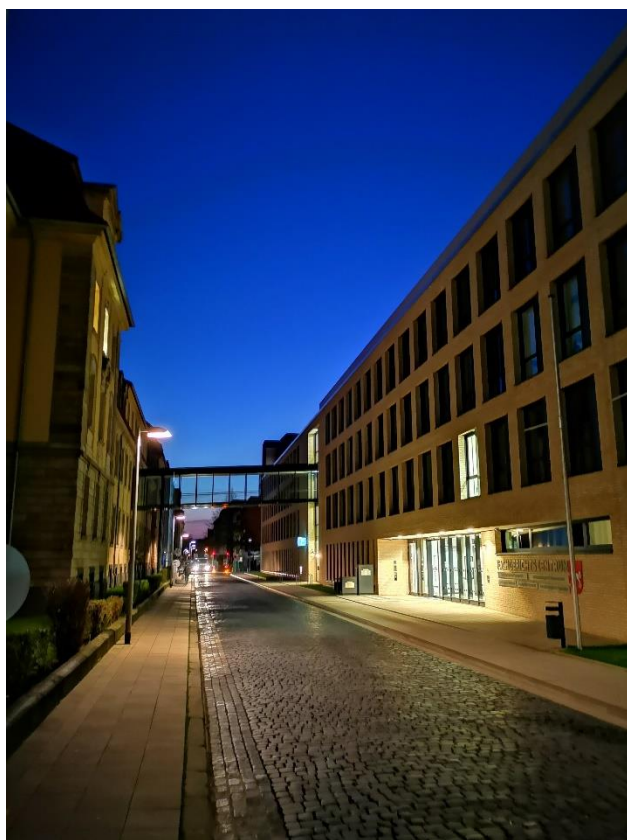




Landesarbeitsgericht Niedersachsen



Jahresgeschäftsbericht 2019

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort des Präsidenten.....	3
II. Statistiken der Arbeitsgerichte.....	5
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts.....	...8
IV. Ausgewählte Entscheidungen im Berichtszeitraum.....	12
V. Impressum.....	17

I. Vorwort zum Jahresgeschäftsbericht 2019

Die Geschäftslage der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit war wie in den Vorjahren Spiegelbild der Konjunktur. Gegenüber den historischen Tiefstständen im Jahr 2018 sind die Eingangszahlen in den Arbeitsgerichten 2019 um ca. 8 Prozent gestiegen, dies entspricht einer Belastung im richterlichen Bereich nach PEBB§Y von 1,13. Beim Landesarbeitsgericht, bei welchem sich veränderte Eingangszahlen in der ersten Instanz regelmäßig erst mit Zeitverzug auswirken, hat es im Jahr 2019 noch einen weiteren Rückgang auf nunmehr 900 Sa- und 105 TaBV-Verfahren gegeben, dies entspricht einer Belastung nach PEBB§Y von 0,87. Mit Beginn des Jahres 2020 haben die steigenden Eingangszahlen das Landesarbeitsgericht erreicht. Gegenüber Januar 2019 mit 90 Sa-Verfahren sind im Januar 2020 beim Landesarbeitsgericht 119 Sa-Verfahren eingegangen. Es ist zu erwarten, dass auf Grund der derzeit sehr unsicheren Konjunkturlage, den nicht absehbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie und dem insbesondere in der Autoindustrie in Niedersachsen bevorstehenden Strukturwandel die Eingangszahlen in den nächsten Jahren deutlich steigen und ein wieder deutlich erhöhter Personalbedarf in allen Diensten bestehen wird. Die in den Jahren 2018 und 2019 veranlassten Abordnungen von Richter/innen in die Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit können deshalb 2020 nicht fortgesetzt werden.

Die Richterinnen und Richter der niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit haben die in der Vergangenheit bereits sehr kurzen Verfahrensdauern von Arbeitsgerichtsprozessen noch einmal signifikant verringern können. Beim Landesarbeitsgericht ist die durchschnittliche Verfahrensdauer in Sa-Sachen auf 7,1 Monate und in TaBV-Verfahren auf 5,4 Monate zurückgegangen, bei den Arbeitsgerichten hat es im Jahr 2019 historisch kurze Verfahrensdauern von durchschnittlich 2,7 Monaten bei Ca-Verfahren und 3,4 Monaten bei BV-Verfahren gegeben.

Seit Beginn des Jahres 2019 ist die Arbeitsgerichtsbarkeit mit der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der Vorbereitung des Rollouts der elektronischen Gerichtsakte befasst. Multiplikatoren aus Serviceeinheiten und Richterschaft sind für jedes Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht bestellt und entsprechend geschult worden. Unter Federführung des im März 2019 eingerichteten IT-Referates am Landesarbeitsgericht wurde im Vorfeld der Einführung der elektronischen Gerichtsakte eine Testung der Funktionalitäten und des Workflows beim elektronischen Arbeiten mit e²A/EUREKA-Fach durchgeführt. Darauf aufbauend werden

derzeit die organisatorischen und technischen Vorbereitungen für eine Pilotierung der elektronischen Akte e²A in der zweiten Jahreshälfte beim Arbeitsgericht Oldenburg und beim Arbeitsgericht Lingen getroffen. Landesarbeitsgericht, das Fachverfahrensteam, der ZIB und das MJ arbeiten mit Hochdruck daran, einen möglichst reibungslosen Übergang in die durchgängig elektronische Aktenbearbeitung sicherzustellen.

