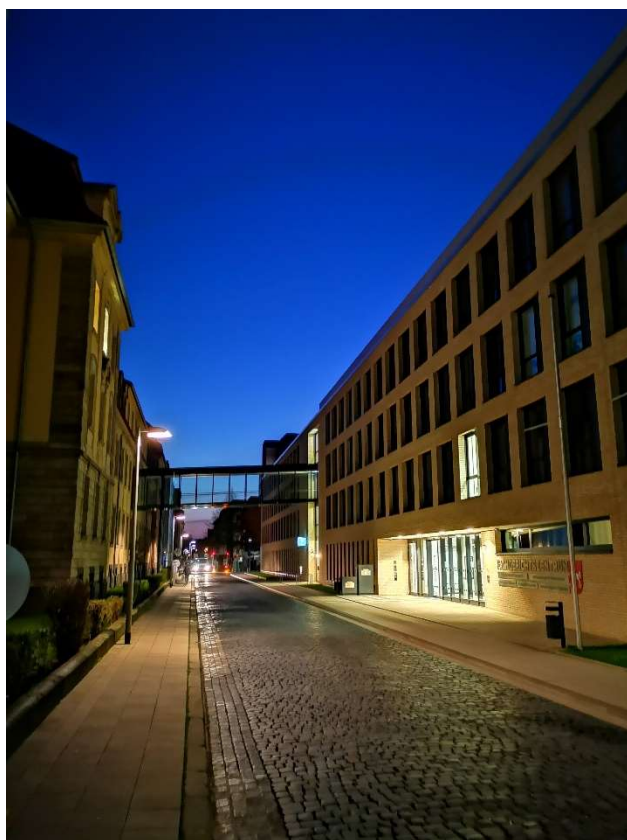


Landesarbeitsgericht Niedersachsen



Jahresgeschäftsbericht 2020

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort des Präsidenten.....	3
II. Statistiken der Arbeitsgerichte.....	5
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts.....	9
IV. Ausgewählte Entscheidungen im Berichtszeitraum.....	12
V. Impressum.....	17

I. Vorwort zum Jahresgeschäftsbericht 2020

Die Geschäftslage der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit ist im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie und die seitens der Bundesregierung und der Niedersächsischen Landesregierung veranlassten Maßnahmen zur Stützung der Niedersächsischen Wirtschaft beeinflusst worden. Trotz der pandemiebedingt rezessiven Entwicklung der Niedersächsischen Wirtschaft hat sich die Zahl der Eingänge bei den Arbeitsgerichten im Vergleich zu 2019 nicht erhöht, sondern lag mit 26.375 Eingängen sogar noch knapp unter dem Vorjahreswert von 27.522. Die erwartete Kündigungswelle und als deren Folge steigende Eingangszahlen konnten durch die wirksamen Gegenmaßnahmen der Politik (Kurzarbeit/Insolvenzregelung) damit zunächst verhindert werden. Dies wird voraussichtlich nicht so bleiben. Der seit November 2020 bestehende und im Januar 2021 verschärfte Lockdown wird die Beschäftigungssituation jedenfalls nach Auslaufen der Kurzarbeitsregelungen nachhaltig negativ beeinflussen. Zudem ist davon auszugehen, dass die Zahl der Insolvenzen im Jahr 2021 deutlich ansteigen wird, da viele Unternehmen mittlerweile ihr Eigenkapital aufgebraucht haben und vor der Insolvenz stehen; auch insoweit ist von einer Verschärfung der Arbeitssituation bei den Niedersächsischen Arbeitsgerichten auszugehen. Das Niedersächsische Justizministerium hat bereits reagiert und pro aktiv der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit befristet bis zum 31. Dezember 2023 zwei zusätzliche Richterplanstellen (R 1) zugelegt, die den Arbeitsgerichten Osnabrück und Lingen zugewiesen worden sind. Insbesondere im Bezirk des Arbeitsgerichts Lingen ist aufgrund der schwierigen Situation der Schiffbaubranche davon auszugehen, dass in erhöhtem Maße Arbeitsplätze abgebaut werden.

Bedingt durch den Verhandlungsstopp bei den Niedersächsischen Arbeitsgerichten im ersten Lockdown in den Monaten März und April 2020 konnte die historisch kurze durchschnittliche Verfahrensdauer bei den Arbeitsgerichten von 2,7 Monaten im Jahr 2019 nicht ganz gehalten werden. Eine durchschnittliche Verfahrensdauer von 3,2 Monaten ist in Anbetracht der mehrwöchigen faktischen Schließung der Arbeitsgerichte dennoch ein hervorragendes Ergebnis. Es zeigt, dass die Richterinnen und Richter der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit nach Kräften bemüht sind, den Rechtsschutz suchenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Unternehmen eine möglichst schnelle Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen.

