



Landesarbeitsgericht Niedersachsen



Jahresgeschäftsbericht 2024

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort des Präsidenten.....	3
II. Statistiken der Arbeitsgerichte.....	5
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts.....	7
IV. Ausgewählte Entscheidungen im Berichtszeitraum.....	10
V. Impressum.....	17

I. Vorwort zum Jahresgeschäftsbericht 2024

Die Eingangszahlen der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit sind im Jahr 2024 deutlich angestiegen. Nach dem Tiefststand von ca. 22.000 Ca-Verfahren im Jahr 2022 und einem moderaten Anstieg auf 23.262 Ca-Verfahren 2023 sind die Eingangszahlen im Jahr 2024 signifikant auf nunmehr 26.252 Ca-Verfahren gestiegen, dies entspricht einem Anstieg um ca. 12 %. Gleichmaßen gestiegen sind die Zahl der Beschlussachen von 622 BV-Verfahren im Jahr 2023 auf 714 BV-Verfahren im Jahr 2024. Wesentliche Ursache dieser Entwicklung ist die unverändert rezessive wirtschaftliche Lage in Deutschland, die trotz nach wie vor bestehendem Fachkräftemangel zu vermehrten Auseinandersetzungen über den Bestand des Arbeitsverhältnisses führt. Dieser Trend setzt sich im ersten Quartal des Jahres 2025 unverändert fort und lässt einen Anstieg der Eingangszahlen 2025 auf ca. 28.000 Ca-Verfahren erwarten. Die Eingangszahlen beim Landesarbeitsgericht sind von 2023 bis 2024 nur moderat von 820 auf 848 SLa-Verfahren gestiegen, steigende Eingangszahlen in der ersten Instanz bewirken naturgemäß erst mit Zeitverzug steigende Zahlen beim Landesarbeitsgericht. Die im ersten Quartal 2025 beim Landesarbeitsgericht erheblich gestiegenen Eingangszahlen lassen aber für 2025 einen Anstieg der Eingänge auf ca. 1.000 Verfahren erwarten.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer ist erstinstanzlich von 3,4 Monaten im Jahr 2023 auf wiederum historisch niedrige 2,9 Monate gesunken. Der Umstellungsprozess der Arbeitsgerichte auf die elektronische Akte e²A konnte im Jahre 2023 abgeschlossen und im Jahr 2024 deshalb wieder durchgängig verhandelt werden; deshalb hat sich die durchschnittliche Verfahrensdauer wieder deutlich reduziert. Auch beim Landesarbeitsgericht ist die durchschnittliche Verfahrensdauer von 11,6 Monate im Jahr 2023 auf wieder nur 7,6 Monate im Jahr 2024 zurückgegangen. Die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit wird mit diesen im bundesweiten Vergleich äußerst kurzen Verfahrenslaufzeiten ihrem Auftrag, Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine zügige Lösung ihres Arbeitsplatzkonfliktes zu ermöglichen, damit in vollem Umfang gerecht.

Das Jahr 2024 ist das erste vollständig digitale Arbeitsjahr in der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit nach der im Jahr 2023 abgeschlossenen Umstellung auf die Arbeit mit der elektronischen Akte e²A gewesen. Papierakten sind nahezu komplett aus dem Arbeitsalltag der

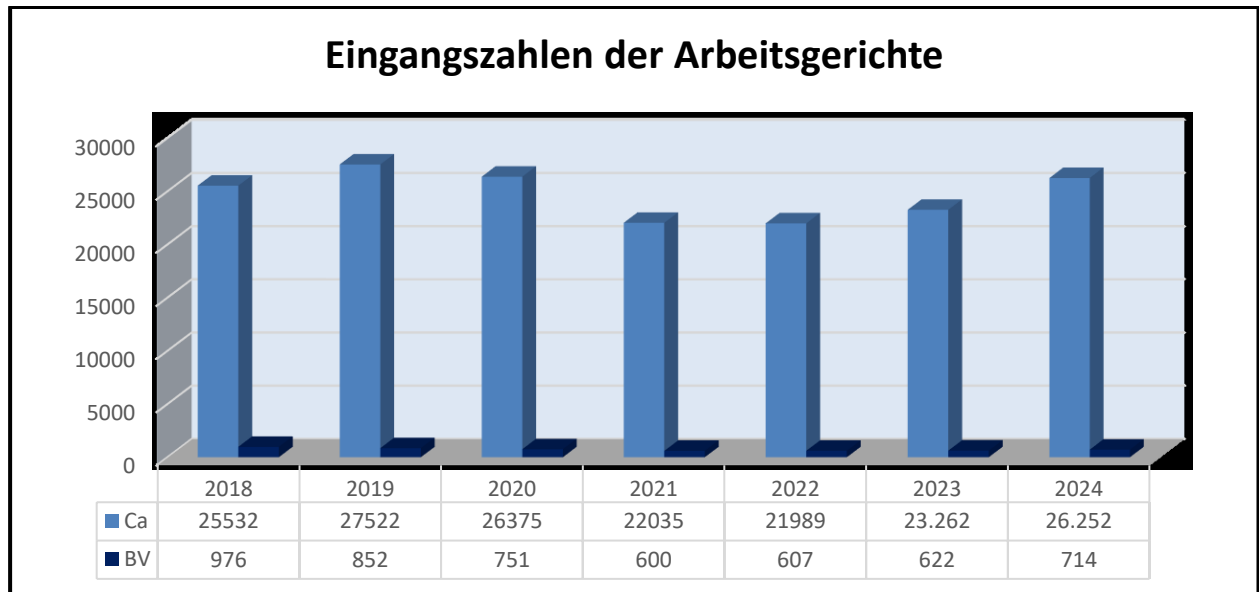
Niedersächsischen Arbeitsgerichte verschwunden, die Umstellung auf die digitale Aktenbearbeitung ist abgeschlossen. Das digitale Arbeiten im Gericht oder aus dem Homeoffice führt zu verändertem Begegnungsverhalten in den Gerichten. Die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit ist bemüht, das soziale Miteinander in den Gerichten durch eine Umgestaltung von Räumlichkeiten mit höherer Aufenthaltsqualität entgegenzuwirken. Auch in den Büros der Serviceeinheiten ergeben sich durch den Wegfall von Aktenregalen etc. neue Gestaltungsmöglichkeiten, die die Begegnungs- und Aufenthaltsqualität steigern können.

Der Fachkräftemangel macht vor der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht halt. Im richterlichen Bereich gelingt es immer noch, gute und hoch qualifizierte junge Assessorinnen und Assessoren für eine Tätigkeit in der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit zu gewinnen, größere Schwierigkeiten gibt es mittlerweile im gehobenen Dienst. Diesen Schwierigkeiten gilt es im Jahr 2025 durch geeignete personelle Maßnahmen entgegenzuwirken.

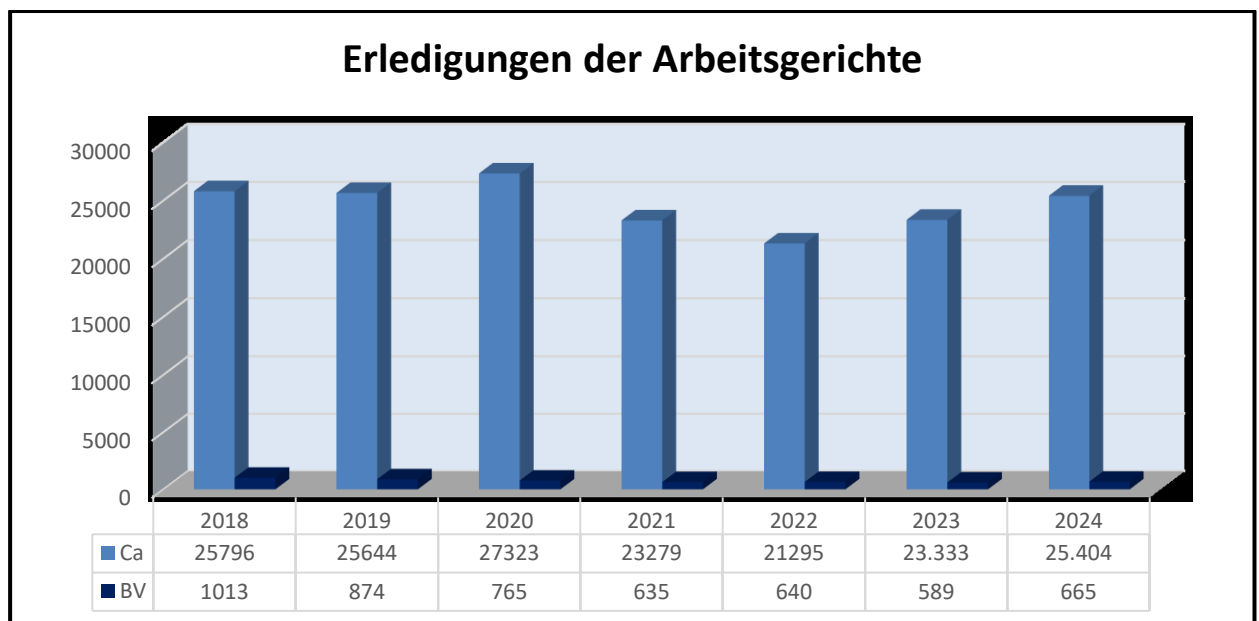
Hannover, im Mai 2025

Wilhelm Mestwerdt

II. Statistiken der Arbeitsgerichte

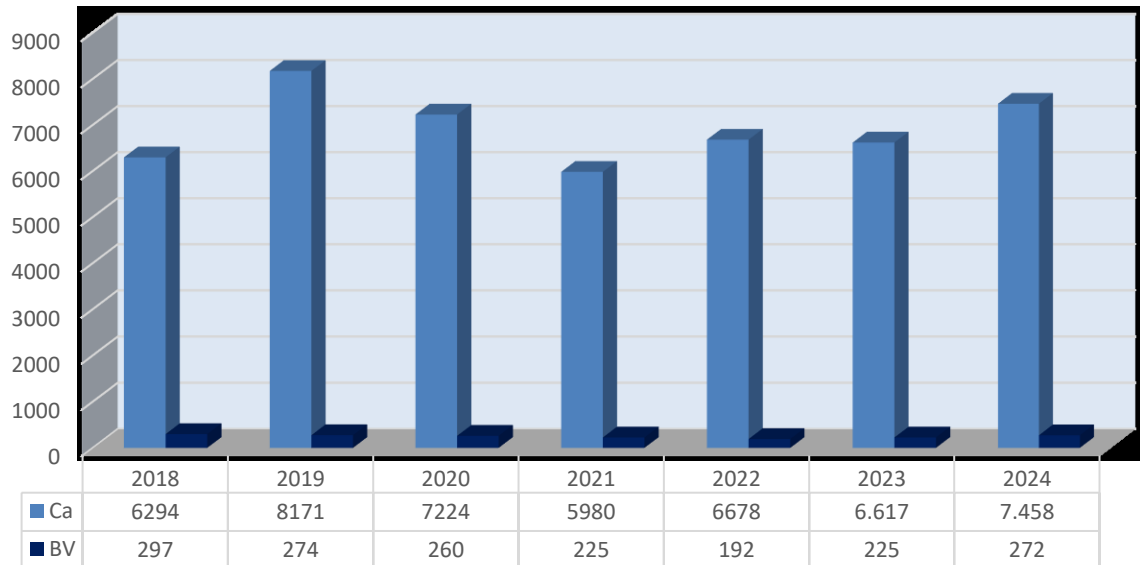