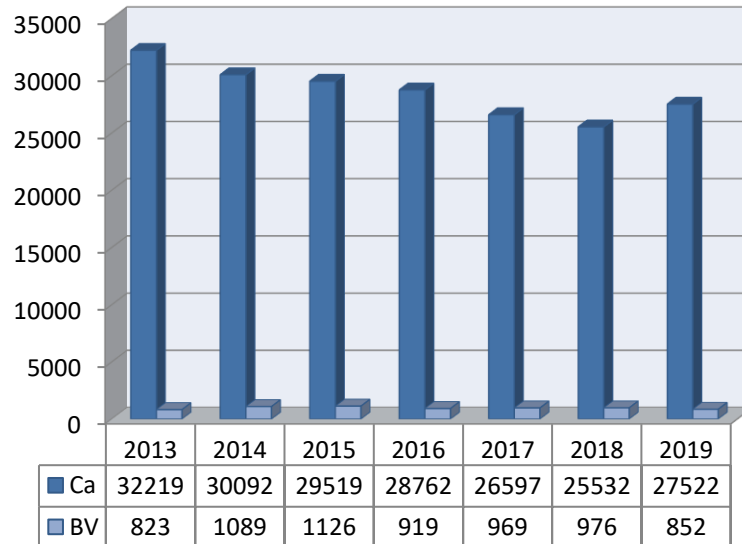
2019 ist die ständige Vertreterin des Direktors des Arbeitsgerichts Braunschweig, Julia Bartels zur Vorsitzenden Richterin am Landesarbeitsgericht ernannt worden (11.03.2019). Zum ständigen Vertreter des Direktors am Arbeitsgericht Braunschweig (R 2) wurde der Richter am Arbeitsgericht Dr. Steffen Lieske ernannt.

Hannover im März 2020

Wilhelm Mestwerdt

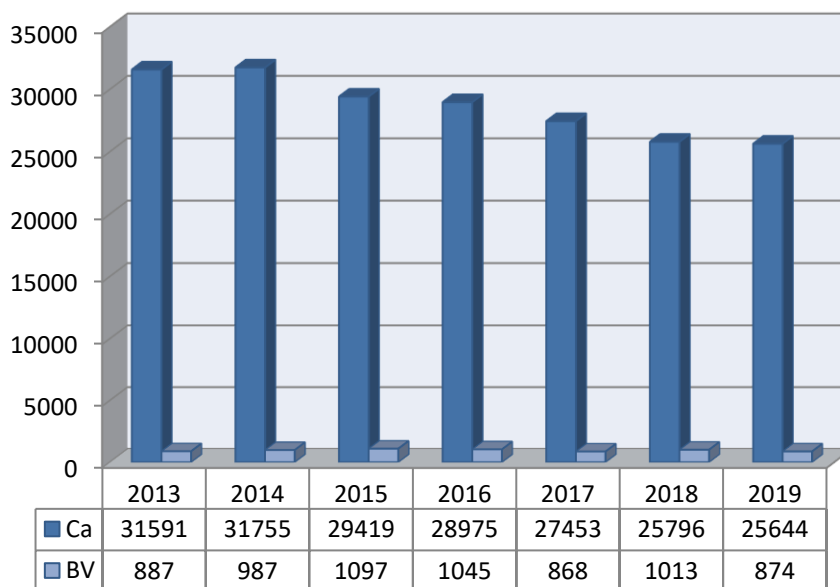
II. Statistiken der Arbeitsgerichte

Eingangszahlen der Arbeitsgerichte



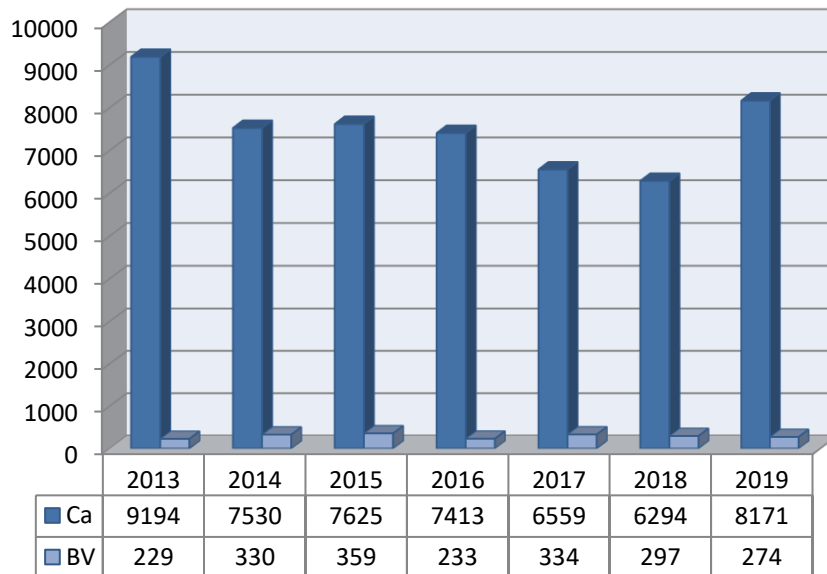
Die Eingangszahlen in Klageverfahren sind 2019 wieder angestiegen, in Beschlussverfahren leicht gesunken.

Erledigungen der Arbeitsgerichte



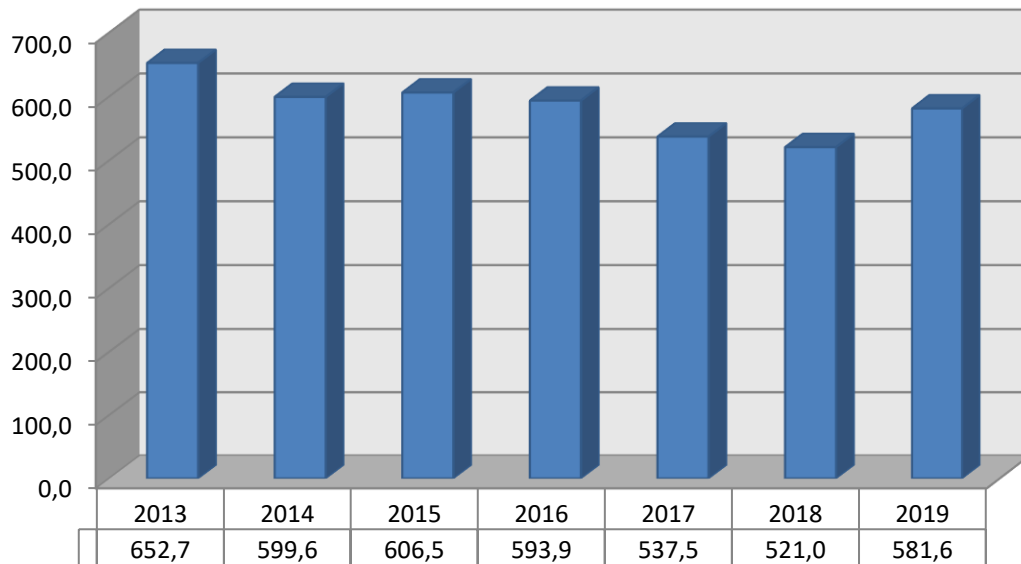
Die Erledigungszahlen sind in Klageverfahren gegenüber 2018 annähernd gleichgeblieben, in Beschlussverfahren sind sie im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken.

