

**Urteile, die Sie interessieren könnten**

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Kündigung einer nicht gegen das Coronavirus geimpften medizinischen Fachangestellten**

BAG, Urteil vom 30. März 2023 – 2 AZR 309/22 –

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpften medizinischen Fachangestellten zum Schutz von Patienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB.

Die Klägerin arbeitete seit dem 1. Februar 2021 als medizinische Fachangestellte bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt. Die Klägerin wurde auf verschiedenen Stationen in der Patientenversorgung eingesetzt. Sie war nicht bereit, sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen und nahm entsprechende Impfangebote ihrer Arbeitgeberin nicht wahr. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG mit Schreiben vom 22. Juli 2021 ordentlich fristgemäß zum 31. August 2021. Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt und insbesondere geltend gemacht, die Kündigung verstoße gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Vor Wirksamwerden der ab dem 15. März 2022 geltenden Pflicht zur Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises für das Krankenhauspersonal (vgl. § 20a IfSG) sei sie nicht zu einer Impfung verpflichtet gewesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Kündigung nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB verstößt. Es fehlt an der dafür erforderlichen Kausalität zwischen der Ausübung von Rechten durch den Arbeitnehmer und der benachteiligenden Maßnahme des Arbeitgebers. Das wesentliche Motiv für die Kündigung war nicht die Weigerung der Klägerin, sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen, sondern der beabsichtigte Schutz der Krankenhauspatienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion durch nicht geimpftes medizinisches Fachpersonal. Dabei ist es rechtlich ohne Bedeutung, dass die Kündigung vor Inkrafttreten der gesetzlichen Impfpflicht erklärt worden ist. Auch unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten bestehen keine Bedenken an der Wirksamkeit der Kündigung.

**Siehe:**

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/kuendigung-einer-nicht-gegen-das-coronavirus-geimpften-medizinischen-fachangestellten/>

**II.**

**Fristlose Kündigung und Annahmeverzug**

BAG, Urteil vom 29. März 2023 – 5 AZR 255/22

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint ist. Diese Vermutung kann durch die Begründung der Kündigung zur Gewissheit oder durch entsprechende Darlegungen des Arbeitgebers entkräftet werden.

Der Kläger war seit dem 16. August 2018 bei der Beklagten als technischer Leiter beschäftigt und hat 5.250,00 Euro brutto monatlich verdient. Mit Schreiben vom 2. Dezember 2019 sprach die Beklagte eine fristlose Änderungskündigung aus, mit der sie dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag als Softwareentwickler gegen eine auf 3.750,00 Euro brutto monatlich verminderte Vergütung anbot. Weiter heißt es in dem Kündigungsschreiben, „im Falle der Ablehnung der außerordentlichen Kündigung durch Sie (also im Falle, dass Sie von einem unaufgelösten Arbeitsverhältnis ausgehen) oder im Falle der Annahme des folgenden Angebots erwarten wir Sie am 05.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“. Der Kläger lehnte das Änderungsangebot ab und erschien auch nicht zur Arbeit. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 14. Dezember 2019 das Arbeitsverhältnis erneut und zwar „außerordentlich zum 17.12.2019 um 12:00 Uhr MEZ“. Ferner wies sie darauf hin, „im Falle der Ablehnung dieser außerordentlichen Kündigung“ erwarte sie den Kläger „am 17.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“. Dem leistete der Kläger nicht Folge. In dem von ihm anhängig gemachten Kündigungsschutzprozess wurde rechtskräftig festgestellt, dass beide Kündigungen das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst haben.

Nachdem die Beklagte für den Monat Dezember 2019 nur noch eine Vergütung von 765,14 Euro brutto zahlte und der Kläger erst zum 1. April 2020 ein neues Arbeitsverhältnis begründen konnte, hat er Klage auf Vergütung wegen Annahmeverzugs erhoben, mit der er die Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Gehalts abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes bis zum Antritt der neuen Beschäftigung verlangt. Er hat gemeint, die Beklagte habe sich im Streitzeitraum aufgrund ihrer unwirksamen Kündigungen im Annahmeverzug befunden. Eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten zu geänderten oder auch den ursprünglichen Arbeitsbedingungen sei ihm, sofern die Beklagte dies überhaupt ernsthaft angeboten habe, nicht zuzumuten gewesen. Die Beklagte habe ihm zur Begründung ihrer fristlosen Kündigungen in umfangreichen Ausführungen zu Unrecht mannigfaches Fehlverhalten vorgeworfen und seine Person herabgewürdigt. Sie habe ihrerseits geltend gemacht, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr unzumutbar. Dagegen hat die Beklagte gemeint, sie habe sich nicht im Annahmeverzug befunden, weil der Kläger während des Kündigungsschutzprozesses nicht bei ihr weitergearbeitet habe. Der Kläger sei selbst von der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausgegangen, weil er im Kündigungsschutzprozess einen Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung gestellt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat angenommen, der Kläger habe trotz der unwirksamen Kündigungen der Beklagten keinen Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung, weil er das Angebot der Beklagten, während des Kündigungsschutzprozesses bei ihr weiterzuarbeiten, nicht angenommen habe. Der Kläger sei deshalb nicht leistungswillig iSd. § 297 BGB gewesen.

