

Der Sechste Senat des BAG hat zu Rechtsfolgen bei Fehlern im Anzeigeverfahren bei Massenentlassungen eine ergänzende Vorlage an den EuGH gerichtet (PM Nr. 13/2024 vom 23.5.2024 zum Beschluss vom 23.5.2024 – 6 AZR 152/22 (A)). Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung. Entscheidungserheblich ist, ob diese bei der Agentur für Arbeit ordnungsgemäß angezeigt wurde. Der Sechste Senat des BAG hat durch Beschluss vom 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B) – nach § 45 Abs. 3 S. 1 ArbGG bei dem Zweiten Senat des BAG angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält, dass eine im Rahmen einer Massenentlassung erklärte Kündigung nichtig ist, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs keine oder eine fehlerhafte Anzeige nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG vorliegt (vgl. PM Nr. 46/2023). Der Zweite Senat hat mit Beschluss vom 1.2.2024 – 2 AS 22/23 (A) – das Anfrageverfahren ausgesetzt und den EuGH um die Beantwortung von erforderlichen Fragen zur Auslegung der den §§ 17 ff. KSchG zugrundeliegenden Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.7.1998 zur Angleichung von Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ersucht (vgl. PM Nr. 4/2024). In Ergänzung dieser Vorlage hat der Sechste Senat des BAG mit Beschluss vom 23.5.2024 den EuGH um die Auslegung des Unionsrechts u. a. dazu ersucht, ob der Zweck der Massenentlassungsanzeige erfüllt ist, wenn die Agentur für Arbeit eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht beanstandet und sich damit als ausreichend informiert betrachtet. Der genaue Wortlaut der Vorlagefragen ist nachzulesen auf www.bundesarbeitsgericht.de unter dem Menüpunkt „Sitzungsergebnisse“.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nichtzulassungsbeschwerde – absoluter Revisionsgrund – Ablehnungsgesuch nach der Verkündung des Urteils

1. Ein abgelehnter Richter ist nach § 47 Abs. 1 ZPO verpflichtet, vor der Erledigung des Ablehnungsgesuchs nur noch unaufschiebbare Amtshandlungen vorzunehmen. Ein Verstoß gegen diese Wartepflicht ist indes unbeachtlich, wenn das Ablehnungsgesuch erfolglos bleibt. Der Verstoß wird dann mit der Entscheidung über das Ablehnungsgesuch geheilt (Rn. 13).

2. Ein Ablehnungsgesuch kann bis zum vollständigen Abschluss der Instanz angebracht werden. Geschieht dies erst nach der Verkündung des Urteils, kann das Ablehnungsgesuch sich grundsätzlich aber nur auf dann noch zu treffende Entscheidungen beziehen (zB über eine Anhörungsrüge oder einen Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe). Ein auf den Erlass eines neuen (anderen) Urteils gerichtetes Ablehnungsgesuch ist mangels Rechtsschutzbedürfnisses demgegenüber unzulässig, denn das bereits verkündete Urteil kann grundsätzlich nicht mehr abgeändert werden (Rn. 14).

3. Das Ablehnungsgesuch ist auch dann grundsätzlich unzulässig, wenn die Entscheidungsgründe bei der Verkündung des Urteils noch nicht schriftlich niedergelegt und noch nicht von den erkennenden Mitgliedern des Gerichts unterschrieben sind (Rn. 14).

BAG, Beschluss vom 25.4.2024 – 8 AZN 833/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1331-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Prozesskostenhilfe – Beiordnung eines Rechtsanwalts – notwendige Vertretungsbereitschaft

1. Die Vertretungsbereitschaft eines Rechtsanwalts, dessen Beiordnung begehrt wird, muss

sich auch auf das Prozesskostenhilfeüberprüfungsverfahren erstrecken (Rn. 9 ff.).

2. Die Beiordnung eines Rechtsanwalts und dessen Bevollmächtigung sind grundsätzlich gesondert zu betrachten (Rn. 17).

3. Ergeben sich aus der dem Gericht vorliegenden Vollmachtsurkunde eines Prozessbevollmächtigten Einschränkungen in Bezug auf das Prozesskostenhilfeüberprüfungsverfahren, kann dieser nicht entnommen werden, dass der Prozessbevollmächtigte die für seine Beiordnung erforderliche Vertretungsbereitschaft iSv. § 121 Abs. 2 ZPO hat (Rn. 19).

BAG, Beschluss vom 18.4.2024 – 4 AZB 22/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1331-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Kontrollpflichten eines Rechtsanwalts bei Fristensachen – Sorgfaltspflicht – Änderung der Rechtsprechung?

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, sich der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) zur Sorgfaltspflicht des Rechtsanwalts in Fristensachen anzuschließen, wonach ein Rechtsanwalt den Ablauf von Rechtsmittelbegründungsfristen immer dann eigenverantwortlich zu prüfen hat, wenn ihm die Akten im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung, insbesondere zu deren Bearbeitung, vorgelegt werden. Dabei muss der Rechtsanwalt auch alle weiteren unerledigten Fristen einschließlich ihrer Notierung in den Handakten prüfen, wobei er sich hierbei grundsätzlich auf die Prüfung der Vermerke in der Handakte beschränken darf, sofern sich keine Zweifel an deren Richtigkeit aufdrängen (BGH 17. Mai 2023 – XII ZB 533/22 –; 19. Oktober 2022 – XII ZB 113/21 –).

Hierin liegt eine entscheidungserhebliche Abweichung zur Rechtsprechung des Ersten, Dritten, Achten und Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein Rechtsanwalt bei Vorlage der Handakten zur Anfertigung der Rechtsmittelschrift neben der Rechtsmittelfrist auch die ordnungsgemäße Notierung der Rechtsmittelbegründungsfrist im Fristenkalendar zu kontrollieren hat (10. Januar 2003 – 1 AZR 70/02 –; 17. Oktober 2012 – 3 AZR 633/12 –; 31. Januar 2008 – 8 AZR 27/07 – und 18. Juni 2015 – 8 AZR 556/14 –; 18. Januar 2006 – 9 AZR 454/04 – nv).

Der Sechste Senat hat deshalb in dem Verfahren – 6 AZR 155/23 – mit Beschluss vom heutigen Tag nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der Erste, Dritte, Achte und Neunte Senat an ihrer Rechtsauffassung festhalten, und den Rechtsstreit bis zur Beantwortung der Divergenzfrage entsprechend § 148 ZPO ausgesetzt.

BAG, Beschluss vom 23.5.2024 – 6 AZR 155/23 (A)
(PM Nr. 14/2024 vom 23.5.2024)

Volltext: **BB-Volltext: BB-ONLINE BBL2024-1331-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Gesamtversorgung – Netto-Lohnobergrenze – Kirchensteuer

Eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1992 kann bei der Bestimmung der Nettolohnobergrenze des Gesamtversorgungssystems pauschal und unabhängig von der individuell gegebenen oder nicht gegebenen Kirchenzugehörigkeit die Kirchensteuer in Abzug bringen. Eine solche Regelung in einer Betriebsvereinbarung verstößt nicht gegen Verfassungsrecht.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 13.3.2024 – 12 Sa 738/23
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1331-4**
unter www.betriebs-berater.de