Unerledigte Verfahren Jahresende Arbeitsgerichte



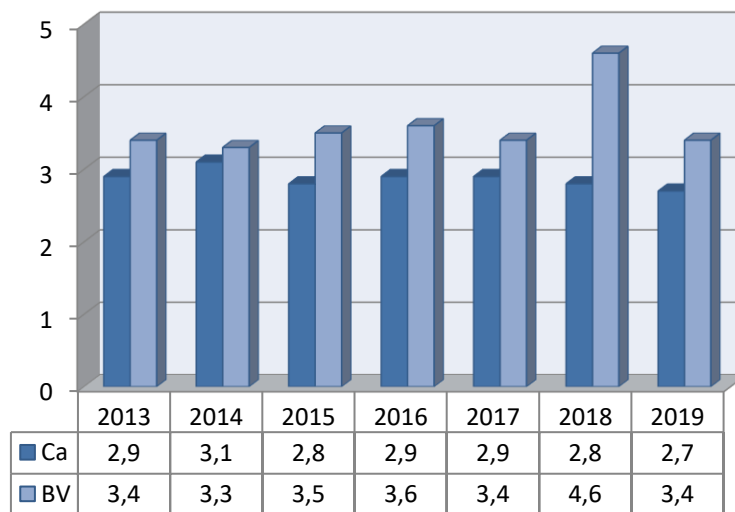
Die Zahl der am Jahresende unerledigten Verfahren ist in Klageverfahren angestiegen, in Beschlussverfahren ist sie erneut zurückgegangen.

durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil Richter Rechtssachen Arbeitsgerichte



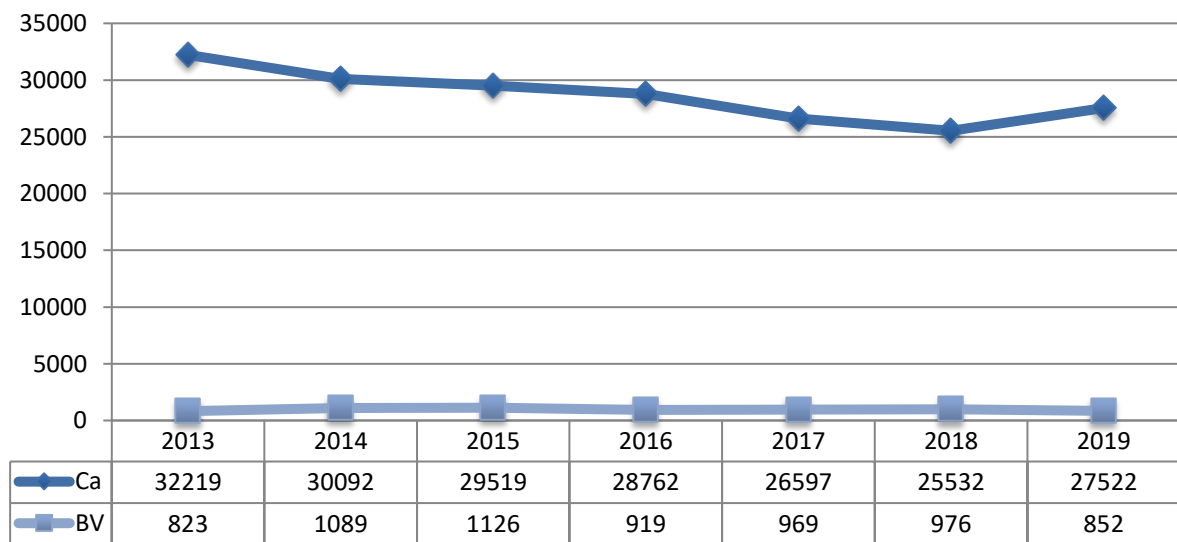
Entsprechend den gestiegenen Eingangszahlen ist auch die durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil Richter gestiegen. Mit einer PEBB&Y-Zahl von 1,13 liegt die Belastung der Richter/innen leicht über den Zielvorgaben des Koalitionsvertrags.

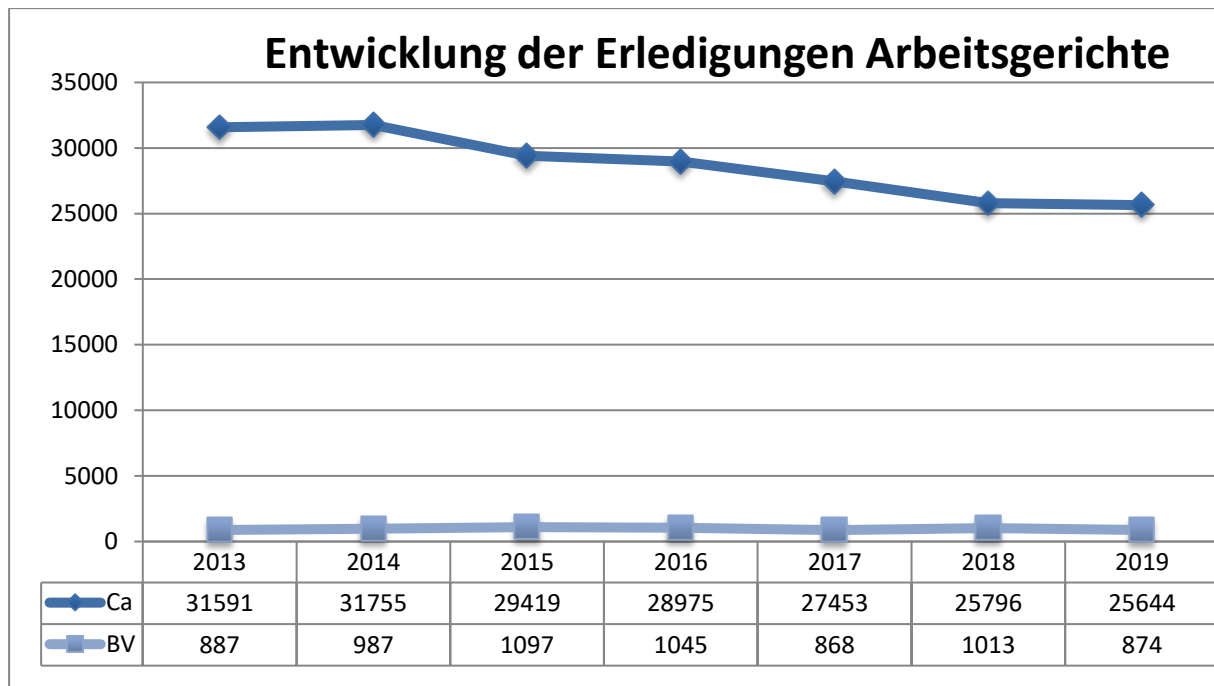
Durchschnittliche Verfahrensdauer Arbeitsgerichte in Monaten



