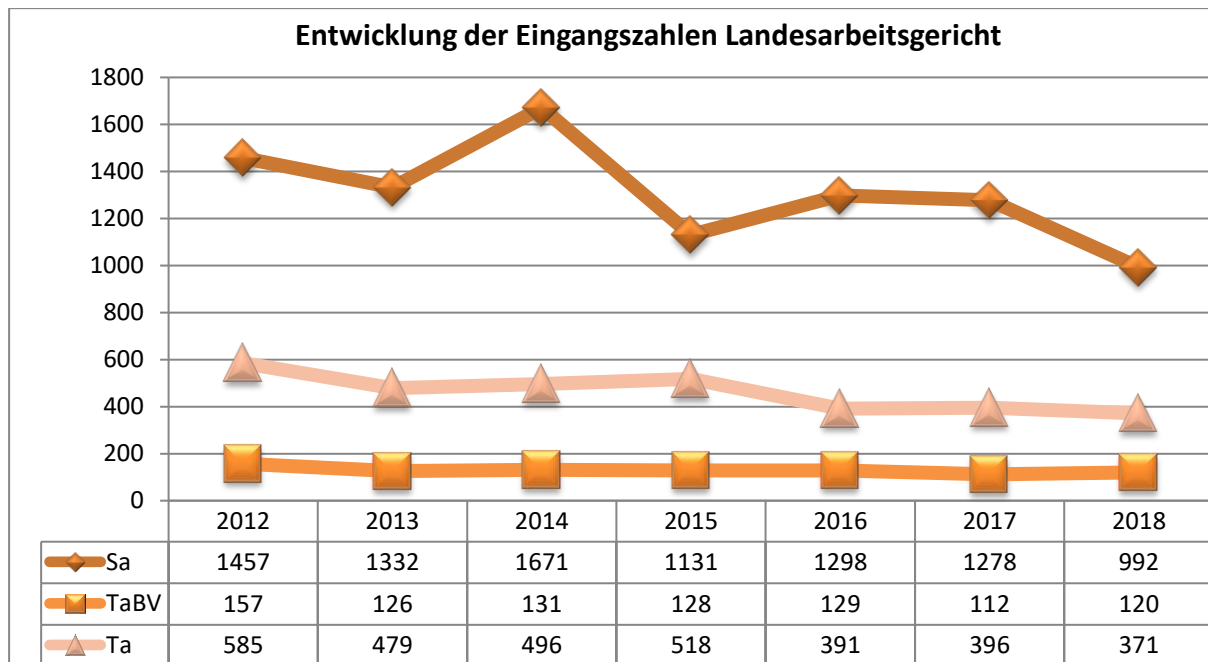


Die durchschnittliche Dauer der Berufungsverfahren hat sich gegenüber dem Vorjahr verlängert; bei den Beschlussverfahren hat sich die Verfahrensdauer verkürzt.

durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraft- anteil Richter Rechtssachen Landesarbeitsgericht



Die Anzahl der pro Berufsrichter durchschnittlich zu bearbeitenden Verfahren lag 2018 niedriger als im Vorjahr.



IV. Wichtige Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im Berichtszeitraum

1. Inhaltskontrolle bei befristeter Tätigkeitsübertragung - billiges Ermessen bei einer Bonuszahlung

Die befristete Übertragung einer anderen Tätigkeit im Rahmen eines separaten Arbeitsvertrages unter Ruhendstellung eines bereits zuvor und weiterhin bestehenden Arbeitsvertrages ist nicht an den Maßstäben des § 14 TzBfG, sondern an denen des § 307 BGB zu messen, und zwar auch dann, wenn der Vertrag für die befristete Tätigkeitsübertragung sämtliche Arbeitsbedingungen für den Zeitraum der Befristung selbständig regelt.

Die Ausübung eigenen richterlichen Ermessens gemäß § 315 BGB betreffend eine Bonuszahlung kann sich mangels anderweitigen beiderseitigen Vortrages an einem vertraglich festgelegten 100 %-Niveau orientieren, wenn davon auszugehen ist, dass sich dieses an einer voll zufriedenstellenden Leistung orientiert.

Urteil vom 08.01.2018 – 15 Sa 318/17

2. Arztbesuch während der Arbeitszeit

Grundsätzlich ist ein Arztbesuch nicht bereits dann notwendig, wenn der behandelnde Arzt einen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zur Behandlung oder Untersuchung in seine Praxis bestellt. Der Arbeitnehmer muss versuchen, die Arbeitsversäumnis möglichst zu vermeiden. Hält der Arzt außerhalb der Arbeitszeit Sprechstunden ab und sprechen keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Arztbesuch, muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Sprechstunde außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen. Ein Fall unverschuldeter Arbeitsversäumnis liegt bei einem Arztbesuch vor, wenn der Arbeitnehmer von einem Arzt zu einer Untersuchung oder Behandlung einbestellt wird und der Arzt auf terminliche Wünsche des Arbeitnehmers keine Rücksicht nehmen will oder kann.