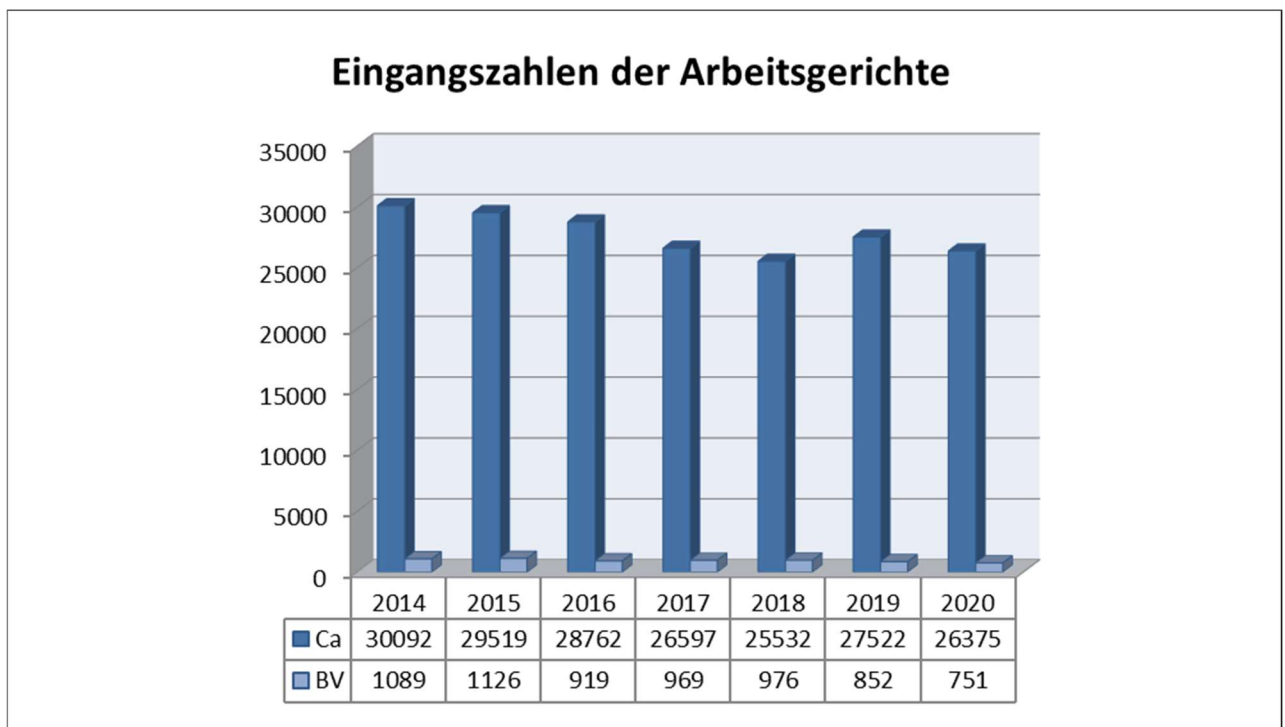
Die pandemiegerechte Umstellung des Sitzungsbetriebes in den Niedersächsischen Arbeitsgerichten und die Ausstattung der Gerichte mit Infektionsschutz haben erhebliche Verwaltungskraft gebunden. Der Sitzungsbetrieb läuft unter strenger Beachtung aller Abstands- und Hygieneregeln reibungslos, Infektionsvorfälle im Zusammenhang mit der arbeitsgerichtlichen Tätigkeit hat es nicht gegeben. Pandemiebedingt wurden mit großer Unterstützung des Niedersächsischen Justizministeriums in allen Niedersächsischen Arbeitsgerichten die technischen Voraussetzungen für die Durchführung von Videoverhandlungen geschaffen. Von der Möglichkeit einer Verhandlung im Wege der Bild- und Tonübertragung wird zunehmend Gebrauch gemacht.

Die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit ist mit Hochdruck bemüht, die elektronische Akte e²A im Jahr 2021 einzuführen. Alle organisatorischen Voraussetzungen wie insbesondere das Bereitstellen von qualifiziertem Schulungspersonal aus allen Diensten und das Erstellen von gerichtsspezifischem Schulungsmaterial sind erfüllt. Umfangreiche Tests der eingesetzten Softwareprodukte haben zwar Mängel aufgedeckt und zu Verzögerungen geführt; im gemeinsamen Zusammenwirken aller Beteiligten ist es aber gelungen, den Start der Pilotierungsphase am Arbeitsgericht Oldenburg sowie nachlaufend am Arbeitsgericht Lingen nunmehr für Anfang Mai 2021 zu planen.

Hannover im April 2021

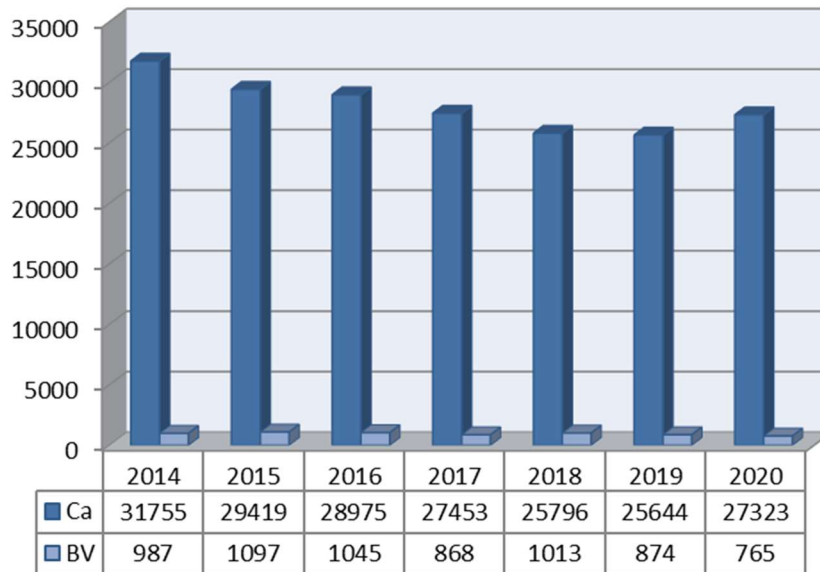
Wilhelm Mestwerdt

II. Statistiken der Arbeitsgerichte



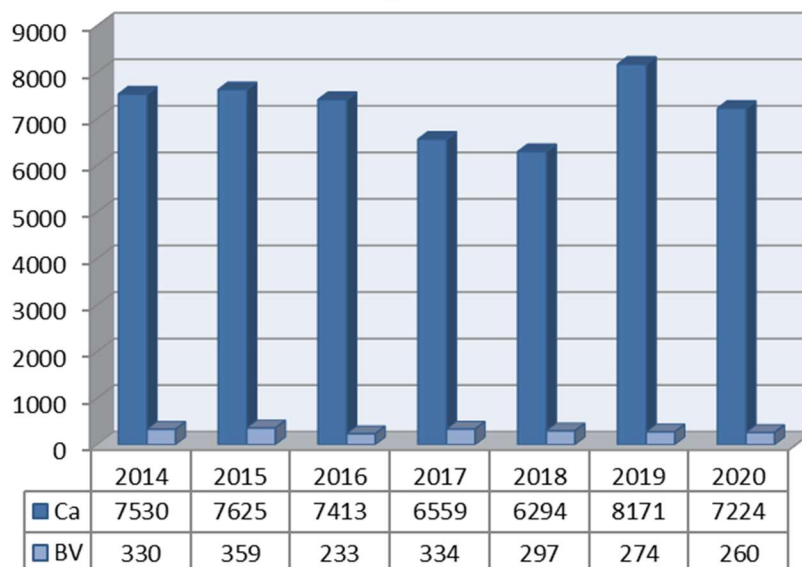
Die Eingangszahlen in Klageverfahren und in Beschlussverfahren sind im Jahr 2020 leicht zurückgegangen.