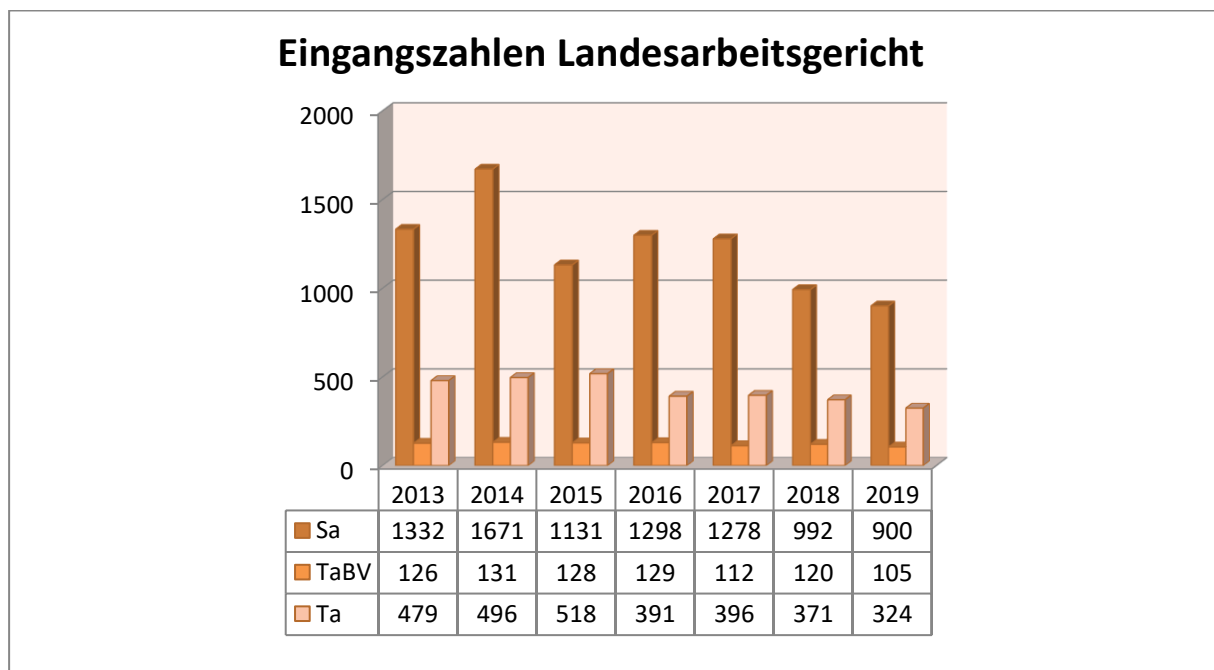
Die durchschnittliche Verfahrensdauer ist bei den Klageverfahren nahezu konstant geblieben, bei den Beschlussverfahren dagegen um gut einen Monat gesunken.