Die Eingangszahlen in Klageverfahren und in Beschlussverfahren haben sich gegenüber dem Niveau des Vorjahres deutlich erhöht.



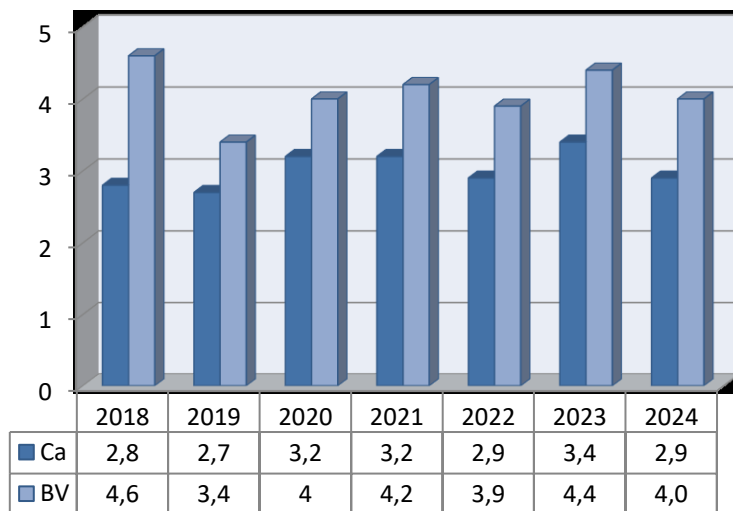
Die Erledigungszahlen in Klageverfahren und Beschlussverfahren sind gegenüber 2023 wiederum erheblich angestiegen.

Unerledigte Verfahren der Arbeitsgerichte zum Jahresende



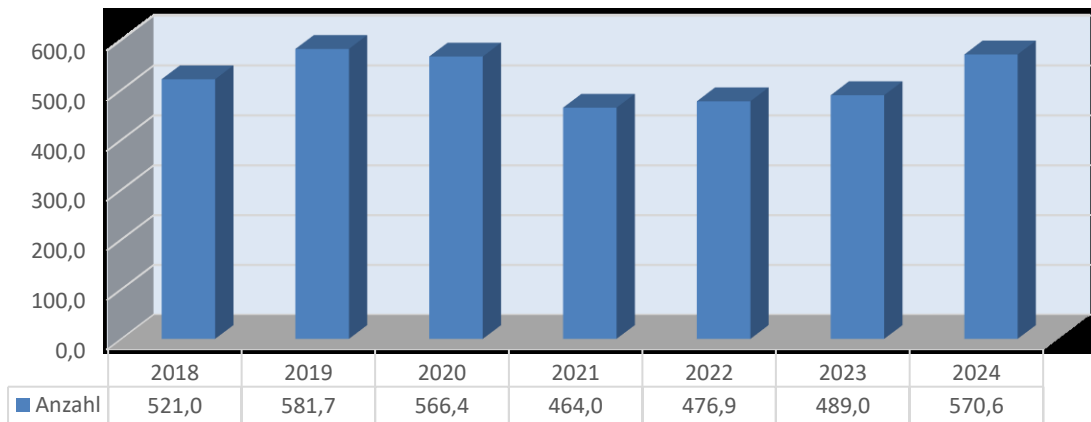
Die Zahl der am Jahresende unerledigten Verfahren ist in beiden Verfahrensarten angestiegen.

Durchschnittliche Verfahrensdauer der Arbeitsgerichte in Monaten



Die durchschnittliche Verfahrensdauer konnte sowohl in Klageverfahren als auch in Beschlussverfahren wieder verringert werden.