Erledigungen der Arbeitsgerichte



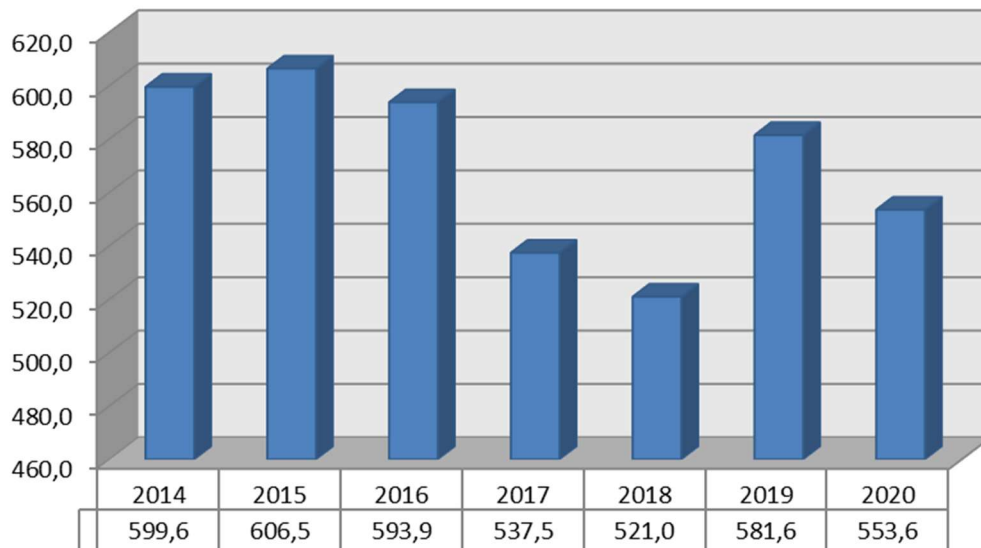
Die Erledigungszahlen sind in Klageverfahren gegenüber 2019 gestiegen, in Beschlussverfahren sind sie im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken.

Unerledigte Verfahren Jahresende Arbeitsgerichte



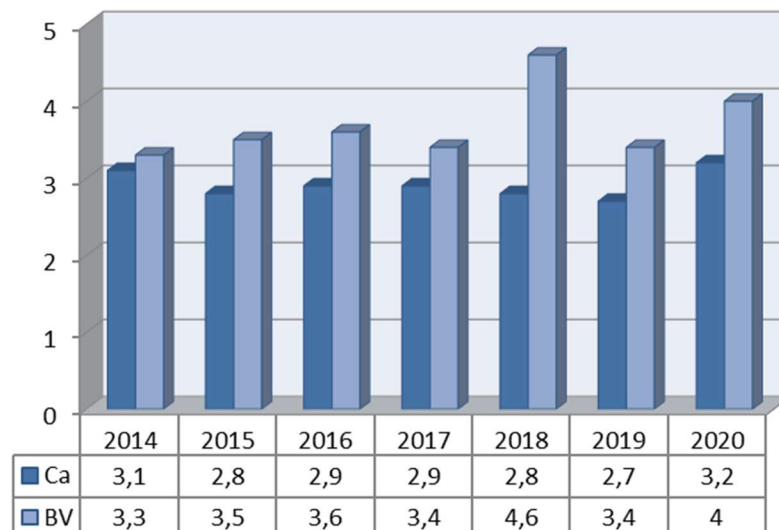
Die Zahl der am Jahresende unerledigten Verfahren ist sowohl in Klageverfahren als auch in Beschlussverfahren zurückgegangen.

Durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil Richter Rechtssachen Arbeitsgerichte



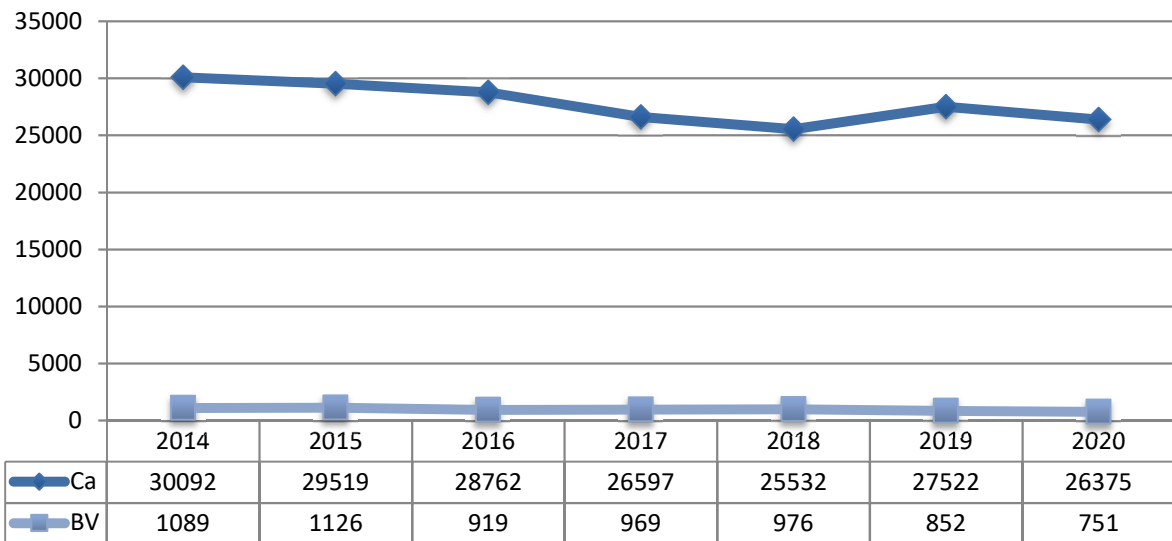
Entsprechend den Eingangszahlen ist die durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil Richter leicht gesunken.