Entwicklung der Eingangszahlen Arbeitsgerichte



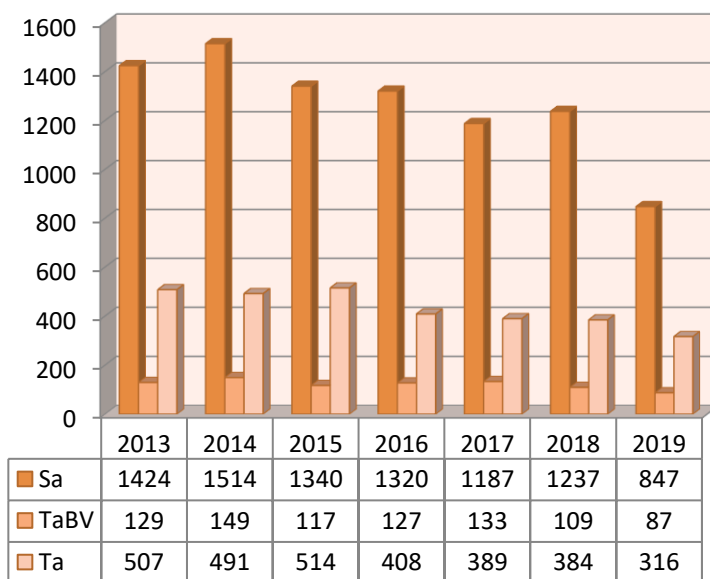


III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts

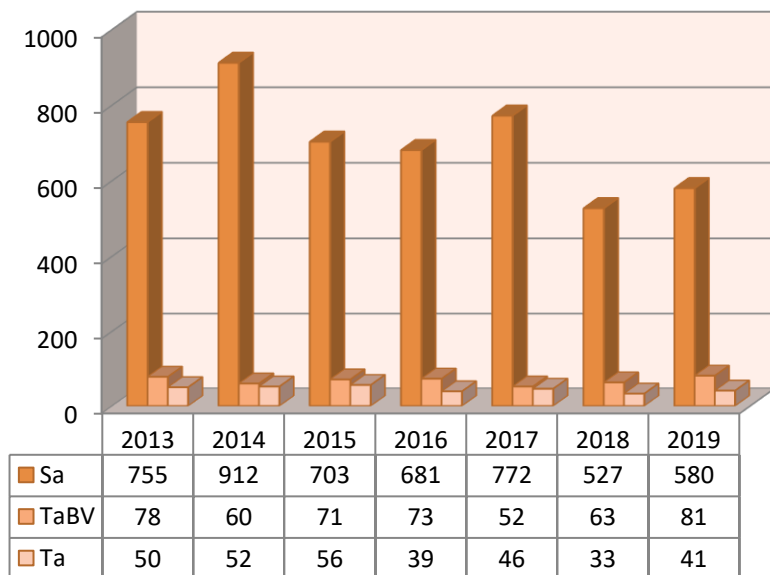


Im Jahre 2019 war die Zahl der eingelegten Berufungen erneut rückläufig; auch bei den Beschwerden zeigte sich ein Rückgang.

Erledigungen Landesarbeitsgericht

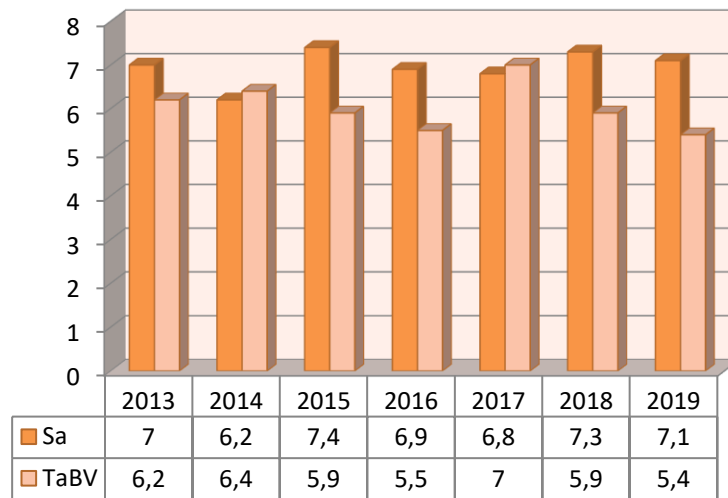


unerledigte Verfahren Jahresende Landesarbeitsgericht



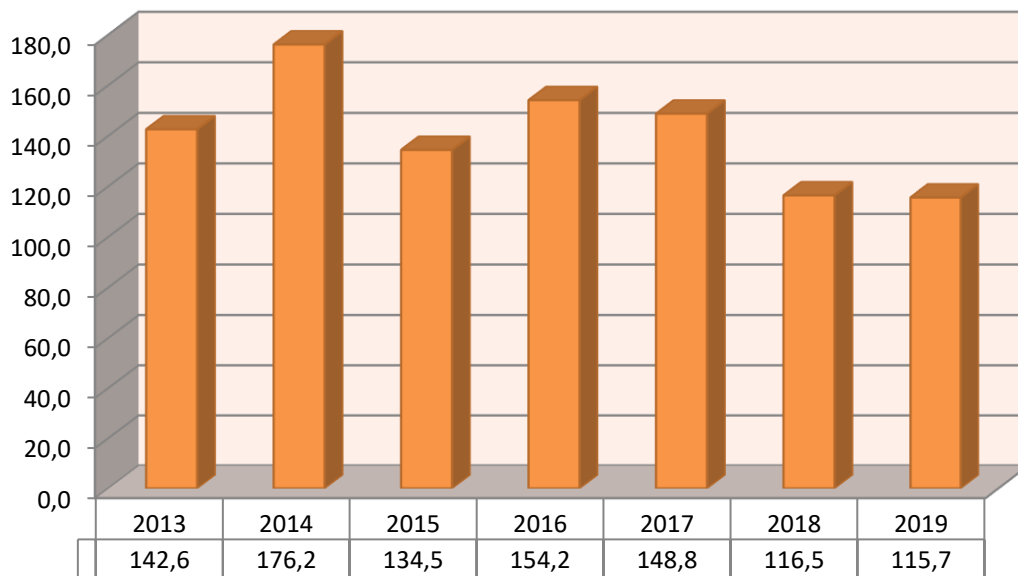
Die Zahl der unerledigten Berufungsverfahren und der Beschwerden im Beschlussverfahren ist gegenüber dem Vorjahr etwas angestiegen.