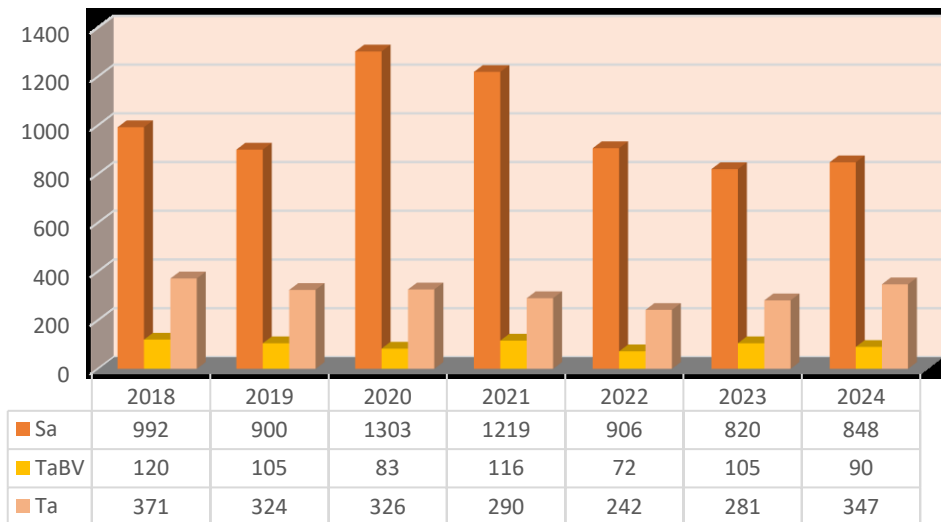
Durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil der Richterinnen und Richter bei den Arbeitsgerichten



Die durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil Richter in Rechtssachen bei den Arbeitsgerichten ist deutlich gestiegen.

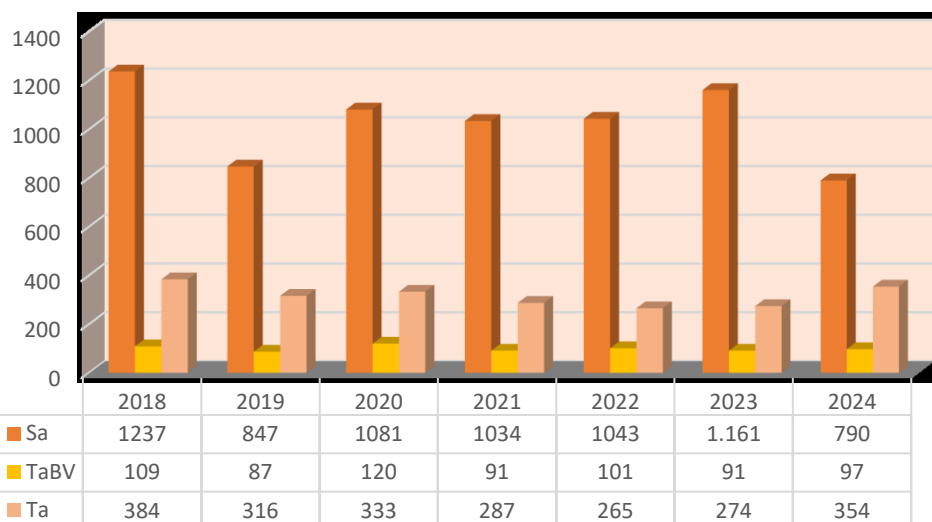
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts

Eingangszahlen des Landesarbeitsgericht



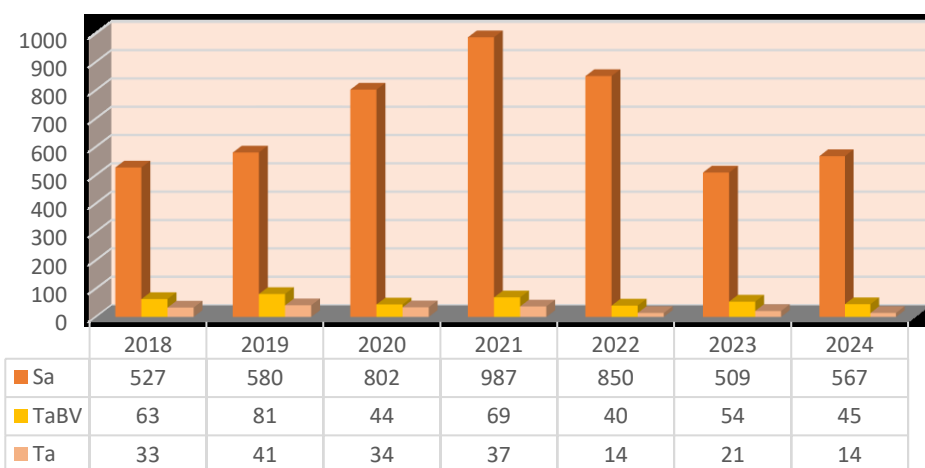
Im Jahre 2024 ist die Zahl der eingelegten Berufungen gegenüber dem Vorjahr gestiegen, die Zahl der eingelegten Beschwerden in Beschlussverfahren ist leicht gesunken.

Erledigungen des Landesarbeitsgericht



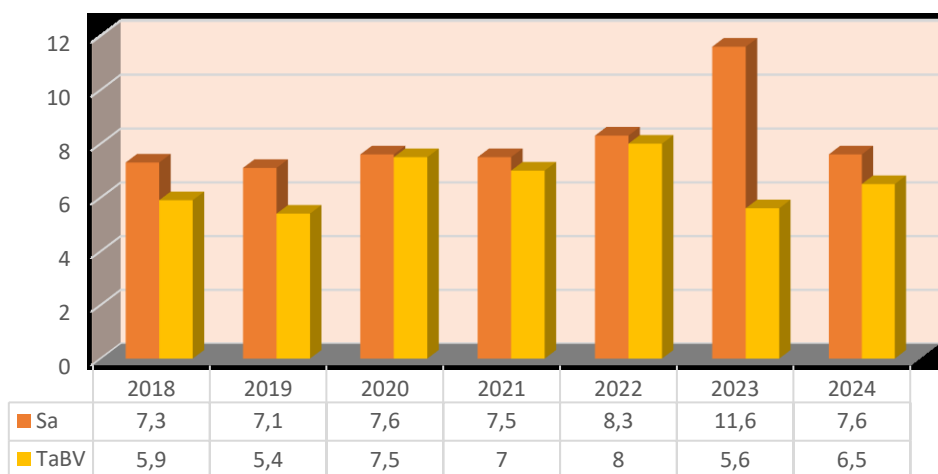
Die Zahl der Erledigungen in Berufungsverfahren ist gegenüber 2023 gesunken. In Beschwerden im Beschlussverfahren ist sie annähernd gleichgeblieben, in Verfahren über Beschwerden nach § 78 ArbGG ist sie deutlich gestiegen.

Unerledigte Verfahren des Landesarbeitsgericht zum Jahresende



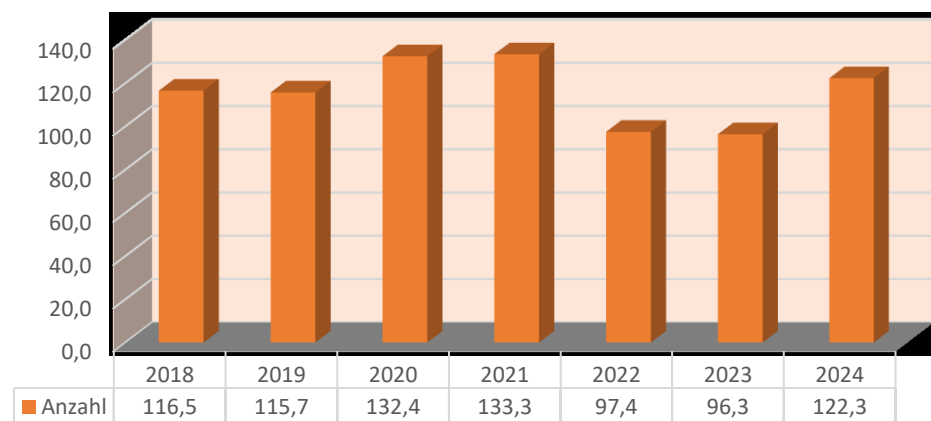
Die Zahl der unerledigten Berufungsverfahren ist im Jahr 2024 angestiegen, in Beschwerdeverfahren konnte sie gesenkt werden.

Durchschnittliche Verfahrensdauer am Landesarbeitsgericht



Die durchschnittliche Dauer der Berufungsverfahren ist gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen.

Durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil der Richterinnen und Richter in Rechssachen beim Landesarbeitsgericht



Die Anzahl der pro Berufsrichter durchschnittlich zu bearbeitenden Verfahren beim Landesarbeitsgericht lag 2024 erheblich über dem Niveau des Vorjahres.

IV. Wichtige Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im Berichtszeitraum

1. Anpassung Betriebsratsvergütung - hypothetische Karriereentwicklung

Leitsatz

1. Die Entscheidung des BGH vom 10.01.2023 - 6 StR 133/22 - steht dem Anspruch eines freigestellten Betriebsratsmitgliedes aus § 611 a Abs.2 BGB i.V.M. § 78 Satz 2 BetrVG nicht entgegen.

2. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er die Bewerbung gerade wegen seiner Freistellung unterlassen hat und eine Bewerbung ohne seine Freistellung erfolgreich gewesen wäre, trägt das anspruchstellende Betriebsratsmitglied. Dabei muss das Gericht gemäß § 286 ZPO davon überzeugt sein, dass das Betriebsratsmitglied ohne Mandatsträgerschaft die Beförderungsposition übertragen bekommen und übernommen hätte (BAG, 22.01.2020 - 7 AZR 222/19).

3. Dass der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied regelmäßig die Anpassungsentscheidung einer in seinem Betrieb gebildeten Kommission zur Betriebsratsvergütung mitgeteilt und dementsprechend tatsächlich Vergütung geleistet hat, begründet weder eine vertragliche Vereinbarung der Parteien über die Vergütung noch folgt daraus, dass dann, wenn der Arbeitgeber die mitgeteilte Vergütung im Nachhinein für zu hoch hält, er hierfür nach den Grundsätzen der korrigierenden Rückgruppierung darlegungs- und beweispflichtig wäre.

Urteil vom 08.02.2024, 6 Sa 559/23

2. Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie - Anknüpfung an weitere Bedingungen - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Leitsatz

1. Die im Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferung über das Erdgasnetz in § 3 Nr. 11 des Einkommensteuergesetzes beschlossene Steuerfreiheit der Inflationsausgleichsprämie sieht keine Regelung vor, dass die Prämie an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausbezahlt werden muss.

2. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht gehindert, die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie an weitere Bedingungen zu knüpfen.

3. Es verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn ein Arbeitgeber zur weiteren Bedingung der Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie bzw. eines Inflationsbonus macht, dass der bzw. die Beschäftigte Teil seiner "active workforce" ist. Es ist nicht sachwidrig, eine Sonderleistung nur denjenigen Beschäftigten zukommen zu lassen, von

denen sich der Arbeitgeber auch in Zukunft Arbeitsleistung erwartet bzw. erhofft, um hierfür einen Anreiz zu setzen.

Urteil vom 21.2.2024, 6 Sa 564/23

3. Außerordentliche Kündigung wegen mangelnder Eignung - sexueller Missbrauch - Pfarrverwalter – Weiterbeschäftigung

Leitsatz

1. Begründete Zweifel an der Fähigkeit eines Pastors, die psychische und physische Integrität, die Intimsphäre sowie die sexuelle Selbstbestimmung der Kinder und Jugendlichen zu respektieren, können einen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.

2. Die Kündigung kann trotz Vorliegens eines solchen Grundes unwirksam sein, wenn die Möglichkeit besteht, den Pastor zu anderen Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Urteil vom 08.04.2024, 7 Sa 465/23

4. Arbeitnehmerhaftung - Rückwärtsfahren - Sorgfaltspflicht - Schadensersatz

Leitsatz

1. Ein Arbeitnehmer, der beim Rückwärtsfahren mit dem Firmenfahrzeug auf dem öffentlich zugänglichen Firmenparkplatz ein dort parkendes Fahrzeug beschädigt, ist mittlere Fahrlässigkeit im oberen Bereich vorzuwerfen.

2. Während des Rückwärtsfahrens ist es erforderlich, sich permanent durch die Benutzung des Innen- und der Außenspiegel sowie durch einen Schulterblick darüber zu vergewissern, dass die avisierte Fahrstrecke frei von Hindernissen ist. Gegebenenfalls muss sich der Fahrer durch einen Beifahrer oder eine dritte Person einweisen lassen.

Urteil vom 10.04.2024, 2 Sa 642/23

5. Vorabentscheidungsersuchen - Anforderungen der EUV 2016/679 an deutsches Prozessrecht - justizielle Datenverarbeitungstätigkeit - Beweisverwertungsverbot

Leitsatz

Das erkennende Gericht stellt dem Gerichtshof der Europäischen Union im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens im Wesentlichen folgende Fragen (verkürzte Fassung):

1. Genügen die Regelungen des nationalen (Prozess-)Rechts im Falle einer unter Art. 6 Abs. 1 Buchst. e, Abs. 3 DSGVO (juris: EUV 2016/679) fallenden eigenständigen justiziellen Verarbeitungstätigkeit dem aus Art. 8 Abs. 2, Art. 52 Abs. 1 GrCh (juris: EUGrdRCh) und aus Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO folgenden Bestimmtheitsgebot, sofern die justizielle Verarbeitungstätigkeit für eine Partei oder einen Dritten mit Grundrechtseingriffen verbunden ist?

2. Kann sich ein nationales Gericht bei der Verarbeitung von - insbesondere personenbezogenen - Daten darauf berufen, diese Verarbeitung sei ihm nach Art. 17 Abs. 3 Buchst. e DSGVO gestattet, oder stellen die Art. 6 und 9 DSGVO die ausschließliche Grundlage für eine justizielle Verarbeitungstätigkeit dar?

3.

a) Ist aus den datenschutzrechtlichen Grundsätzen der Erforderlichkeit und der Datenminimierung nach Art. 52 Abs. 1 Satz 2 GrCh, Art. 5 Abs. 1 Buchst. a DSGVO im Hinblick insbesondere auf die Verarbeitung ursprünglich unrechtmäßig erhobener oder gespeicherter Daten die Notwendigkeit einer umfassenden Verhältnismäßigkeitsprüfung und Abwägung durch die Gerichte herzuleiten?

b) Welche Auswirkungen hat Art. 5 Abs. 1 Buchst. e DSGVO, welcher regelt, dass personenbezogene Daten nur so lange gespeichert werden dürfen, wie dies ihr Zweck erfordert, auf die nachfolgende justizielle Datenverarbeitungstätigkeit?

c) Folgt aus dem Unionsrecht, insbesondere aus Art. 8 GrCh, Art. 6 Abs. 1 Buchst. c bzw. e, Abs. 3, Art. 9 DSGVO, dass das nationale Gericht Beweismittel, die unter Verletzung von Persönlichkeitsrechten beschafft wurden, nur dann verwerten kann, wenn ein aner kennenswertes Interesse der beweisbelasteten Partei vorliegt, das über das schlichte Beweisinteresse hinausgeht?

d) Folgt aus Art. 47 Abs. 2 GRC, dass die gerichtliche Verarbeitung von rechtswidrig durch den Arbeitgeber erhobenen personenbezogenen Daten des klagenden Arbeitnehmers sich nur dann als unangemessen und unverhältnismäßig im engeren Sinn darstellen kann, wenn sich die Datenerhebung nach Unionsrecht als schwerwiegende Verletzung von Art. 7 und Art. 8 GRC erwiese und andere mögliche Sanktionen für den Arbeitgeber (zB Schadenersatz nach Art. 82 DSGVO und Verhängung von Geldbußen nach Art. 83 DSGVO) gänzlich unzureichend wären?

e) Hat das Gericht bei der Entscheidung, ob es die ursprünglich von einer Partei oder einem Dritten erhobenen Daten im Rahmen seiner justiziellen Datenverarbeitungstätigkeit verwertet, zu berücksichtigen, ob der Datenerhebende seinen Informationspflichten nach Art. 13 DSGVO nachgekommen ist, falls ja, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Maßstäben?

f) Schließt der Umstand, dass das Gericht bei der Verarbeitung personenbezogener Daten an die DSGVO und die Charta der Grundrechte der EU gebunden ist, auch die personenbezogenen Daten Dritter ein?