Durchschnittliche Verfahrensdauer Arbeitsgerichte in Monaten

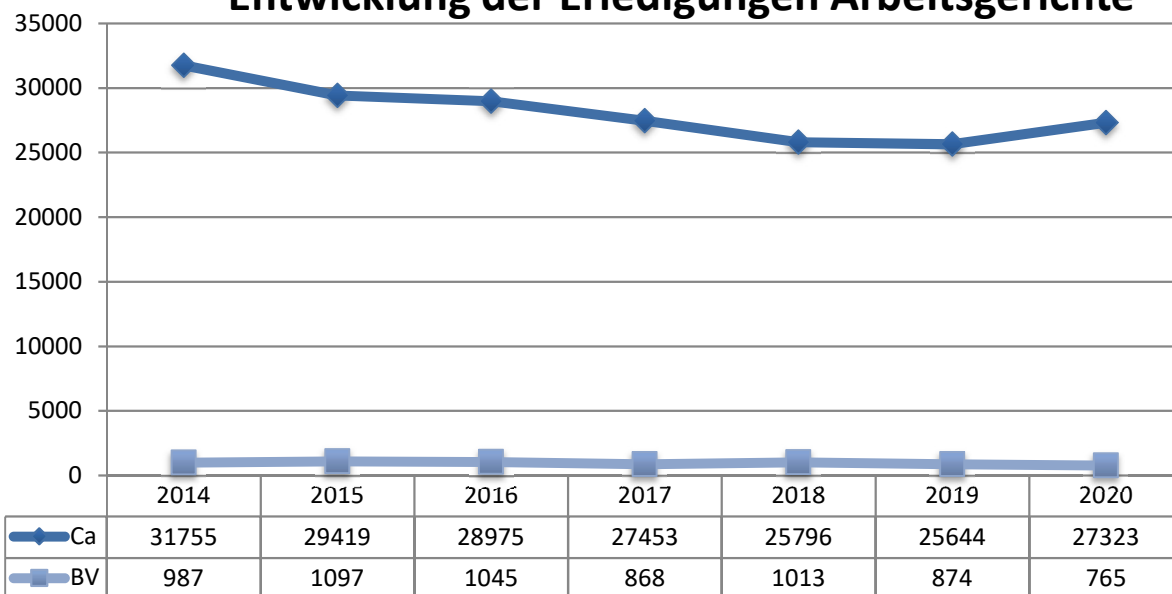


Die durchschnittliche Verfahrensdauer ist durch die Verzögerungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bei den Klageverfahren und bei den Beschlussverfahren leicht angestiegen.

Entwicklung der Eingangszahlen Arbeitsgerichte

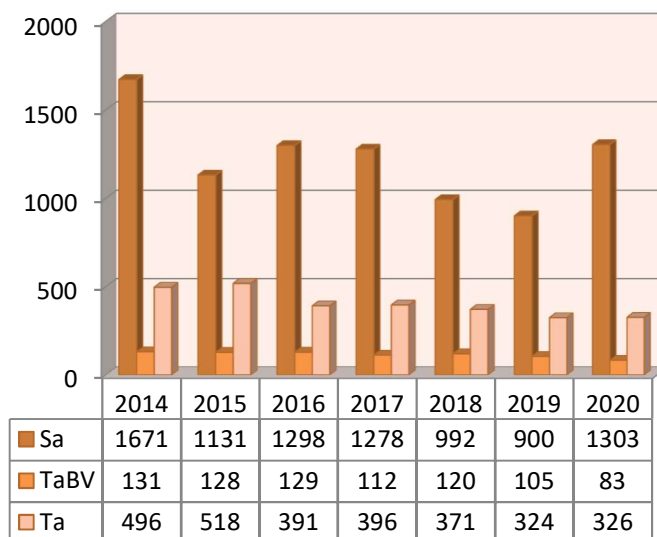


Entwicklung der Erledigungen Arbeitsgerichte



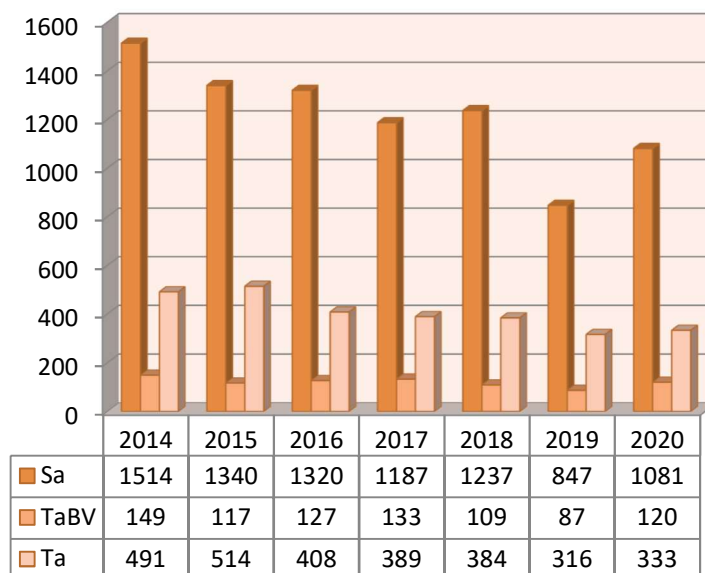
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts

Eingangszahlen Landesarbeitsgericht

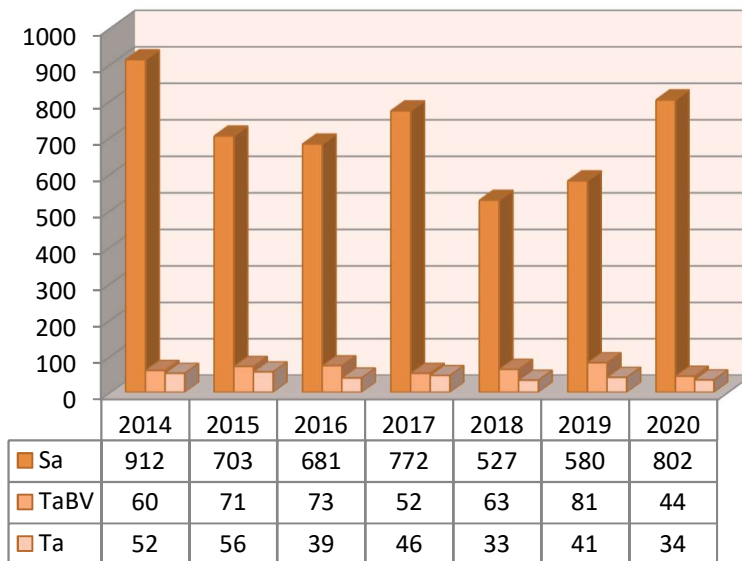


Im Jahre 2020 ist die Zahl der eingelegten Berufungen deutlich angestiegen; bei den Beschwerden zeigte sich ein Rückgang.

Erledigungen Landesarbeitsgericht

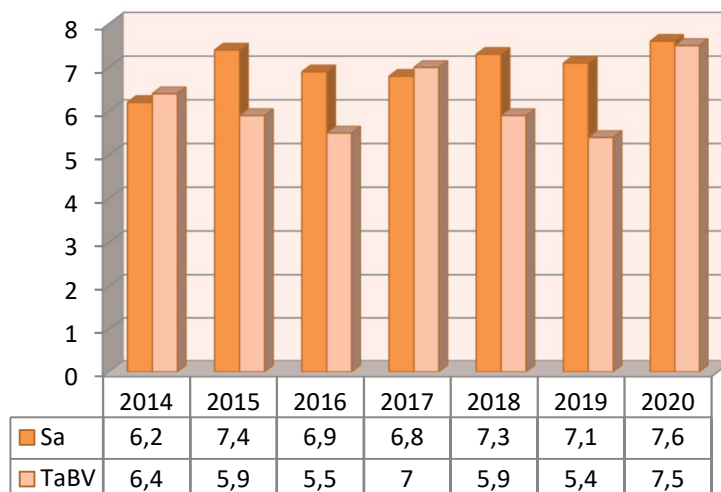


unerledigte Verfahren Jahresende Landesarbeitsgericht



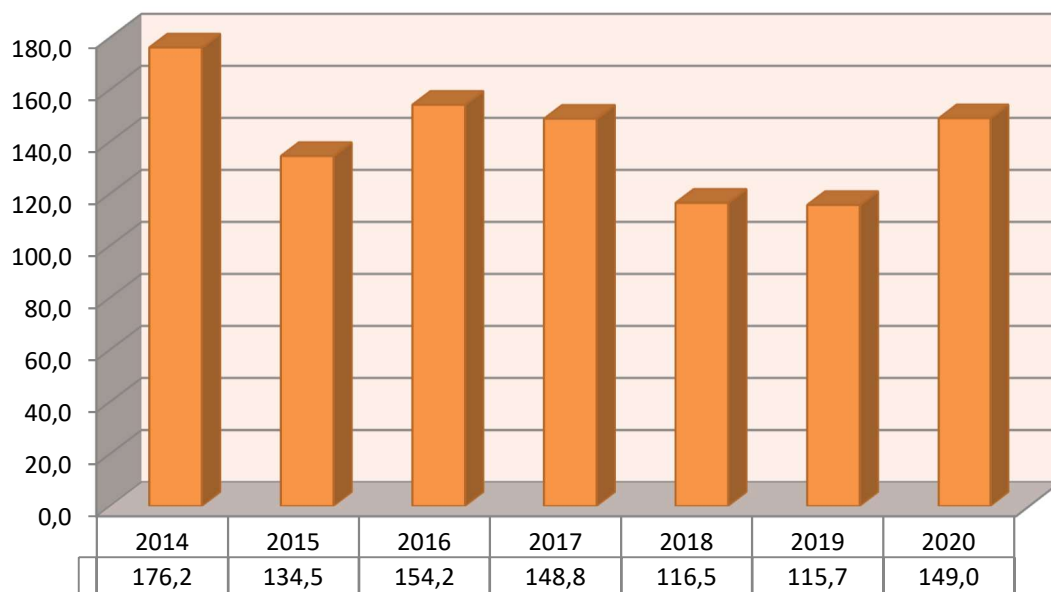
Die Zahl der unerledigten Berufungsverfahren ist trotz der im Vergleich zum Jahr 2019 erhöhten Erledigungszahlen angestiegen; die der Beschwerden im Beschlussverfahren ist gegenüber dem Vorjahr um fast die Hälfte gesunken.

durchschnittliche Verfahrensdauer Landesarbeitsgericht



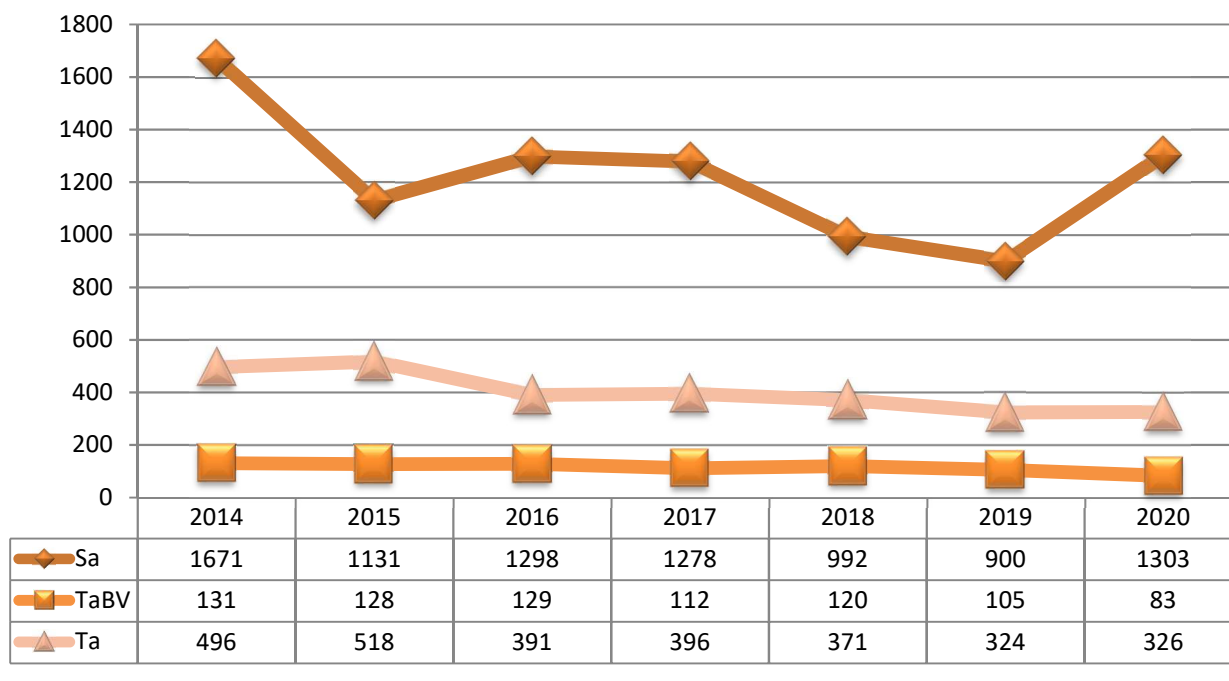
Die durchschnittliche Dauer sowohl der Berufungsverfahren als auch der Beschwerden im Beschlussverfahren hat sich gegenüber dem Vorjahr verlängert. Auch dies ist auf Verzögerungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zurückzuführen.

durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraft- anteil Richter Rechtssachen Landesarbeitsgericht

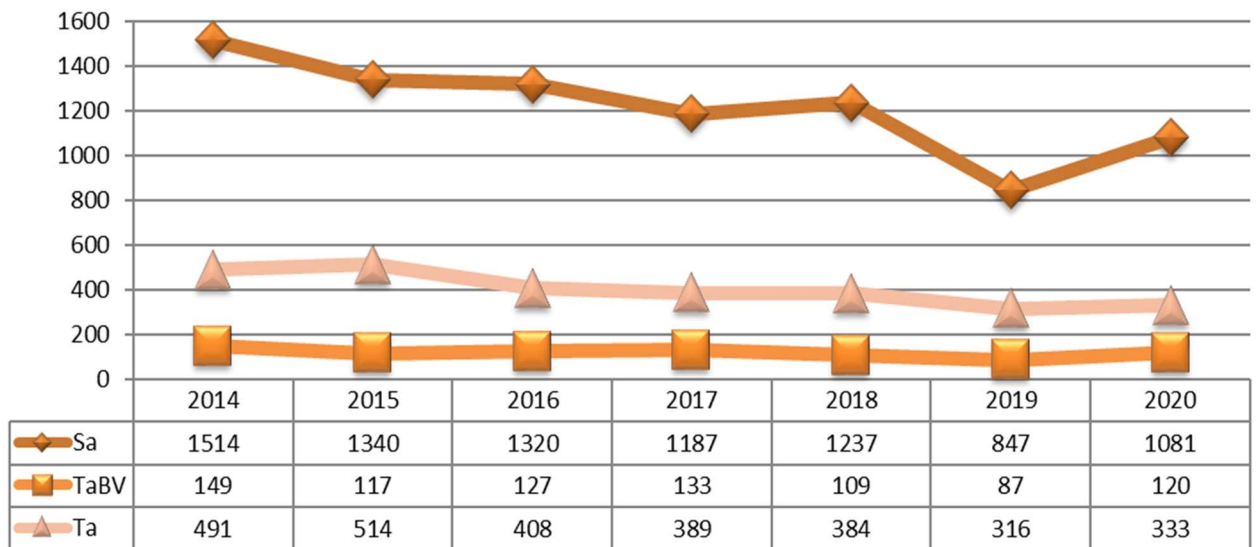


Die Anzahl der pro Berufsrichter durchschnittlich zu bearbeitenden Verfahren lag 2020 deutlich über dem Niveau des Vorjahres.

Entwicklung der Eingangszahlen Landesarbeitsgericht



Entwicklung der Erledigungen Landesarbeitsgericht



IV. Wichtige Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im Berichtszeitraum

1. Nachwirkung einer teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarung - Auslegung

Zur Auslegung einer Nachwirkungsklausel in einer teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarung nach Kündigung der Betriebsvereinbarung mit dem Zweck, die Leistung vollständig einzustellen (Einzelfall).

Urteil vom 28.01.2020, 3 Sa 433/19

2. Schiedsrichter der Lizenzligen, dritte Liga und des DFB-Pokals - kein Arbeitsverhältnis

Durch den Abschluss der "Vereinbarung für die Schiedsrichter der Lizenzligen, dritte Liga und des DFB-Pokals für die Spielzeit 2017/2018" vom 12. Juni 2017/12. Juli 2017 kommt kein Arbeitsverhältnis zwischen einem Schiedsrichter und dem DFB nach § 611a BGB zustande. Bei dieser Schiedsrichtervereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung der Parteien, die die Bedingungen der erst noch abzuschließenden, auf die jeweilige Spielleitung als Schiedsrichter befristeten Verträge festhält. Eine solche Rahmenvereinbarung ist kein Arbeitsvertrag.

Soweit der Schiedsrichter während der Spielleitung eines konkreten Spiels den Regelungen der DFB-Schiedsrichterordnung (DFB-SO), den Vorgaben zur Bekleidung, zur An- und Abreise, zur Spielberichtserstellung und sich mit dem zugeteilten Schiedsrichter-Coach über die vergangene Spielleitung auszutauschen nachzukommen hatte, begründet dies kein Arbeitsverhältnis.