durchschnittliche Verfahrensdauer Landesarbeitsgericht

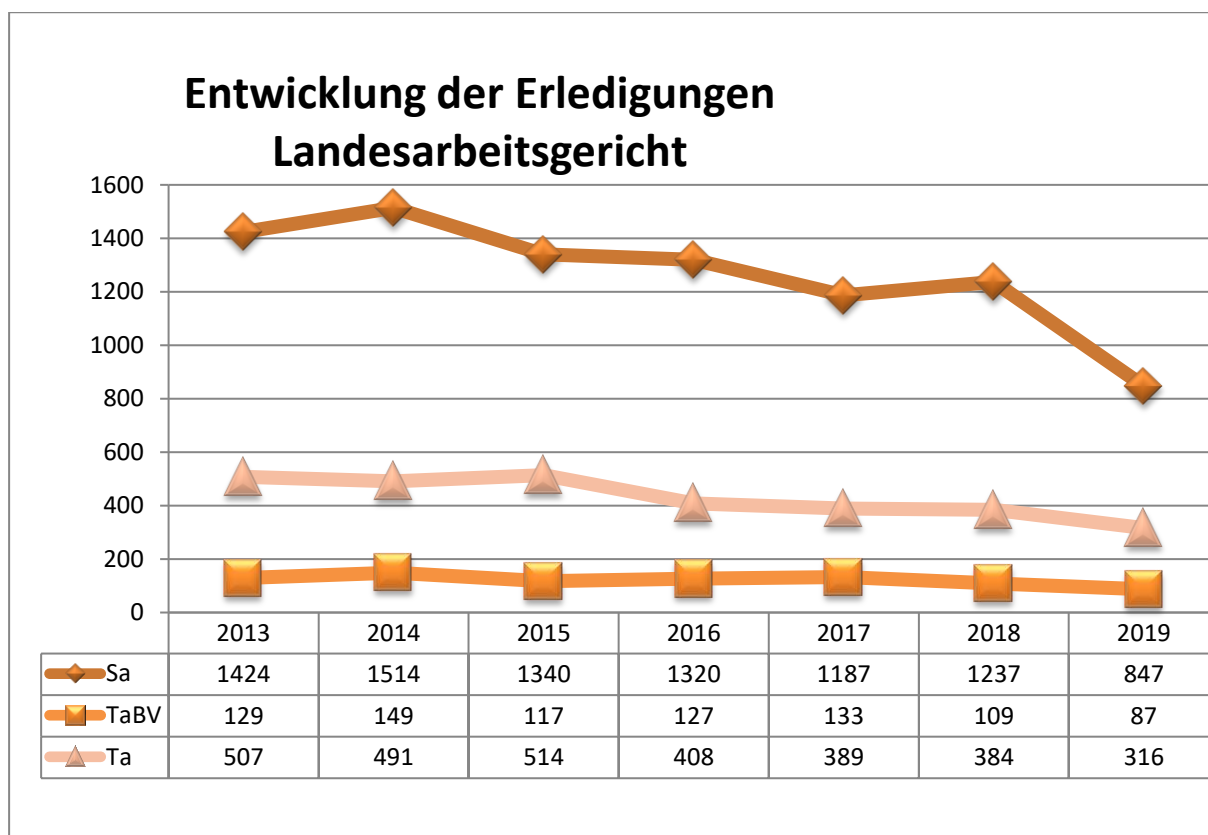
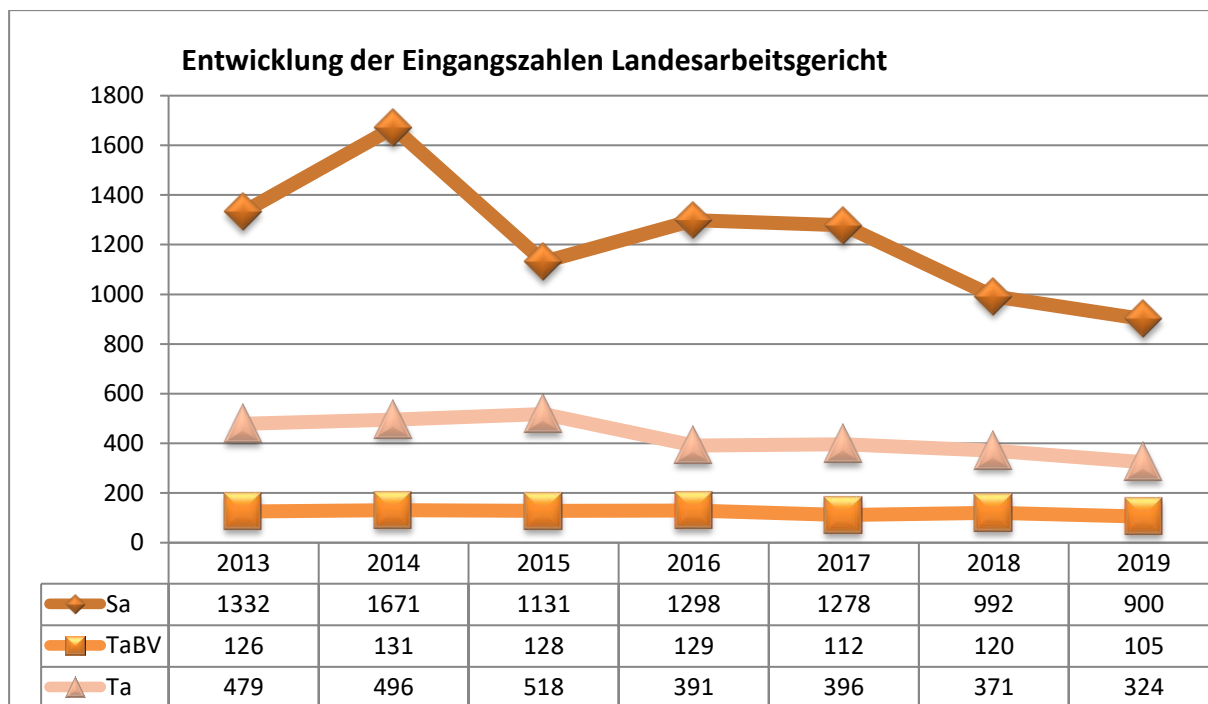


Die durchschnittliche Dauer sowohl der Berufungsverfahren als auch der Beschwerden im Beschlussverfahren hat sich gegenüber dem Vorjahr verkürzt.

durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraft- anteil Richter Rechtssachen Landesarbeitsgericht



Die Anzahl der pro Berufsrichter durchschnittlich zu bearbeitenden Verfahren lag 2019 auf dem Niveau des Vorjahres.



IV. Wichtige Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im Berichtszeitraum

1. Stufengleiche Höhergruppierung - TVöD (VKA) - Stichtag – Begünstigungsausschluss - Altersdiskriminierung

Die stufengleiche Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 TVöD - VKA (juris: TVöD) in der ab dem 1. März 2017 geltenden Fassung führt weder zu einem gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss von Beschäftigten, die vor dem 1. März 2017 höhergruppiert wurden und deren Stufenzuweisung betragsmäßig erfolgte noch verstößt die stichtagsbezogene Neuregelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Urteil vom 9.1.2019 – 17 Sa 625/18E

2. Entschädigungsanspruch nach AGG

Weiß ein Bewerber, dass die Mühe, die er sich bei der Bewerbung gibt, den Ausschlag für die konkrete Auswahlentscheidung des Arbeitgebers geben kann und erstellt er das Bewerbungsschreiben dennoch oberflächlich und lieblos, ist dies kein Indiz dafür, dass der Bewerber kein echtes Interesse an der Tätigkeit haben könnte.

Die Entfernung zwischen Wohnort und Dienstort allein vermag einen Rechtsmissbrauchseinspruch nicht zu stützen.

Urteil vom 16.1.2019 – 14 Sa 246/18

3. Schadensersatz wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte

Der Arbeitgeber ist gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, den schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX a. F. hinzuweisen. Kommt der Arbeitgeber seinen Informations- und Hinweispflichten gemäß der Entscheidung des EuGH vom 6. November 2018 (- C-684/16 -) nicht nach, hat der Arbeitnehmer nach §§ 280 Abs. 1 und 3, 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB einen Schadensersatzanspruch in Form des Ersatzurlaubes, der sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.

Urteil vom 16.1.2019 – 2 Sa 567/18

4. Kürzung von Sonderzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit - Entgeltfortzahlungsanspruch - gleichgestellter Arbeitnehmer

Handelt es sich bei einer Sonderzahlung um Arbeitsvergütung für geleistete Arbeit, ist eine Kürzung nach § 4a EFZG nicht möglich.

Die Sonderzahlung ist jedoch - ohne gesonderte ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung - für die Zeiten zu kürzen, in denen infolge Arbeitsunfähigkeit kein Entgeltfortzahlungsanspruch bestand.

Knüpft die Bezugsgröße der Berechnung einer Sonderzahlung an das bezahlte Bruttoeinkommen an, spricht dies dafür, dass die Sonderzahlung eine Gegenleistung für die vom Arbeitsgeber erbrachte Arbeitsleistung darstellt und Vergütungscharakter hat.

Knüpft die Kürzung einer Sonderzahlung an die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung an und nicht unmittelbar an eine Schwerbehinderung, so werden nicht schwerbehinderte arbeitsunfähige Arbeitnehmer von ihr ebenfalls erfasst. Eine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung im Sinne von § 7 Abs 2 AGG liegt in diesem Fall nicht vor.

Urteil vom 17.1.2019 – 7 Sa 490/18

5. Schulung für Jugend- und Auszubildendenvertreter

Auch dann, wenn der Betriebsrat auf einen Beschluss der Jugend- und Auszubildendenvertretung Bezug nimmt und diesen "bestätigt", ist dies unschädlich, wenn der Betriebsrat ersichtlich eine eigene Entscheidung treffen wollte.

Eine Schulungsmaßnahme für einen Jugend- und Auszubildendenvertreter mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt, die etwa ein Vierteljahr vor Neuwahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfindet, ist erforderlich in einem Betrieb, der über 700 Arbeitnehmer beschäftigt.

Urteil vom 31.1.2019 – 10 TaBVGa 6/19

6. Zahlungsansprüche – Schadensersatz

Bei Anwendung der für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen maßgeblichen Grundsätze von Ausschlussfristen, welche dem Wortlaut nach umfassend für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten sollen, ist davon auszugehen, dass auch Ansprüche erfasst sind, welche auf einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Schädigung einer der Vertragsparteien durch die andere beruhen. Mit einer Regelung, welche dem Wortlaut nach alle denkbaren, aus dem Arbeitsverhältnis ableitbaren Ansprüche erfasst, bringen die Parteien typischerweise zum Ausdruck, dass die Ausschlussfrist eine umfassende Reichweite haben soll. (entgegen BAG vom 20 Juni 2013 - 8 AZR 280/12).

Eine umfassend formulierte Ausschlussfrist verstößt gegen § 202 Abs 1 BGB mit der Folge der Unwirksamkeit nach § 134 BGB. Ohne die ausdrückliche Herausnahme der in § 202 Abs 1 BGB genannten Ansprüche verstößt die Klausel gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs 1 S 2 BGB und stellt eine unangemessene Benachteiligung gemäß n§ 307 Abs 1 S 1 BGB dar.

In der Beurteilung der anfänglichen Rechtfertigung einer einstweiligen Verfügung im Sinne von §945 ZPO ist das Gericht des Schadensersatzprozesses grundsätzlich frei. Es besteht insoweit keine Bindung an die Entscheidung im Arrestverfahren - gleich ob durch Beschluss oder Urteil ergangen - auch wenn diese rechtskräftig ist.

Urteil vom 27.2.2019 – 2 Sa 244/18

7. Außerordentliche Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens – Auflösungsantrages des Arbeitgebers

Das Verhalten eines Arbeitnehmers im privaten Lebensbereich steht grundsätzlich außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers.

Ein rechtswidriges außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers ist jedoch dann geeignet, eine ordentliche oder außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen, wenn dadurch Interessen des Arbeitgebers im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB beeinträchtigt werden. Dies ist anzunehmen, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zu seiner Tätigkeit hat und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden. Ob eine betriebliche Auswirkung gegeben ist, bestimmt sich vor allem nach der Art des Arbeitsverhältnisses und der Tätigkeit des Arbeitnehmers.

Ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und damit ein Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 241 Abs. 2 BGB ergab sich im Entscheidungsfall nicht daraus, dass Medien über ein außerdienstliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers (Vorwurfsschwerpunkt: Zurschaustellung rechtsradikaler Gesinnung durch einen Maschinenschlosser als Teil einer Personengruppe, aus der heraus eine weitgehend der von 1921-1933 verwendeten Reichskriegsflagge nachempfundene Flagge während einer Veranstaltung in einer Großraumdiskothek auf Mallorca ausgebreitet worden ist) berichtet haben und dabei der Name des Arbeitgebers bekannt gemacht worden ist, weil dies im konkreten Fall für den Arbeitnehmer nicht vorhersehbar war.

Soweit nicht aufgrund der Art des Arbeitsverhältnisses (z. B. mit einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder mit einem Tendenzunternehmen im Sinne des § 118 Abs. 1 BetrVG) gesteigerte Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers bestehen, können solche durch Aufstellung von betrieblichen Verhaltensregeln, die in den privaten Bereich ausstrahlen und keinen Bezug zur geschuldeten Arbeitsleistung haben, nicht wirksam begründet werden.