Beschluss vom 08.05.2024, 8 Sa 688/23

6. Umgruppierung in außertariflichen Bereich - einzelvertraglich vereinbarte Arbeitsbedingungen - VergRTV (neu) - Auslegung - Vergleichsberechnung

Leitsatz

1. Für die einzelvertragliche Festlegung von Arbeitsbedingungen kommt es nicht auf die Übertragung der auszuübenden Tätigkeiten an.
2. Eine einzelvertragliche Vereinbarung der Arbeitsbedingungen kann auch in einem vorformulierten Vertrag, der für eine Mehrzahl von Fällen verwendet wird erfolgen.
3. Bei der Vergleichsberechnung nach § 1 Abs. 3 c) des VergRTV (neu) sind Mehrarbeitszuschläge und abgeholte Mehrarbeitsstunden nicht zu berücksichtigen.

Beschluss vom 10.06.2024, 15 TaBV 79/23

(Rechtsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 4 ABR 27/24)

7. Freigestelltes Betriebsratsmitglied - Begünstigung – Darlegungslast

Leitsatz

1. Derjenige, der sich auf einen Verstoß gegen das Verbotsgesetz des § 78 S. 2 BetrVG beruft, muss diesen beweisen (BAG 29. August 2018 7 AZR 206/17 Rn. 44).
2. Das Betriebsratsmitglied trägt die Darlegungs- und Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung wegen des Betriebsratsamts, wenn es einen Anspruch auf eine höhere Vergütung auf § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 78 S.2 BetrVG stützt.
3. Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG, wenn er gegenüber dem Betriebsratsmitglied geltend macht, eine in der Vergangenheit zugesagte und gezahlte Vergütung begünstige ihn unzulässig. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall einen Sachverhalt darlegen, der den Schluss auf einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot ermöglicht (BAG 29. August 2018 7 AZR 206/17 Rn. 44; BGH 13. Januar 1983 III ZR 88/81 Rn. 23).

Urteil vom 01.07.2024, 1 Sa 636/23

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 AZR 159/24)

8. Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - zeitliche Koinzidenz - Ablauf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - Ablauf Kündigungsfrist - Gefälligkeitsattest

Leitsatz

1. Der ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt aufgrund der normativen Vorgaben im Entgeltfortzahlungsgesetz ein hoher Beweiswert zu. Der Arbeitgeber kann den Beweiswert nur dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt.

2. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründet keine gesetzliche Vermutung einer tatsächlich bestehenden Arbeitsunfähigkeit iSv. § 292 ZPO mit der Folge, dass nur der Beweis des Gegenteils zulässig wäre. Der Arbeitgeber ist nicht auf die in § 275 Abs. 1a SGB V aufgeführten Regelbeispiele ernsthafter Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit beschränkt. Den Beweiswert erschütternde Tatsachen können sich auch aus dem eigenen Sachvortrag des Arbeitnehmers oder aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung selbst ergeben.

3. Ein gegen den Beweiswert sprechender Umstand kann darin liegen, dass zwischen der durch Folgebescheinigungen festgestellten Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz besteht.

4. Bei der Bewertung der Umstände des Einzelfalls dürfen an den Vortrag des Arbeitgebers zur Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine überhöhten Anforderungen gestellt werden, weil er nur über eingeschränkte Erkenntnismöglichkeiten verfügt. Der Arbeitgeber muss nicht Tatsachen darlegen, die den Beweis des Gegenteils begründen können.

Urteil vom 30.07.2024, 10 Sa 699/23

9. Selbstablehnung eines Berufsrichters bei Rechtsstreit, in dem ehrenamtlichem Richter Partei ist

Leitsatz

1. Die Tätigkeit eines ehrenamtlichen Richters in einem Spruchkörper kann zu einer berechtigten Selbstablehnung eines Vorsitzenden einer Kammer des Arbeitsgerichts führen. Die Mitgliedschaft in einem Spruchkörper führt regelmäßig zu einer persönlichen Beziehung der Richterinnen und Richter in einem Kollegialgericht, die den Eindruck entstehen lassen kann, es werde nicht unbefangen entschieden. Unerheblich ist, ob und wie häufig das Kollegialgericht in der Zusammensetzung bereits verhandelt hat.(Rn.8)

2. Jedenfalls bei sehr kleinen gerichtlichen Einheiten gilt das auch, wenn die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter keiner festen Kammer zugeordnet sind.

Beschluss vom 06.08.2024, 9 TaBVHa 41/24

10. Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt für gleichwertige Arbeit - Auskunftsanspruch außerhalb des Anwendungsbereichs von § 10 EntgTranspG

Leitsatz

1. Nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. Zudem ist dieses Verbot in § 7 EntgTranspG niedergelegt, wonach für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

2. § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG sind entsprechend den Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG und im Einklang mit Art. 157 AEUV unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union unionsrechtskonform auszulegen.

3. Mit dem Begriff der gleichwertigen Arbeit werden verschiedenartige Arbeiten unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren daraufhin verglichen, ob sie von gleichem Wert sind.

4. § 22 AGG ist auch im Rechtsstreit um gleiches Entgelt für gleiche sowie gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht maßgebend.

5. Eine Partei muss nach den unionsrechtlichen Vorgaben zur Begründung der Kausalitätsvermutung iSv. § 22 AGG nur darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihren zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts und dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet. Ist der Partei dies gelungen, reicht dies - auch unter Berücksichtigung des Gebots der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts (effet utile) - aus, um die Vermutung iSv. § 22 AGG zu begründen, dass die Entgeltungleichbehandlung wegen des Geschlechts erfolgt und eine Umkehr der Beweislast herbeizuführen.