Urteil vom 12.2.2020, 2 Sa 172/19

3. Pauschalentgelt für Überstunden - KraftfahrerTV Bund – Tarifauslegung

Zur Begründung des Geltungsbereichs zur Anwendung des § 3 KraftfahrerTV Bund ist es erforderlich, dass die Überstunden im erforderlichen Umfang tatsächlich geleistet worden sein müssen; sie können nicht pauschal nach § 3 Abs. 3 bis 5 KraftfahrerTV Bund in das Stundenkonto einbezogen werden.

In die Berechnung tatsächlich geleisteter Überstunden fließen Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage in Höhe der tariflich regelmäßigen Stundenzahl ein. Sie dürfen nicht mit Null Stunden angesetzt werden.

§ 1 des Tarifvertrags für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) findet auch auf übergeleitete Kraftfahrer Anwendung. Er wird nicht durch § 8 Abs 2 KraftfahrerTV Bund verdrängt.

Urteil vom 11.5.2020, 8 Sa 817/19

4. Auslegung eines Sozialplans - Abfindungshöhe - Stichtag - Deutsche Lufthansa AG

Nr. 3 a) (1) des Sozialplans vom 24.08.2015 für den Standort Hannover sowie F. 1. a) der Rahmenvereinbarung zur Beendigung der Eigenproduktion an allen dezentralen deutschen Stationen vom 08.07.2015 zwischen der Deutschen Lufthansa AG und den jeweilig zuständigen örtlichen Betriebsräten sind dahin auszulegen, dass Stichtag für die Berechnung der Beschäftigungsjahre zur Ermittlung der Abfindungshöhe im Zusammenhang mit dem Abschluss sogenannter rentenferner Aufhebungsverträge der Zeitpunkt ist, zu dem das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet wird.

Die "für die Deutsche Lufthansa" und "für die Betriebsräte" unterzeichnete Kommentierung zur Rahmenvereinbarung sowie der jeweiligen Interessenausgleiche und Sozialpläne zur Beendigung der Eigenproduktion der jeweiligen Stationsbereiche - u.a. Standort Hannover - vom 29.01.2016 stellt keine den örtlichen Sozialplan bzw. die Rahmenvereinbarung abändernde oder ergänzende Betriebsvereinbarung dar. Ihr hätte hinsichtlich der Auslegung allenfalls dann eine entscheidende Bedeutung zukommen können, wenn auch nach Ausschöpfung der in Betracht kommenden Auslegungsmethoden zwischen mehreren möglichen Auslegungsergebnissen ein nicht behebbarer Zweifel verblieben wäre.

Urteil vom 20.5.2020, 13 Sa 627/19

5. Beendigung Arbeitsverhältnis - Benennung als Datenschutzbeauftragter - Erteilung Kopie § 15 Abs. 3 DSGVO

Die "Benennung" eines Datenschutzbeauftragten im Sinne von Art 37 Abs 1 DSGVO (juris: EUV 2016/679) und § 38 BDSG 2018 erfordert, die Bezeichnung einer Person als solches, womit deren Position individualisiert und ihr die Stelle zugeschrieben wird. Dabei ist zwischen dem Bestellvorgang und dem zugrundeliegenden Rechtsverhältnis zu trennen.

Eine Trennung zwischen internem und externem Datenschutzbeauftragten ist weder von der Datenschutzgrundverordnung noch vom Bundesdatenschutzgesetz vorgesehen. Eine Benennung im Sinne von Art 37 DSGVO liegt jedoch nur dann vor, wenn nach dem Inhalt der Benennungserklärung auch sämtliche Aufgaben mit der damit verbundenen Rechtsstellung auch gegenüber der Aufsichtsbehörde übertragen werden sollen.

Der Anspruch auf Erteilung einer Kopie nach Art 15 Abs 3 DSGVO geht nicht weiter als die in Art 15 Abs 1 DSGVO geregelten Pflichtangaben.

Auskunftsersuchende haben, in dem Fall, dass der Verantwortliche große Mengen von Informationen über die betroffene Person verarbeitet, ihr Auskunftsverlangen auf bestimmte Dokumente näher zu konkretisieren und unter anderem zu begründen, warum ihnen das jeweilige Dokument nicht bereits vorliegt.

Leistungsort der Auskunft, gegebenenfalls auch für die Überlassung einer elektronischen Datenkopie, ist der Wohnort des Auskunftssuchenden. Ein Fernzugriff auf ein sicheres System, in dem die Daten direkt abrufbar sind, ersetzt die Übersendung im Wege der Schickschuld per Post oder auf elektronischem Wege nur, wenn sich der Anspruchsteller damit einverstanden erklärt.

Urteil vom 9.6.2020, 9 Sa 608/19

6. Betriebliche Altersversorgung - Anrechnung anderer Versorgungsbezüge - Aufrechnungsverbot - Pfändungsschutz

Die Anrechnung anderer Versorgungsbezüge auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kommt in den Grenzen des Betriebsrentengesetzes (§ 5 Abs. 2 BetrAVG) nur in Betracht, wenn die Anrechnung in der betrieblichen Versorgungsordnung vorgesehen ist. Die Anrechnung bedarf einer besonderen Rechtsgrundlage.

Zur Auslegung einer betrieblichen Pensionsordnung in der Form einer Betriebsvereinbarung in einem Einzelfall unter ausdrücklichem Anschluss an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10.

Rechnet der Arbeitgeber gegen Arbeitseinkommen auf, zu dem nach § 850 Abs 2 ZPO auch Betriebsrenten zählen, so hat dies unter Beachtung der Pfändungsschutzvorschriften zu erfolgen. Andersfalls verstößt er gegen das Aufrechnungsverbot aus § 394 S 1 BGB.