Die vom Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts nachträglich zugelassene Revision des Klägers war erfolgreich.

Die Beklagte befand sich aufgrund ihrer unwirksamen fristlosen Kündigungen im Annahmeverzug, ohne dass es eines Arbeitsangebots des Klägers bedurft hätte. Weil die Beklagte selbst davon ausging, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht zuzumuten, spricht wegen ihres widersprüchlichen Verhaltens eine tatsächliche Vermutung dafür, dass sie dem Kläger kein ernstgemeintes Angebot zu einer Prozessbeschäftigung unterbreitete. Die abweichende Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht beruht auf einer nur selektiven Berücksichtigung des Parteivortrags und ist schon deshalb nicht vertretbar. Darüber hinaus lässt die Ablehnung eines solchen „Angebots“ nicht auf einen fehlenden Leistungswillen des Klägers iSd. § 297 BGB schließen. Es käme lediglich in Betracht, dass er sich nach § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen müsste. Das schied im Streitfall jedoch aus, weil dem Kläger aufgrund der gegen ihn im Rahmen der Kündigungen erhobenen Vorwürfe und der Herabwürdigung seiner Person eine Prozessbeschäftigung bei der Beklagten nicht zuzumuten war. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger im Kündigungsschutzprozess vorläufige Weiterbeschäftigung beantragt hat. Dieser Antrag war auf die Prozessbeschäftigung nach festgestellter Unwirksamkeit der Kündigungen gerichtet. Nur wenn der Kläger in einem solchen Fall die Weiterbeschäftigung abgelehnt hätte, hätte er sich seinerseits widersprüchlich verhalten. Hier ging es indes um die Weiterbeschäftigung in der Zeit bis zur erstinstanzlichen Entscheidung. Es macht einen Unterschied, ob der Arbeitnehmer trotz der gegen ihn im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung erhobenen (gravierenden) Vorwürfe weiterarbeiten soll oder er nach erstinstanzlichem Obsiegen im Kündigungsschutzprozess gleichsam „rehabilitiert“ in den Betrieb zurückkehren kann.

**Siehe:**

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/fristlose-kuendigung-und-annahmeverzug/>

**III.**

LAG Hamm, Urteil vom 9.02.2023 – 5 Sa 568/22

Urlaubsabgeltung bei mehrjähriger Arbeitsunfähigkeit bei fehlender Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers im Kalenderjahr, in dem noch Arbeitsleistungen erbracht worden sind, Verjährung, Verfall, abweichende tarifliche Regelungen

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/5_Sa_568_22_Urteil_20230209.html>

**IV.**

LAG Köln, Urteil vom 14.02.2023 – 4 Sa 558/22

Betriebsstilllegung; unternehmerische Entscheidung; greifbare Formen; Sozialauswahl; gemeinsamer Betrieb

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/4_Sa_558_22_Urteil_20230214.html>

**V.**

**Einigungsstelle - Einigungsstelleneinsetzung - Konzern - Betriebsänderung - Standortverlegung - Zuständigkeit - Konzernbetriebsrat - Einzelbetriebsrat - Sozialplan - Sozialplanvolumen – Parkplätze**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 20.03.2023 – 9 TaBV 9/23

Keine offensichtliche Unzuständigkeit des Einzelbetriebsrats einer Konzernobergesellschaft für den Abschluss eines Sozialplans bei einer mehrere Konzernunternehmen betreffenden Standortverlegung.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/9_TaBV_9_23_Beschluss_20230320.html>

**VI.**

**Kündigungsschutzklage - Prozesskostenhilfe - fremdsprachige Belege**

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 15.03.2023 – 5 Ta 121/22

§ 1078 Abs. 1 Satz 2 ZPO ist richtlinienkonform dahin auszulegen, dass die um Prozesskostenhilfe nachzusuchende Partei auch im Falle einer Antragstellung unmittelbar bei dem Prozessgericht nicht verpflichtet ist, dem Gericht auf eigene Kosten Übersetzungen der von ihr eingereichten fremdsprachigen Prozesskostenhilfeunterlagen vorzulegen (BGH 03.07.2018 - VIII 2 R 229/17).