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZR 269/24)

Urteil vom 10.09.2024, 10 SLa 221/24

11. Rechtsschutzinteresse für ein Beschwerdeverfahren - Justizgewährleistungsanspruch - Rechtsmissbrauch

Leitsatz

Für die sofortige Beschwerde gegen eine Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs fehlt das erforderliche Rechtsschutzinteresse, wenn das Beschwerdeverfahren zur Verfolgung zweckwidriger und insoweit nicht schutzwürdiger Ziele ausgenutzt wird. Das Beschwerdegericht muss es nicht hinnehmen, durch Rechtsschutzersuchen, die erkennbar nicht mehr der Wahrnehmung prozessualer Rechte, sondern ausschließlich verfahrensfremden Zwecken dienen, bei der Erfüllung seiner Aufgaben unverhältnismäßig behindert zu werden.

Beschluss vom 16.09.2024, 13 Ta 219/24

12. Auslegung von Tarifverträgen - Erhöhtes Urlaubsgeld als Mitgliedervorteil nach MTV Zeitarbeit – Günstigkeitsvergleich

Leitsatz

1. Bei dem in § 15.2 MTV Zeitarbeit (BAP/DGB) hinsichtlich des Urlaubsgeldes vorgesehenen "Mitgliedervorteil" für Gewerkschaftsmitglieder handelt es sich nicht um einen eigenständigen Anspruch, sondern um ein erhöhtes Urlaubsgeld.

2. Vereinbaren die Parteien im Arbeitsvertrag die Berechnung des Urlaubsgeldes nach den im Entleiherbetrieb geltenden Tarifverträgen unter Verrechnung des nach § 15.2 MTV Zeitarbeit geschuldeten Urlaubsgeldes, ist dies nach § 4 Abs. 3 TVG zulässig, wenn das nach dem Entleiher-tarifvertrag zu zahlende Urlaubsgeld höher ist als dasjenige nach § 15.2 MTV Zeitarbeit einschließlich des Mitgliedervorteils. Ein Anspruch auf Zahlung des "Mitgliedervorteils" besteht dann nicht.

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 4 AZR 3/25)

Urteil vom 5.11.2024, 11 SLa 232/24

13. Ordentliche Kündigung - Verstoß gegen das Hinweisgeberschutzgesetz - Maßregelungsverbot

Leitsatz

Beruft sich der Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit einer Kündigung gemäß § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG iVm. § 134 BGB, muss er das Vorliegen einer rechtmäßigen Meldung/ Offenlegung sowie einer - zeitlich nachfolgenden - Benachteiligung substantiiert darlegen und ggf. beweisen.

Urteil vom 11.11.2024, 7 SLa 306/24

14. Überstundenvergütung - Darlegungs- und Beweislast

Leitsatz

1. Die Beurteilung des Tatsachenvortrags als glaubhaft kann nicht ohne Berücksichtigung des Beklagtenvorbringens erfolgen. Erst wenn die Behauptungen der Parteien divergieren, ist es Aufgabe der Tatsachengerichte, sich nach den Vorgaben des § 286 Abs. 1 ZPO eine Überzeugung zu bilden, welche der tatsächlichen Behauptungen für wahr und welche für unwahr zu erachten sind.

2. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG beinhaltet bei einem unionsrechtskonformen Verständnis auch die - grundsätzliche - Verpflichtung der Arbeitgeberin, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst (vgl. BAG 13. September 2022 1 ABR 22/21 Rn. 43 ff.). Es gibt keinen Grund, warum es der Arbeitgeberin im Hinblick auf eine ohnehin bestehende Verpflichtung zur Arbeitsaufzeichnung nicht zumutbar sein soll, ihre hieraus gewonnenen Erkenntnisse dem Arbeitnehmer im Überstundenprozess auf dessen Vortrag entgegenzuhalten.

Urteil vom 09.12.2024, 4 SLa 52/24

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen BAG 5 AZR 40/25

15. Schadenersatzforderung nach abgeschlossenem Vorprozess - verlängerte Vollstreckungsabwehrklage - vorsätzliche sittenwidrige Schädigung - Anforderungen an den Vortrag, mit dem eine Unrichtigkeit des Urteils des Vorprozesses behauptet wird

Leitsatz

1. Eine zunächst auf Einstellung der Zwangsvollstreckung gerichtete und sodann nach erfolgter Vollstreckung auf (Rück-)Zahlung umgestellte Klage kann rechtlich als sog. verlängerte Vollstreckungsabwehrklage oder - je nach Einzelfall - als Klage auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung anzusehen sein.

2. Grundlegende Voraussetzung für einen Schadenersatzanspruch nach § 826 BGB ist, dass das Urteil des Vorprozesses nachweisbar unrichtig ist. Diese Unrichtigkeit kann allerdings nicht damit dargetan werden, dass der Kläger nochmals dieselben Tatsachenbehauptungen, Beweismittel und Rechtsausführungen vorbringt, die er schon in dem abgeschlossenen Vorprozess vorgetragen hat. Gleiches gilt im Rahmen der Prüfung des § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 263 StGB.

Urteil vom 18.12.2024, 8 SLa 508/24

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