

Das BAG entschied mit Urteil vom 19.5.2022 – 2 AZR 467/21 laut PM Nr. 18/22, dass das Fehlen der sog. Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit führt. Die Beklagte sah sich zu mehreren Kündigungen von Arbeitsverträgen veranlasst. Mit ihrer Klage hat die Klägerin u. a. geltend gemacht, dass die ihr zugegangene Kündigung nach § 134 BGB nichtig sei, weil die Beklagte nicht zuvor gegenüber der Agentur für Arbeit die Angaben gemäß § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG gemacht habe. Das LAG Hessen hatte mit Urteil vom 18.6.2021 – 14 Sa 1228/20 die Massenentlassungsanzeige der Beklagten für unwirksam gehalten und der Kündigungsschutzklage aus diesem Grund stattgegeben. Die Revision der Beklagten führte vor dem Zweiten Senat des BAG zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das LAG. Neben noch zu klärenden tatsächlichen Sachverhalten führte das BAG laut der PM aus, dass die streitbefangene Kündigung nicht nach § 134 BGB nichtig sei, weil die Beklagte nicht zuvor gegenüber der Agentur für Arbeit die Angaben gemäß § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG gemacht habe. Laut BAG führt ein Verstoß gegen letztere Vorschrift nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige. Über diese gesetzgeberische Entscheidung dürfen sich die nationalen Gerichte nicht im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung hinwegsetzen. Eine solche ist auch nicht geboten. Durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union sei geklärt, dass die in § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG vorgesehenen Angaben nicht gemäß Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.7.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, geändert durch die Richtlinie (EU) 2015/1794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6.10.2015, in der Anzeige enthalten sein müssen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung – sehr kurze Dauer

1. Die Anwendung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wonach die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags unzulässig ist, wenn „bereits zuvor“ ein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestanden hat, ist im Wege der verfassungskonformen Auslegung der Vorschrift auf Fälle auszu-schließen, in denen dies für die Parteien unzumutbar wäre. Die dies aussprechende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (– 1 BvL 7/14, 1 BvL 1375/14 – BVerfGE 149, 126) ist für die Gerichte bindend (Rn. 19 ff.).
2. Die Unzumutbarkeit kann ua. dann gegeben sein, wenn die Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer war. Bei der Bewertung, ob es sich im Einzelfall um ein Arbeitsverhältnis von sehr kurzer Dauer im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gehandelt hat, kommt den Tatsacheninstanzen ein Beurteilungsspielraum zu (Rn. 27).
3. Die im vorliegenden Fall streitentscheidende Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei einem vor ca. 13 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnis für die Dauer von acht Wochen handele es sich um eine Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer, welche die Unzumutbarkeit der Anwendung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bedingt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (Rn. 29 ff.).

BAG, Urteil vom 15.12.2021 – 7 AZR 530/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1267-1](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Annahmeverzug – Leistungswille – unterlassener Zwischenverdienst – Böswilligkeit

1. Den Tatsacheninstanzen steht bei der Feststellung des Leistungswillens (§ 297 BGB) als Voraus-

setzung des Annahmeverzugs ein Beurteilungsspielraum zu (Rn. 18).

2. Die Nichterbringung der Arbeitsleistung unter Berufung auf ein Zurückbehaltungsrecht ist in der Regel als Indiz für den fehlenden Leistungswillen anzusehen, wenn das Zurückbehaltungsrecht nicht wirksam geltend gemacht wurde (Rn. 23).

3. Im Annahmeverzugsprozess ist es einem Arbeitnehmer im Rahmen von § 11 Nr. 2 KSchG regelmäßig verwehrt, die objektive Unzumutbarkeit einer Tätigkeit geltend zu machen, wenn er sich zuvor im Kündigungsschutzprozess auf die Möglichkeit der Zuweisung einer entsprechenden Tätigkeit als die Kündigung ausschließendes milderer Mittel berufen hat. Die im Kündigungsschutzprozess zu beachtende subjektive Komponente der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ist auch bei der Prüfung der „Böswilligkeit“ im Rahmen von § 11 Nr. 2 KSchG zu berücksichtigen (Rn. 35 ff.).

4. Die Chance, Trinkgelder zu erhalten, stellt keine im Rahmen von § 11 Nr. 2 KSchG anzurechnende Verdienstmöglichkeit dar (Rn. 40).

BAG, Urteil vom 19.1.2022 – 5 AZR 346/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1267-2](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Sozialplanabfindung – Höchstbetragsregelung – betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Eine Regelung in einem Sozialplan, die für Abfindungen einen Höchstbetrag vorsieht (sog. Höchstbetragsregelung), benachteiligt ältere Arbeitnehmer regelmäßig nicht iSv. § 3 Abs. 2 AGG mittelbar, wenn die Abfindung die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile spürbar abmildert und nur die Be-

günstigung begrenzt, die diese Arbeitnehmergruppe durch eine besondere Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Abfindungsberechnung erfahren hat (Rn. 14 ff., 25).

2. Eine solche – von einer Einigungsstelle beschlossene – Höchstbetragsregelung ist nicht deshalb unangemessen, weil sich eine längere Betriebszugehörigkeit bei Arbeitnehmern mit höherem Bruttomonatsentgelt schon zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr abfindungserhöhend auswirkt. Die Einigungsstelle darf im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums auch berücksichtigen, dass ein höheres Einkommen mehr Möglichkeiten zur Eigenvorsorge für den Fall einer Arbeitslosigkeit bietet (Rn. 26).

BAG, Urteil vom 8.2.2022 – 1 AZR 252/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1267-3](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Nichtzulassungsbeschwerde – Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung – Auslegung AGB

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR Caritas) sind als auf dem Dritten Weg entstandene Regelungen Allgemeine Geschäftsbedingungen. Sie haben keine normative Wirkung und sind keine Rechtsnormen iSv. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Da sie aber eine Verbreitung und Bedeutung erlangen, die einer Rechtsnorm mit abstrakter Bedeutung für die Allgemeinheit gleichkommt, haben sie Rechtsnormcharakter iSd. Regelung (Rn. 3).

BAG, Beschluss vom 3.5.2022 – 3 AZN 45/22
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1267-4](#)
unter www.betriebs-berater.de