

Kurz kommentiert

Die Tücken der Massenentlassungsanzeige

Vor dem LAG Hannover (Urt. v. 24.2.2021 – 17 Sa 890/20) stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung, insbesondere wegen Verletzung des § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG. Danach hat der Arbeitgeber gleichzeitig mit der Unterrichtung des Betriebsrats der Arbeitsagentur eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten. Der Kläger war seit 1981 bei der G GmbH als Schweißer beschäftigt. Im Jahr 2019 wurde über das Vermögen der G GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Nachdem die Verhandlungen mit einem potenziellen Erwerber scheiterten, wurde die Einstellung des Geschäftsbetriebs beschlossen. Die Betriebsparteien verständigten sich im Rahmen des Interessenausgleichs darauf, das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG mit dem Interessenausgleichsverfahren zu verbinden. Es wurde festgehalten, dass dem Betriebsrat alle erforderlichen Auskünfte schriftlich erteilt wurden. Die G GmbH erstattete eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit, der der Interessenausgleich beigefügt war, und sprach anschließend gegenüber allen Mitarbeitern, auch gegenüber dem Kläger, Kündigungen aus. Die Abschrift der Unterrichtung des Betriebsrats hatte die G GmbH der Agentur für Arbeit nicht zeitgleich zugeleitet. Der Kläger hielt die Kündigung für unwirksam, weil das Massenentlassungsverfahren fehlerhaft durchgeführt worden sei.

Die Kündigungsschutzklage blieb in beiden Instanzen ohne Erfolg. Allein der Verstoß gegen die Zuleitungspflicht des § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG führe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, weil es sich nicht um ein Verbotsgesetz i. S. v. § 134 BGB handle (so auch LAG Hamm, Urt. v. 13.1.2015 – 900/14). Ein Verbotsgesetz sei nur anzunehmen, wenn der Schutzzweck der Vorschrift darauf gerichtet ist, die von einer Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit zu bewahren. Um ein solches Verbotsgesetz handle es sich bei der Unterrichtung und Konsultation des Betriebsrats (§ 17 Abs. 1 und Abs. 2 KSchG). Ein isolierter Verstoß gegen die Pflicht, der Arbeitsagentur eine Abschrift der Unterrichtung des Betriebsrats zuzuleiten, sei jedoch anders zu bewerten. Nach der EU-Massenentlassungsrichtlinie handle es sich um eine Nebenpflicht, die nicht in diesem Maße zu sanktionieren sei. Durch die Vorabinformation könne die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagentur we-

der vorbereitet noch erleichtert werden, weil im Zeitpunkt der Unterrichtung gerade noch nicht feststeht, ob und wie viele Arbeitnehmer auf den Arbeitsmarkt gelangen werden. Hierüber sei gerade im Konsultationsverfahren zu verhandeln. Fügt der Arbeitgeber bei Erstattung der Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrats bei, ist die Agentur ausreichend informiert, ob und welche Möglichkeiten der Betriebsrat zur Vermeidung der Kündigungen sieht.

Das LAG ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zu. Diese ist unter dem Az. 6 AZR 155/21 beim BAG anhängig.

Arbeit nicht ohne negativen Corona-Test

Vor dem Arbeitsgericht Offenbach stritten die Parteien im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens darüber, ob der Arbeitgeber verlangen kann, dass sich alle oder einzelne Mitarbeiter vor Arbeitsbeginn einem Corona-Schnelltest unterziehen. Das Unternehmen, das eine Gießerei in einer Produktionshalle betrieb, hatte eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die unter bestimmten Voraussetzungen (insb. erhöhte Inzidenzzahlen im Landkreis) die Durchführung eines Schnelltests vor Arbeitsantritt regelte. Der Kläger, ein Staplerfahrer, der sich dieser Anordnung nicht beugen wollte, beantragte im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens, dass ihm der Zutritt zum Werksgelände gestattet wird, ohne dass er zuvor an einem Corona-Test teilnehmen muss.

Das Gericht befand, dass in dieser Konstellation ein Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung im Eilverfahren nicht vorliegt. Dies käme nur in Betracht, wenn die Anordnung des Arbeitgebers offenkundig rechtswidrig gewesen wäre. Dies verneinte das Gericht. Der Arbeitgeber hat gem. § 618 Abs. 1 BGB sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt ist, eine entsprechende öffentlich-rechtliche Pflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG. Die Anordnung des Unternehmens diene dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) war gewahrt. Die Regelung war auch nicht offensichtlich unverhältnismäßig. Die Durchführung von Corona-Schnelltests wird vom Robert-Koch-Institut empfohlen. Sie ist mit einer Beeinträchtigung des Ge-

testeten von kurzer Dauer und niederschwelliger Intensität verbunden. Wenn der Kläger sich dem Test unterzieht, kann er seine Arbeitsleistung erbringen. Würde dem Antrag dagegen stattgegeben werden, könnte der dadurch ermöglichte Zutritt des Klägers zum Arbeitsplatz hochrangige Rechtsgüter wie Leib und Leben der dort tätigen Personen gefährden (ArbG Offenbach, Urt. v. 3.2.2021 – 4 Ga 1/21).

Abgeltung vertraglichen Zusatzurlaubs

Die Arbeitsvertragsparteien hatten vereinbart, dass der Mitarbeiterin zusätzlich zu 20 Arbeitstagen gesetzlichen Mindesturlaubs weitere zehn Arbeitstage als vertraglicher Zusatzurlaub zustehen. Weiter heißt es im Arbeitsvertrag: „Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet. Urlaubsabgeltung wird nur in Höhe des noch nicht genommenen gesetzlichen Urlaubsanspruchs gewährt“. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete zum 30.11.2019. In diesem Jahr hatte die Klägerin unstreitig zwölf Tage Urlaub genommen. Der Arbeitgeber zahlte eine Urlaubsabgeltung i. H. v. acht Urlaubstagen (Differenz zum gesetzlichen Mindesturlaub). Die Mitarbeiterin machte geltend, es seien 16 Tage abzugelten, weil die Klausel im Arbeitsvertrag unter dem Gesichtspunkt der AGB-Kontrolle unwirksam sei und daher nicht angewendet werden dürfe. Damit hatte die Klägerin vor dem LAG Nürnberg keinen Erfolg (Urt. v. 2.3.2021 – 7 Sa 37/20, rk.).

Das Gericht befand, dass die Kürzungsregelung nicht gegen Vorschriften der AGB-Kontrolle verstößt und auch nicht aus sonstigen Gründen rechtsunwirksam ist. Insbesondere genügt die Regelung dem Transparenzgebot, da die Klägerin nicht im Unklaren darüber bleibe, welcher Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten ist, und im Umkehrschluss, welcher Urlaubsanspruch ersatzlos verfällt. Die Regelung weiche auch nicht von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelungen zum Urlaub ab. Denn nach Rechtsprechung des BAG sind die Parteien des Arbeitsvertrags in ihrer Regelungsmacht frei, was den Zusatzurlaub betrifft, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. Daher spiele es auch keine Rolle, ob die vertragliche Regelung von den Grundgedanken des BUrlG abweiche. Diese finden nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung.