



06/12

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Aufgabe der Surrogatstheorie-----S.1
- Pensionskassenleistung - Einstandspflicht des ArbeitgebersS.2
- Betriebsrentenanpassung - Prüfungszeitraum -----S.3
- Schadensersatz wegen rechtswidrigen Warnstreiks -----S.3
- Frist zur Geltendmachung von Schadensansprüchen wegen Diskriminierung -----S.4
- Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für DiskriminierungS.5
- Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen - Verdeckte Videoüberwachung-----S.6
- Keine Heilung von Fehlern bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige durch einen bestandskräftigen Bescheid der Arbeitsverwaltung -----S.7

Arbeitsrecht

● Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Aufgabe der Surrogatstheorie

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Ur-

laub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Diese Befristung galt nach bisheriger Senatsrechtsprechung grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, weil der Abgeltungsanspruch als Ersatz (Surrogat) für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch verstanden wurde. Dieser Anspruch ist aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben nach der neueren Rechtsprechung des Senats allerdings dann nicht ebenso wie der Urlaubsanspruch befristet, wenn der Arbeitnehmer über den Übertragungszeitraum hinaus arbeitsunfähig ist.

Der Kläger war beim Beklagten seit dem 4. Januar 2008 als Operating-Manager beschäftigt. Im Kündigungsrechtsstreit der Parteien stellte das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil vom 27. November 2008 fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Juli 2008 endete. Dem Kläger standen zu diesem Zeitpunkt jedenfalls 16 Tage Urlaub zu. Mit einem Schreiben vom 6. Januar 2009 verlangte er vom Beklagten ohne Erfolg, diesen Urlaub abzugelten. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Abgeltungsanspruch des Klägers ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen nicht am 31. Dezember 2008 untergegangen. Der gesetzliche Urlaubsabgeltungs-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



anspruch unterfällt als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes. Der Kläger musste deshalb die Abgeltung seines Urlaubs nicht im Urlaubsjahr 2008 verlangen. Sachliche Gründe dafür, warum für einen arbeitsfähigen Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses andere Regeln für den Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs gelten sollen als für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, bestehen nicht. Der Senat hält daher auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist, an der Surrogatstheorie nicht fest. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25. März 2010 - 14 Sa 2333/09 -]

● Pensionskassenleistung - Einstandspflicht des Arbeitgebers

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden sollen, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, so hat der Arbeitgeber aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis für die Leistungskürzung einzustehen. Diese Verpflichtung folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG, wonach der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen hat, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG angeführten externen Versorgungsträger erfolgt. Von

dieser Einstandspflicht kann der Arbeitgeber sich nach § 17 Abs. 3 BetrAVG nicht befreien.

Der Kläger war bis zum 31. Oktober 2000 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte hatte ihm neben einer im Versorgungsfall aus ihrem Vermögen zu erbringenden Firmenrente eine Betriebsrente zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden sollte. Seit dem 1. November 2003 bezieht der Kläger von der Beklagten die Firmenrente und von der Pensionskasse die Pensionskassenrente. Die Satzung der Pensionskasse sieht vor, dass ein Fehlbetrag unter bestimmten Voraussetzungen durch Herabsetzung der Leistungen auszugleichen ist. Im Jahr 2003 beschloss die Mitgliederversammlung der Pensionskasse eine Herabsetzung ihrer Leistungen und zahlte in der Folgezeit an den Kläger eine verringerte Pensionskassenrente aus. Der Kläger hat von der Beklagten ua. den Ausgleich der Beträge verlangt, um die die Pensionskasse ihre Leistungen herabgesetzt hatte.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts insoweit erfolglos. Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger die Beträge zu zahlen, um die die Pensionskasse ihre Leistungen herabgesetzt hat. Zwar haben die Parteien vereinbart, dass für die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die über die Pensionskasse durchgeführt werden, die jeweils gültige Satzung der Pensionskasse maßgeblich sein soll. Die dynamische Inbezugnahme der Satzung der Pensionskasse erstreckt sich jedoch nicht auf die Satzungsbestimmung, die der Pensionskasse das



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Recht gibt, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2012 - 3 AZR 408/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 2. Juni 2010 - 19 Sa 33/09 -]

● **Betriebsrentenanpassung - Prüfungszeitraum**

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Belange des Versorgungsempfängers werden durch den Anpassungsbedarf und die sog. reallohnbezogene Obergrenze bestimmt. Ausgangspunkt der Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers ist der Anpassungsbedarf. Dieser richtet sich nach dem seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust. Der so ermittelte Anpassungsbedarf wird durch die Nettolohnentwicklung der aktiven Arbeitnehmer begrenzt (sog. reallohnbezogene Obergrenze). Da die reallohnbezogene Obergrenze ebenso wie der Anpassungsbedarf die Belange der Versorgungsempfänger betrifft, gilt derselbe Prüfungszeitraum. Dieser reicht vom individuellen Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungsstichtag. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Der Kläger war bis zum 31. Dezember 2005 bei der Beklagten beschäftigt und bezieht seit dem 1. Januar 2006 von der Beklagten

eine Betriebsrente. Die Beklagte, die die Anpassung jeweils zum 1. Juli eines jeden Kalenderjahres einheitlich für alle Versorgungsempfänger prüft, erhöhte die monatliche Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2009 um 2,91 %. Dieser Anpassung lag die Nettolohnentwicklung sämtlicher Mitarbeiter im Konzern in Deutschland mit Ausnahme der sog. Executives in den Kalenderjahren 2006 bis 2008 zugrunde. Der Kläger hat von der Beklagten eine Anpassung seiner Betriebsrente um den seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust von 6,04 % verlangt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Die Beklagte hat die Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2009 um den seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust anzupassen. Die reallohnbezogene Obergrenze rechtfertigt bereits deshalb keine die Teuerungsrate unterschreitende Anpassung, weil die Beklagte ihrer Anpassungsentscheidung insoweit nicht den maßgeblichen Prüfungszeitraum vom individuellen Rentenbeginn am 1. Januar 2006 bis zum Anpassungsstichtag, dem 1. Juli 2009, zugrunde gelegt hat. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 10. Mai 2011 - 6 Sa 107/11]

● **Schadensersatz wegen rechtswidrigen Warnstreiks**

Wechselt ein Unternehmen während laufender Tarifvertragsverhandlungen innerhalb eines Arbeitgeberverbandes von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Mitgliedschaft) und informiert es die Gewerkschaft über diesen Statuswechsel, sind spätere gegen dieses Unternehmen gerichtete Arbeitskämpfmaßnahmen zum Abschluss eines Verbandstarifvertrags unzulässig.

Die Klägerin betreibt ein Unternehmen, das Verpackungen und Packungsbeilagen für Pharma-Produkte herstellt. Sie war bis zum 29. März 2009 tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband Druck und Medien Hessen e.V. (VDMH). Mit Wirkung vom 30. März 2009 wechselte sie innerhalb des VDMH in eine OT-Mitgliedschaft und wurde zudem Mitglied im Arbeitgeberverband Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Unternehmen (VPU). Durch Schreiben des VPU vom 19. Mai 2009 und in einem Gespräch vom 22. Mai 2009, an dem ua. der Geschäftsführer der Klägerin und Vertreter von ver.di teilnahmen, wurde diese über den Statuswechsel unterrichtet. Gleichwohl rief ver.di am 29. Mai 2009 die Beschäftigten der Klägerin von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr zu einem Warnstreik zur Durchsetzung einer 5%-igen Lohnerhöhung in der Druckindustrie auf. Daran beteiligten sich alle gewerblichen Arbeitnehmer. Die Klägerin hat geltend gemacht, der Warnstreik sei infolge ihres Statuswechsels rechtswidrig gewesen. Sie hat deshalb von ver.di Schadensersatz in Höhe von rund 35.000,00 Euro verlangt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Warnstreik war rechtswidrig und verpflichtet ver.di nach § 823 Abs. 1 BGB zum Schadensersatz. Die Klägerin gehörte dem VDMH zum Zeitpunkt der Arbeitskämpfmaßnahme nicht mehr als tarifge-

bundenes Mitglied an. Ihr vorheriger Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft war für ver.di hinreichend transparent und damit tarifrechtlich wirksam. Eine Umdeutung des Warnstreiks in einen Unterstützungstreik scheidet aus. Mangels Feststellungen zur Schadenshöhe war der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2012 - 1 AZR 775/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. November 2010 - 8 Sa 446/10 -]

● **Frist zur Geltendmachung von Schadensansprüchen wegen Diskriminierung**

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, er sei wegen eines durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbotenen Merkmals nachteilig behandelt worden, so muss er für alle Ansprüche auf Schadensersatz die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG beachten. Wird eine Bewerbung abgelehnt, so beginnt die Frist in dem Moment, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Die Beklagte suchte im November 2007 mit einer Stellenanzeige für ihr „junges Team in der City motivierte Mitarbeiter/innen“ im Alter von 18 bis 35 Jahren. Die damals 41jährige Klägerin bewarb sich unter Beifügung eines vollständigen tabellarischen Lebenslaufs. Am 19. November 2007 erhielt sie eine telefonische Absage. Die Klägerin erhob am 29. Januar 2008 beim Arbeitsgericht Hamburg Klage, mit der sie eine Entschädigung sowie Ersatz der Bewerbungs- und Prozesskosten verlangt.

Wie in den Vorinstanzen blieb die Klage auch vor dem Achten Senat des Bundesar-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



beitsgerichts ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hatte im Fall der Klägerin bereits den Europäischen Gerichtshof um Entscheidung der Frage gebeten, ob die Frist des § 15 Abs. 4 AGG mit europäischem Recht vereinbar ist. Nach der Entscheidung des Gerichtshofs in Luxemburg hatte das Landesarbeitsgericht nach dessen Vorgaben die Bestimmung für wirksam gehalten. Dies hat der Senat nunmehr in Fortsetzung seiner bisherigen Rechtsprechung bestätigt und klargestellt, dass auch Schadensersatzansprüche auf anderer Rechtsgrundlage binnen der Frist des § 15 Abs. 4 AGG geltend gemacht werden müssen, wenn sie sich auf einen Sachverhalt beziehen, bei dem eine Diskriminierung wegen der durch das AGG verbotenen Merkmale gerügt wird. Nachdem die Klägerin am 19. November 2007 mit der Ablehnung von der Benachteiligung Kenntnis erlangt hatte, wahrte ihre am 29. Januar 2008 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage nicht die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 27. Oktober 2010 - 5 Sa 3/09 -]

● Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung

Begründet ein Arbeitgeber seine Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer, so muss diese Auskunft zutreffen. Ist sie dagegen nachweislich falsch oder steht sie im Widerspruch zum Verhalten des Arbeitgebers, so kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung bedeuten.

Die türkischstämmige Klägerin wurde von der Beklagten, einem Träger der gesetzli-

chen Unfallversicherung, zunächst befristet für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Dezember 2008 als Sachbearbeiterin eingestellt. Im Oktober 2008 fand ein Personalgespräch statt, in dem es auch um Arbeitsfehler der Klägerin ging. Im November 2008 wurde die Verlängerung der befristeten Beschäftigung für die Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Januar 2010 vereinbart. Im September 2009 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Februar 2010 nicht erfolgen werde. Die Klägerin machte, auch mit Hinweis auf den geringen Anteil von Beschäftigten nicht-deutscher Herkunft, eine Diskriminierung wegen ihrer ethnischen Herkunft geltend. Dies verneinte die Beklagte, weitere Begründungen lehnte sie ab. Am 31. Januar 2010 erstellte die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit der Leistungsbeurteilung „zu unserer vollsten Zufriedenheit“. Gegen die von der Klägerin angestrebte Klage auf Entschädigung wegen ethnischer Diskriminierung verteidigte sich die Beklagte mit dem Argument, die Entfristung sei wegen der nicht genügenden Arbeitsleistung der Klägerin abgelehnt worden.

Anders als das Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung iHv. 2.500,00 Euro und von Schadensersatz verurteilt. Die Revision der Beklagten und die hilfsweise eingelegte Anschlussrevision der Klägerin hatten vor dem Achten Senat Erfolg. Eine Verurteilung der Beklagten kann nicht auf die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung gestützt werden. Das Landesarbeitsgericht wird aber aufzuklären haben, ob die von der Beklagten erteilten Auskünfte über die



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Gründe der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses Indizwirkung für eine Diskriminierung der Klägerin haben, weil diese Auskünfte möglicherweise falsch waren oder im Widerspruch zu dem sonstigen Verhalten der Beklagten standen. Das Landesarbeitsgericht wird dabei zu prüfen haben, ob das erteilte Zeugnis falsch war oder die Begründung, eine Entfristung sei wegen der Leistungsmängel der Klägerin nicht möglich gewesen. Auch wird dem Vortrag der Klägerin nachzugehen sein, zuvor sei eine andere, ebenfalls nicht zutreffende Auskunft erteilt worden. Die Klägerin soll zunächst auf einen Wegfall ihres Arbeitsplatzes wegen einer bevorstehenden Fusion hingewiesen worden sein. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11 - Vorinstanz, Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. März 2011 - 9 Sa 678/10 -]

● Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen - Verdeckte Videoüberwachung

Entwendet eine Verkäuferin Zigarettenpackungen aus dem Warenbestand des Arbeitgebers, kann dies auch nach längerer - im Streitfall zehnjähriger - Betriebszugehörigkeit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual allerdings nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann höheres Gewicht, wenn die Art der Informa-

tionsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war. Unter diesen strengen Voraussetzungen wiederum stehen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) der verdeckten Videoüberwachung auch an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen nicht entgegen. Zwar bestimmt § 6b Abs. 2 BDSG, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu machen sind. Bei einem Verstoß gegen diese Pflicht wird aber nicht jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts die Entscheidung der Vorinstanz aufgehoben, soweit diese die Kündigungsschutzklage einer Verkäuferin abgewiesen hat. Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen. Die Klägerin war bei ihr zuletzt als stellvertretende Filialleiterin beschäftigt. Für drei Wochen im Dezember 2008 installierte die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats verdeckte Videokameras in den Verkaufsräumen. Sie hat geltend gemacht, es habe der Verdacht bestanden, dass auch Mitarbeiterdiebstähle zu hohen Inventurdifferenzen beigetragen hät-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



ten. Auf dem Mitschnitt sei zu sehen, wie die Klägerin bei zwei Gelegenheiten jeweils zumindest eine Zigarettenpackung aus dem Warenbestand entwendet habe. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klägerin hat bestritten, Zigaretten entwendet zu haben. Nach Einnahme des Augenscheins in die Videoaufzeichnungen hat das Landesarbeitsgericht den Kündigungsvorwurf als erwiesen erachtet und die Klage gegen die ordentliche Kündigung abgewiesen.

Der Senat hat die Sache zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Zwar ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden, die - allein noch im Streit stehende - ordentliche Kündigung sei nach dem zugrunde gelegten Sachverhalt sozial gerechtfertigt. Es steht aber noch nicht fest, ob die Voraussetzungen für eine prozessuale Verwertung der Videoaufzeichnungen gegeben sind. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Juni 2012 - 2 AZR 153/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 18. November 2010 - 6 Sa 817/10 -

● **Keine Heilung von Fehlern bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige durch einen bestandskräftigen Bescheid der Arbeitsverwaltung**

Begeht der Arbeitgeber bei der Erstattung einer nach § 17 KSchG erforderlichen Massenentlassungsanzeige Fehler, werden diese durch einen bestandskräftigen Bescheid der Agentur für Arbeit nach §§ 18, 20 KSchG nicht geheilt. Die Arbeitsgerichte sind durch

einen solchen Bescheid nicht gehindert, die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige festzustellen.

Der Kläger war seit 1990 bei der Schuldnerin beschäftigt. Am 1. März 2009 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Auf der Grundlage eines noch während des vorläufigen Insolvenzverfahrens mit seiner Zustimmung geschlossenen Interessenausgleichs mit Namensliste vom 24. Februar 2009 kündigte der Beklagte am 11. März 2009 das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2009. Am 26. Februar 2009 hatte die Schuldnerin Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet, ohne den Interessenausgleich beizufügen. Der Anzeige war entgegen der gesetzlichen Anordnung in § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG auch keine Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt. Der Betriebsrat der Schuldnerin erklärte am 26. Februar 2009 allerdings schriftlich gegenüber der Agentur für Arbeit, er sei darüber informiert, dass eine Massenentlassungsanzeige abgesandt worden sei. Noch am 26. Februar 2006 bestätigte die Agentur für Arbeit den Eingang der Massenentlassungsanzeige. Später verkürzte sie die Sperrfrist. Der Kläger greift die Kündigung an, weil der Massenentlassungsanzeige keine Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt gewesen sei. Die Vorinstanzen sind dem gefolgt.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats, ersatzweise des Interessenausgleichs mit Namensliste, ist Voraussetzung für eine wirksame Massenent-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



lassungsanzeige. Das Schreiben des Betriebsrats vom 26. Februar 2009 an die Agentur für Arbeit enthielt keine eindeutige, abschließende Meinungsäußerung zu den angezeigten Kündigungen und war deshalb keine ordnungsgemäße Stellungnahme iSv. § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Der Bescheid der Agentur für Arbeit über die Verkürzung der Sperrfrist hat den Formfehler nicht geheilt. Die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige ist von der Bindungswirkung eines solchen Bescheids nicht umfasst. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Juni 2012 - 6 AZR 780/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10. November 2010 - 12 Sa 1321/10 - Hinweis: Der Senat hat am selben Tag die Revision des Beklagten im Parallelverfahren - 6 AZR 726/10 - ebenfalls zurückgewiesen.]¹²

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**