Wird vom Arbeitgeber ein Verhalten Dritter als Auflösungsgrund herangezogen, muss er wie bei einer "echten" Druckkündigung darlegen, dass er alles Zumutbare getan hat, um einen Ausgleich zwischen den Arbeitnehmern herbeizuführen. Deshalb kann eine bloße Weigerung von Arbeitskollegen, mit einem bestimmten Mitarbeiter zusammenzuarbeiten, bzw. eine Aufforderung, sich von ihm zu trennen, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses allein nicht rechtfertigen.

Urteil vom 21.3.2019 – 13 Sa 371/18

8. Schmerzensgeldanspruch - Mobbing - Kausalität – Darlegungslast

Maßgeblich für einen als Mobbing bezeichneten Sachverhalt ist der Eintritt einer Rechtsverletzung im Sinne des § 823 BGB. Wesensmerkmal der als Mobbing bezeichneten Rechtsverletzung ist damit die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen und Verhaltensweisen zusammensetzende Verletzung, wobei den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen, für sich allein betrachtet, oft keine rechtliche Bedeutung zukommt.

Notwendig ist dabei die Herstellung eines ursächlichen Zusammenhangs zwischen vorgetragenen Lebenssachverhalten und Verhaltensweisen und einer eingetretenen gesundheitlichen Beeinträchtigung.

An den Sachvortrag des klagenden Arbeitnehmers dürfen insofern keine unerfüllbaren Anforderungen gestellt werden. Gegebenenfalls ist es möglich, bestimmte medizinische Einschätzungen zu behaupten und insoweit die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden.

Urteil vom 14.5.2019 – 11 Sa 361/18

9. Zahlungsklage - Arbeitsentgelt - Tarifauslegung - unbewusste Tariflücke – Tarifaufonomie

Tarifliche Regelungslücken können unter bestimmten Umständen von der Rechtsprechung geschlossen werden. Es darf sich allerdings nicht um eine bewusste Auslassung des Regelungsgegenstandes durch die Tarifvertragsparteien handeln; die Gerichte sind nicht befugt, gegen deren Willen ergänzende tarifliche Regelungen zu "schaffen". Dies wäre ein unzulässiger Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifaufonomie (BAG 21. April 2010 - 4 AZR 750/08 - Rn. 33 mwN).

Eine Ausnahme besteht nur, wenn die Schließung der Tariflücke in einer bestimmten Weise von Rechts wegen zwingend geboten ist, etwa bei Verstößen gegen höherrangiges Recht.

Unbewusste Regelungslücken in Tarifverträgen dagegen können von den Arbeitsgerichten im Einzelfall geschlossen werden, sofern sich aus dem Tarifvertrag selbst hinreichende Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Tarifvertragsparteien beabsichtigt hatten, eine vollständige Regelung zu schaffen. Darüber hinaus müssen die Tarifregelungen eindeutige Hinweise darauf enthalten, wie die Tarifvertragsparteien nach ihrem mutmaßlichen Willen die nicht berücksichtigte Fallkonstellation geregelt hätten, wenn sie die Lückenhaftigkeit erkannt hätten (BAG 24. September 2008 - 4 AZR 642/07 - Rn. 25 mwN).

Tarifverträge sind wegen der Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von einer AGB-Kontrolle ausgeschlossen. Auch eine Inhaltskontrolle von arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen Tarifverträgen erfolgt nicht, weil sie gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet.

Urteil vom 11.6.2019 – 10 Sa 74/18

10. Annahmeverzug nach befristeter Zuweisung einer leidensgerechten Tätigkeit – Zahlungsklagen

Weist der Arbeitgeber einem als schwerbehinderten Mensch anerkannten Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann, befristet eine leidensgerechte Beschäftigung in Erfüllung seiner Verpflichtung nach § 106 Satz 3 GewO, § 81 Abs. 4 SGB IX aF zu, gerät er in Annahmeverzug, wenn es die ursprünglich ausgeübte Tätigkeit nicht mehr gibt und er nach Befristungsablauf sein Direktionsrecht nicht neu ausübt.

Urteil vom 25.9.2019 – 17 Sa 300/19

11. Zutrittsrecht eines Allgemeinen Syndikats im Betriebe zur Mitgliederwerbung und Parteifähigkeit dieses

§ 10 Satz 1 ArbGG enthält keine abschließende Regelung der Parteifähigkeit im arbeitsgerichtlichen Verfahren, sondern ergänzt für das Urteilsverfahren die allgemeine Bestimmung des § 50 ZPO. Da Gewerkschaften in der Regel als nicht rechtsfähige Vereine organisiert sind, dient § 10 Satz 1 Halbsatz 1 ArbGG dazu, den Gewerkschaften über § 50 ZPO hinaus ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform die volle Parteifähigkeit zu verschaffen. Entsprechendes gilt für die Arbeitnehmervereinigung, die nicht tariffähig ist.

Ob der jeweils konkret begehrte Zutritt zur Durchführung von Werbemaßnahmen im Betrieb zu gewähren ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles, die sich nach dem von der Koalition zur Entscheidung gestellten Antrags bestimmen.

Das darin zum Ausdruck kommende Zutrittsbegehren konkretisiert den personellen und organisatorischen Aufwand des Arbeitgebers und lässt den Schluss auf die damit einhergehenden Störungen betrieblicher Abläufe und des Betriebsfriedens sowie der darauf bezogenen Grundrechtsbeeinträchtigungen des Arbeitgebers zu.

Die Größe des Betriebes und die Personal- und Raumsituation können dabei von Bedeutung sein.

Urteil vom 4.11.2019 – 8 Sa 460/19

12. Tarifliche Eingruppierung (nicht nur öffentlicher Dienst)

Die Beitreibung und Vollstreckung öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Forderungen durch einen Angestellten im Vollzugsdienst erfordern regelmäßig gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen.

Urteil vom 4.11.2019 – 1 Sa 394/19E

V. Impressum

Herausgeber:

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Der Präsident
Leonhardtstraße 15
30175 Hannover

Tel. 0511 - 89750801

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

Internet: www.landesarbeitsgericht.niedersachsen.de

Redaktion und Kontakt:

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Niedersachsen
Timm Ole Trapp

Tel. 0511 – 89750801

E-Mail: tim.trapp@justiz.niedersachsen.de