Urteil vom 11.6.2020, 4 Sa 71/19 B

7. tariflicher Nachtzuschlag - Nachtschicht - Getränkeindustrie

Die unterschiedlichen Nachtzuschläge nach dem Anerkennungstarifvertrag vom 12.04.2002/30.04.2010 zwischen der Radeberger Gruppe KG c/o Friesisches Brauhaus zu Jever GmbH & Co. KG und der Gewerkschaft NGG iVm. dem MTV Brauerei Niedersachsen verstoßen nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Artikel 3 Abs. 1 GG.

Die Tarifvertragsparteien haben ihre Einschätzungsprärogative bei der Festsetzung eines Zuschlages in Höhe von 50 % für unregelmäßige und 25 % für regelmäßige Nachtarbeit nicht überschritten. Zwar ist die unterschiedliche Zuschlagshöhe nicht mit gesundheitlichen Aspekten zu rechtfertigen. Die sachliche Rechtfertigung folgt jedoch aus der Verteuerung und damit beabsichtigten Vermeidung von unregelmäßiger Nachtarbeit als Ausnahmefall sowie der mit der unregelmäßigen Nachtarbeit einhergehenden erschwerten Planbarkeit für die betroffenen Arbeitnehmer.

Das gilt vorliegend jedenfalls deshalb, weil die unterschiedlichen Zuschlagshöhen teilweise durch andere tarifliche Regelung kompensiert werden. Einerseits wird der Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit bei Zusammentreffen mit anderen Zuschlägen nicht angerechnet. Andererseits wird für regelmäßige Nachtarbeit täglich eine um 10 Minuten längere bezahlte Pause gewährt. Diese Vergünstigungen sehen die tariflichen Regelungen für Mitarbeiter, die in unregelmäßiger Nachtarbeit arbeiten, nicht vor.

Urteil vom 6.8.2020, 6 Sa 64/20

8. Arbeitnehmereigenschaft - Pilot - Fluglehrer - Verjährung von Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen den Vorschriften der Verjährung gem. §§ 195 BGB. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nicht (ausreichend) nachgekommen ist. Die nationale Rechtslage ist eindeutig und einer europarechtskonformen Auslegung nicht zugänglich.

Die unstreitige zur Verfügungsstellung des Flugzeuges sowie die Festlegung der Flugroute, sind nicht ausreichend, um die Weisungsgebundenheit im Sinne eines Arbeitsverhältnisses zu begründen. Derartige Vorgaben sind gerade auch für ein freies Dienstverhältnis typisch. Entscheidend ist der Umstand, dass zu Gunsten des Beschäftigten nicht geklärt werden konnte, er habe sich seine Zeit nicht frei einteilen können.

Für ein Arbeitsverhältnis eines Lehrers ist entscheidend, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterricht eingebunden ist, in welcher Weise sie Unterrichtsinhalte die Art und Weise der Unterrichtsgestaltung ihrer Arbeitszeit gestalten kann und zu Nebenarbeiten herangezogen wird. War der Beschäftigte zwar sicherlich als Leiter der Flugschule organisatorisch in den Ausbildungsbetrieb eingebunden, bleibt wie vorliegend jedoch die Möglichkeit unausgeräumt, dass im Wesentlichen die Ausbildung eigenverantwortlich geplant und gesteuert wurde, ist von keinem Arbeitsverhältnis auszugehen.

Urteil vom 20.8.2020, 5 Sa 614/20

9. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats - Entlohnungsgrundsätze für AT-Angestellte

Der GBR ist nach § 50 I BetrVG zuständig für den Abschluss einer GBV zur Regelung der Entlohnungsgrundsätze für AT-Angestellte, wenn ein mit allen - nach Struktur und Aufgabe gleichartigen - Betrieben an denselben Mantel- und Entgelttarifvertrag gebundenes Unternehmen AT-Angestellte unternehmenseinheitlich nach einer an die Tarifverträge anknüpfenden Vergütungsstruktur behandeln will.

Beschluss vom 31.8.2020, 1 TaBV 102/19

10. Wirksamkeit Befristung - Befristungshöchstdauer - Anrechnung Arbeitsphasen mit einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit

Beschäftigungsphasen, die zum Zwecke der Anfertigung einer Doktorschrift genutzt werden, sind im Rahmen des § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG auch dann auf die gesamte zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 1 und 4 WissZeitVG anzurechnen, wenn es sich um befristete Arbeitsverhältnisse mit nicht mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit handelt.

Die pauschale Nichtanrechnung von Beschäftigungszeiten mit Arbeitszeiten von nicht mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit begegnet verbreitet unionsrechtlichen Bedenken. Das Erreichen der Höchstbefristungsdauer kann mit dieser Einschränkung dauerhaft verhindert werden. Daher wird vertreten, befristete Beschäftigungen, die auf § 2 Abs 1 WissZeitVG gestützt werden, entgegen dem Wortlaut des § 2 Abs 3 WissZeitVG aus europarechtlichen Gründen auch dann auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen, wenn sie nicht mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen.

Urteil vom 4.9.2020, 14 Sa 864/19

11. Nachtarbeitszuschlag - Zuschlagshöhe - Differenzierung - Nachtarbeit - Nachtschichtarbeit - Tarifauslegung - Fruchtsaftindustrie - Mineralbrunnenindustrie

Die Differenzierung zwischen Nachtarbeit (50 %) und Schichtarbeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr (25 %) bei der Zuschlagshöhe im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie, Fruchtsaftindustrie, Mineralbrunnenindustrie Niedersachsen/Bremen vom 23.08.2005 verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, sie hält sich im Rahmen der den Tarifvertragsparteien nach Art. 9 Abs. 3 GG zustehenden Einschätzungsprärogative. Praktische Konkordanz zwischen der Grundrechtsausübung durch die Tarifvertragsparteien nach Art. 9 Abs. 3 GG und den Gleichheitsrechten der Normunterworfenen (Art. 3 Abs. 1 GG) ist für jede tarifvertragliche Regelung, die unterschiedliche Zuschläge für Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit vorsieht, gesondert herzustellen.

Urteil vom 8.10.2020, 16 Sa 53/20

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