Urteil vom 08.02.2018 – 7 Sa 256/17

3. Probezeitvereinbarung - Überraschende Klausel

Eine Probezeitvereinbarung, die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unter der Überschrift "Sonstiges" an anderer Stelle als die weiteren Beendigungsmodalitäten ohne drucktechnische Hervorhebung untergebracht ist, kann als überraschende Klausel unwirksam sein.

Urteil vom 27.02.2018 – 10 Sa 25/17

4. Kündigung - Verdacht der Mitgliedschaft in terroristischer Vereinigung

Der dringende Verdacht, Mitglied oder Unterstützer einer terroristischen Vereinigung zu sein, ist nur dann als Kündigungsgrund geeignet, wenn eine Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis durch eine konkrete Beeinträchtigung im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im betrieblichen Aufgabenbereich vorliegt oder die Eignung des Arbeitnehmers für die Arbeitsleistung entfallen ist oder durch greifbare Tatsachen zu belegende berechtigte Sicherheitsbedenken bestehen.

Urteil vom 12.03.2018 – 15 Sa 319/17

5. Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Die arbeitsvertraglich eingeräumte Möglichkeit, einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstwagen auch für Privatfahrten nutzen zu dürfen, ist eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Wird diese Gegenleistungspflicht im Rahmen eines Formulararbeitsvertrages unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt, bedarf es einer näheren Beschreibung des Widerrufsgrundes, der auch das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Leistung berücksichtigt. Eine Vertragsklausel, die den Arbeitgeber u.a. berechtigt, die Dienstwagengestellung "aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens" zu widerrufen, ist ohne nähere Konkretisierung des aus dieser Richtung kommenden Widerrufsgrundes zu weit gefasst. Nicht jeder Grund, der wirtschaftliche Aspekte betrifft, ist ein anzuerkennender Sachgrund für den Entzug der Dienstwagennutzung und der damit verbundenen privaten Nutzungsmöglichkeit. Für den Arbeitnehmer ist es typisierend betrachtet unzumutbar, die Entziehung hinzunehmen, wenn der Dienstwagen für die auszuübende Tätigkeit gebraucht wird und kostengünstigere Alternativen nicht vorhanden sind.

Urteil vom 28.03.2018 – 13 Sa 305/17

6. Auflösungsantrag des Arbeitgebers

Der Antrag des Arbeitgebers gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedarf nur dann keiner Begründung, wenn die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG in keinem Betrieb erfüllt sind. Sind sie dagegen in einem Betrieb erfüllt, der zuvor konzernangehörig, aber nicht unmittelbar vom Arbeitgeber unterhalten wird (hier: Betrieb einer Tochtergesellschaft), bedarf der Auflösungsantrag des Arbeitgebers einer Begründung.

Urteil vom 27.06.2018 – 17 Sa 764/17

7. Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Der Arbeitgeber, für den eine zulässige tarifliche Altersgrenzenregelung gilt, verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1 AGG, § 1 AGG, wenn er die Bewerbung eines Altersrentners um eine ausgeschriebene Stelle unter Hinweis auf dessen Rentnerstatus bereits im Bewerbungsverfahren zurückweist.

Urteil vom 01.08.2018 – 17 Sa 1302/17

8. Abmahnung wegen Gefährdungsanzeige

Eine Pflichtverletzung kann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer aus sachfremden Erwägungen heraus oder ohne im Ansatz verantwortungsvolle Prüfung geradezu leichtfertig eine Gefahr meldet, von der er annehmen musste, dass eine solche nicht vorlag.

Urteil vom 12.09.2018 – 14 Sa 140/18

9. Entgeltzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls

Die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen der § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG trifft den Arbeitnehmer. Macht er bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit einen Entgeltfortzahlungsanspruch aufgrund neuer Erkrankung geltend, trifft ihn auch die Darlegungs- und Beweislast für das Ende der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit.

Urteil vom 26.09.2018 – 7 Sa 336/18

10. Anspruch des Betriebsrats auf Einsichtnahme in die nichtanonymisierten Listen der Bruttolöhne und -gehälter

Zur effektiven Wahrnehmung seiner Überwachungsrechte aus § 80 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG berechtigt, in die nichtanonymisierten Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

Beschluss vom 22.10.2018 – 12 TaBV 23/18

V. Impressum

Herausgeber:

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Der Präsident
Leonhardtstraße 15
30175 Hannover

Tel. 0511 - 89750800

E-Mail: lagh-verwaltungspoststelle@justiz.niedersachsen.de

Internet: www.landesarbeitsgericht.niedersachsen.de

Redaktion und Kontakt:

Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
Dr. Ina Hartwig

Tel. 0511 – 89750800

E-Mail: ina.hartwig@justiz.niedersachsen.de