

Wieder die Luftfahrt. Nach einer Pressemitteilung des BAG vom 8.11.2022 (Nr. 42/2022) hat das Gericht entschieden, dass die Nachkündigungen des Kabinenpersonals der insolventen Fluggesellschaft Air Berlin vom 27.8.2020 grundsätzlich wirksam sind (Urteil v. 8.11.2022 – 6 AZR 15/22). Die Klägerin war bei Air Berlin als Flugbegleiterin mit Einsatzort Düsseldorf beschäftigt. Ihr Arbeitsvertrag wurde wegen Stilllegung des Flugbetriebs zunächst mit Schreiben vom 27.1.2018 gekündigt. Diese Kündigung hat das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Nachdem der Sechste Senat mit Urteil v. 14.5.2020 – 6 AZR 235/19 entschieden hatte, dass die Kündigungen des Kabinenpersonals wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, 3 KSchG i. V. m. § 134 BGB unwirksam sind, hat der Beklagte den entsprechenden Kündigungsschutzantrag der Klägerin anerkannt. Im Rahmen einer weiteren Massenentlassung hat er nach Durchführung der erforderlichen Verfahren den verbliebenen Beschäftigten des Kabinenpersonals mit Schreiben vom 27.8.2020 erneut gekündigt. Die Klägerin hat auch diese Kündigung u. a. wegen formeller Mängel für unwirksam gehalten. Die Vorinstanzen hatten ihre Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die nunmehr streitbefangene Kündigung vom 27.8.2020 hat das Arbeitsverhältnis beendet. Die Kündigung ist wegen der Stilllegung des Flugbetriebs sozial gerechtfertigt. Die Anforderungen an das nach § 17 Abs. 2 KSchG mit der Personalvertretung durchzuführende Konsultationsverfahren wurden erfüllt, insbesondere wurde die Personalvertretung ausreichend über den Zeitraum der beabsichtigten Entlassungen informiert. Die Massenentlassungsanzeige wurde gemäß § 17 Abs. 3 KSchG bei der weiterhin zuständigen Agentur für Arbeit Düsseldorf vollständig erstattet. Eine Unwirksamkeit der Kündigung ergibt sich auch nicht aus sonstigen Gründen. Die Grundlagen der Entscheidung, insbesondere die zu erwartenden Ausführungen zu formalen Anforderungen, dürften für Massenentlassungen insgesamt von Interesse sein.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzung zur Tätigkeit im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags

1. Eine Überlassung zur Arbeitsleistung i. S. d. § 1 Abs. 1 AÜG liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und nach dessen Weisungen beschäftigt werden (Rn. 17). Davon zu unterscheiden sind Arbeitnehmer, die nach Weisungen des Unternehmers zur Ausführung von Dienst- oder Werkverträgen als Erfüllungsgehilfe bei Dritten eingesetzt werden (Rn. 18).

2. Der Werkbesteller oder Auftraggeber von Dienstleistungen kann dem Werkunternehmer oder Dienstleister bzw. dessen Erfüllungsgehilfen bestimmte Anweisungen zur Ausführung der Dienste bzw. des Werks erteilen. In diesen Fällen ist die arbeitsrechtliche, personenbezogene und verfahrensorientierte Weisungsbefugnis von der projekt- und sachbezogenen ergebnisorientierten Anweisung abzugrenzen (Rn. 19).

3. Sprechen einige Kriterien für die Annahme, der Arbeitnehmer sei als Erfüllungsgehilfe im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags tätig geworden und andere für das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung, hat das Tatsachengericht eine umfassende Abwägung aller in die Entscheidung einzustellenden Gesichtspunkte vorzunehmen und das Ergebnis seiner Gesamtbetrachtung nachvollziehbar zu erläutern (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 5.7.2022 – 9 AZR 323/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2739-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Auflösungsantrag – (keine) Nichtigkeit der Kündigung wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot – Schadensersatz – unterbliebene Zielvereinbarung – außergerichtliche Kosten

1. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag gemäß § 9 Abs. 1 S. 1 bzw. S. 2 KSchG auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen. Die Voraussetzungen von § 533 ZPO müssen dabei nicht erfüllt sein. § 9 Abs. 1 S. 3 KSchG ist insofern lex specialis (Rn. 7, 9).

2. Handelt der Arbeitgeber aufgrund eines Motivbündels, greift der Unwirksamkeitsgrund aus § 612a BGB nur ein, wenn die Rechtsausübung durch den Arbeitnehmer das wesentliche Motiv für die maßregelnde Maßnahme (hier: die Kündigung) bildet (Rn. 15).

3. Ein Ausspruch zur Verteilung der außergerichtlichen Kosten der Parteien in erster Instanz ist nicht mit Blick auf § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG entbehrlich. Die Norm schließt im ersten Rechtszug nicht die Erstattung aller außergerichtlichen Kosten, sondern lediglich einen Entschädigungsanspruch der obsiegenden Partei wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten aus (Rn. 28).

BAG, Urteil vom 27.9.2022 – 2 AZR 5/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2739-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Eingruppierung einer Fallmanagerin in einem Jobcenter – Aufbaufallgruppen – Heraushebungsmerkmale „besondere Schwierigkeit“ und „Bedeutung“

1. Für die Zulässigkeit der Berufung ist es erforderlich, dass sich die Rechtsmittelführerin in ihrer

Berufungsbegründung hinreichend mit den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandersetzt. Dabei kann von ihr nicht mehr an Begründung verlangt werden als vom Arbeitsgericht selbst erbracht worden ist (Rn. 17).

2. Im Eingruppierungsrechtsstreit hat die klagende Beschäftigte nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen diejenigen Tatsachen vorzutragen und gegebenenfalls zu beweisen, die den rechtlichen Schluss zulassen, dass die Tätigkeit die tariflichen Anforderungen des beanspruchten Tätigkeitsmerkmals der maßgebenden Vergütungsgruppe erfüllt (Rn. 42).

3. Mit der bloßen Darstellung der ihr im Einzelnen übertragenen Aufgaben genügt die Klägerin ihrer Darlegungslast dann nicht, wenn die in Anspruch genommene Vergütungsgruppe ein Heraushebungsmerkmal enthält und sich dessen genauer Inhalt erst durch einen Vergleich mit der Ausgangsvergütungsgruppe erschließt. In diesem Fall hat sie auch darzulegen, wodurch sich ihre Tätigkeit von der „Normaltätigkeit“ unterscheidet. Der Umfang eines solchen Sachvortrags, der einen „wertenden Vergleich“ durch das Gericht ermöglicht, hängt von dem im konkreten Fall in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmal ab (Rn. 42).

4. Bei der Prüfung der Voraussetzungen von Aufbaufallgruppen können Umstände, die für die Erfüllung einer tariflichen Anforderung einer Aufbaufallgruppe berücksichtigt worden sind, grundsätzlich nicht noch einmal für die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals einer höheren Aufbaufallgruppe herangezogen werden; sie sind „verbraucht“ (Rn. 50).

BAG, Urteil vom 22.6.2022 – 4 AZR 495/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2739-3**
unter www.betriebs-berater.de