**Siehe:**

<https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/JURE230043978>

**VII.**

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 13.03.2023 – 2 Ta 18/23

Der Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach § 10 EntgTranspG ist regelmäßig mit 25 % der erwarteten Entgeltdifferenz, nach Lage des Falles höher oder niedriger, zu bewerten.

**Siehe:**

<https://lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/nuernberg/entscheidungen/2_ta_18_23.pdf>

**VIII.**

**Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.02.2023 - 2 AZR 227/22

1. Dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG liegen vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen (Organisations-)Entscheidung auf der betrieblichen Ebene spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers führt. Diese Prognose muss schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektiv berechtigt sein *(BAG 31. Juli 2014 - 2 AZR 422/13).*

2. Ein dringendes „betriebliches“ Erfordernis, das einer Weiterbeschäftigung entgegensteht, ist gegeben, wenn aufgrund der unternehmerischen Entscheidung ein Bedürfnis für die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entfallen ist. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht gehalten, nicht mehr benötigte Arbeitsplätze und Arbeitskräfte weiterhin zu besetzen bzw. zu beschäftigen.

Leitsatz der Schriftleitung

**Siehe:**

<https://openjur.de/u/2467445.html>

**IX.**

**Fortbildungsvereinbarung als Allgemeine Geschäftsbedingungen; Transparenzgebot in Allgemeinen Geschäftsbedingungen; Transparenzgebot und Fortbildungsvereinbarung**

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urt. v. 23.02.2022, Az.: 8 Sa 229/21

1. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Geschäftsbedingungen, die der Verwender der anderen Vertragspartei vorlegt. Wird der Text in mindestens drei Fällen zur Grundlage von Vertragsbedingungen gemacht, liegen Allgemeine Geschäftsbedingungen vor.

2. Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Vertragsbestimmung so genau und klar beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird.

3. In einer Fortbildungsvereinbarung, die die Erstattung der Fortbildungskosten unter bestimmten Voraussetzungen vorsieht, müssen die einzelnen Kostenarten dem Grund und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben werden. Die Angaben müssen mindestens so beschaffen sein, dass der Vertragspartner sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann.

**Siehe:**

<https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/fb5ee1f2-4092-4940-aaad-4bc3048b70fa>

**X.**

**Betriebsrat, Zustimmungsersetzung, Umgruppierung, Rückgruppierung, Nachteil**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.02.2023, Az.: 6 TaBV 10/22

Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Umgruppierung eines Arbeitnehmers.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/9DB9D32B06CD1978C12589910022C817/$file/Beschluss-6-TaBV-10-22-15-02-2023.pdf>

**XI.**

**Telefaxklage, Wahrung der Klagefrist, Erfordernis des Originals, Entschädigungsverlangen, Rechtsmissbrauch, AGG-Archiv, Löschungsanspruch, Sachvortragsverwertungsverbot, Auskuknftsverlangen, Entschädigungsanspruch, Diskriminierung, Datenschutzverstoß**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.02.2023, Az.: 1 Sa 148/22

Der Kläger macht einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung sowie Ansprüche nach der DSGVO geltend.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/8603FBF61B99CFEDC1258983001FE4DA/$file/Urteil-1-Sa-148-22-21-02-2023.pdf>

**XII.**

BGH, Urteil vom 19. Januar 2023 - VII ZR 787/21

a) Eine Beschränkung der Kündigungsfreiheit des Handelsvertreters im Sinne des § 89a Abs. 1 Satz 2 HGB kann nicht nur unmittelbar erfolgen, sondern auch bei mittelbaren Erschwernissen in Form von finanziellen oder sonstigen Nachteilen vorliegen.

b) Unter welchen Voraussetzungen die an die Vertragsbeendigung vertraglich geknüpften Nachteile von solchem Gewicht sind, dass eine unzulässige, mittelbare Beschränkung des Kündigungsrechts des Handelsvertreters vorliegt, ist eine Frage des Einzelfalls (Bestätigung von BGH, Urteil vom 5. November 2015 - VII ZR 59/14, ZVertriebsR 2016, 19).

c) Erweist sich eine vereinbarte Vorschusszahlung auf zu erwartende Provisionseinnahmen als unzulässige Kündigungsbeschränkung nach § 89a Abs. 1 Satz 2 HGB, kann der Unternehmer die gewährten Vorauszahlungen nicht nach Bereicherungsrecht gemäß § 812 Abs. 1 BGB zurückfordern.

**Siehe:**

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&Seite=9&nr=132788&pos=270&anz=856>

Mit besten Grüßen

Ihr

Michael Henn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Erbrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

**VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.**

**Gerokstr. 8**

**70188 Stuttgart**

**Telefon: (0711) 3058 9320**

**Telefax: (0711) 3058 9311**

**Email:** [**info@vdaa.de**](mailto:info@vdaa.de)

[**www.vdaa.de**](http://www.vdaa.de)