

1

**Massenentlassung – Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. September 2016 – 2 AZR 276/16

**Ein Arbeitgeber darf das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG als beendet ansehen, wenn der Betriebsrat keine weitere Verhandlungsbereitschaft über Maßnahmen zur Vermeidung oder Einschränkung von Massenentlassungen erkennen lässt.**

**Die Entscheidung**

Die Beklagte erbrachte Passagedienstleistungen an Flughäfen. Ihre einzige Auftraggeberin kündigte sämtliche Aufträge zu Ende März 2015. Nach dem Scheitern eines Interessenausgleichs im Dezember 2014 leitete die Beklagte ein Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG ein und entschied Ende Januar 2015, ihren Betrieb zum 31. März 2015 stillzulegen. Nach Erstattung einer Massenentlassungsanzeige kündigte sie alle Arbeitsverhältnisse.

Die Beklagte entschloss sich, erneut Kündigungen zu erklären, nachdem einige Kündigungsschutzklagen wegen vermeintlicher Mängel im Verfahren nach § 17 KSchG erstinstanzlich erfolgreich gewesen waren. Sie leitete im Juni 2015 ein weiteres Konsultationsverfahren ein und beriet mit dem Betriebsrat über eine mögliche „Wiedereröffnung“ des Betriebs. Eine solche kam für sie allenfalls bei einer Absenkung der bisherigen Vergütungen in Betracht. Der Betriebsrat ließ keine Bereitschaft erkennen, an entsprechenden Maßnahmen mitzuwirken. Daraufhin kündigte die Beklagte - nach einer erneuten Massenentlassungsanzeige - die verbliebenen Arbeitsverhältnisse vorsorglich ein zweites Mal. Die Klägerin hat sich fristgerecht gegen beide Kündigungen gewandt und hilfsweise einen Nachteilsausgleich verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat beide Kündigungen für unwirksam erachtet.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts nur teilweise Erfolg. Die erste Kündigung ist gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG iVm. § 134 BGB nichtig. Die Beklagte hat in der diesbezüglichen Massenentlassungsanzeige den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat nicht korrekt dargelegt. Hingegen ist die zweite Kündigung wirksam. Die Beklagte hat das erforderliche Konsultationsverfahren auch unter Beachtung der unionsrechtlichen Vorgaben ordnungsgemäß durchgeführt. Sie hat dem Betriebsrat alle erforderlichen Auskünfte erteilt, um auf ihren Entschluss, an der Betriebsstilllegung festzuhalten, einwirken zu können. Die

Beklagte durfte die Verhandlungen als gescheitert ansehen. Da sie seit April 2015 keinen Betrieb mehr unterhielt, hat sie die zweite Massenentlassungsanzeige zu Recht bei der für den Unternehmenssitz zuständigen Agentur für Arbeit erstattet. Die zweite Kündigung war auch nicht aus anderen Gründen unwirksam. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich. Die Beklagte hat den Betriebsrat ordnungsgemäß über die beabsichtigte Betriebsstilllegung unterrichtet und nach dem Scheitern ihrer Verhandlungen die Einigungsstelle angerufen.

*Quelle: "Pressemitteilung Nr. 52/16 des Bundesarbeitsgerichts"*

## 2

### **Keine Pflicht zur Mitteilung der Krankheit bei Arbeitsunfähigkeit**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 8. Juni 2016 – 4 Sa 70/15

-- nicht rechtskräftig --

**Im Falle einer Erkrankung ist ein Arbeitnehmer nur verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Seine**

**Krankheit muss er hingegen nicht offenlegen; auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber nach mehrfachen Erkrankungen nach der Krankheitsursache fragt, um zu prüfen, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt, die zum sofortigen Bezug von Krankengeld führt.**

### **Die Entscheidung**

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung

von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 03.02.1992 als Gruppenleiterin beschäftigt. Sie bezog zuletzt ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 4.311,46 EUR. Die Klägerin war arbeitsunfähig krank im Zeitraum vom 19.03. bis 17.04.2015. Diese Arbeitsunfähigkeit wurde durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Erstbescheinigung) der Ärztin F. und durch Folgebescheinigung des Arztes S. nachgewiesen. Vor diesem Arbeitsunfähigkeitszeitraum war die Klägerin in den vorangegangenen sechs Monaten kurzzeitig 16 Mal an insgesamt 65 Tagen erkrankt. Die Beklagte leistete für die vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitszeiten noch Entgeltfortzahlung für den Krankheitsfall. Für den Zeitraum 19.03. bis 17.04.2015 leistete sie dagegen keine Entgeltfortzahlung mehr, obwohl die Krankenkasse der Beklagten mit Schreiben vom 26.03.2015 mitgeteilt hatte, dass nach ihren Unterlagen keine Vorerkrankungen auf die seit 19.03.2015 bestehende Arbeitsunfähigkeit anrechenbar seien. Zusätzlich legte die Klägerin der Beklagten ein ärztliches Attest der Praxis F. vor, in welchem der Klägerin bescheinigt wurde, dass sie „im Zeitraum 19.03. bis 17.04.2015 nicht mit einer Krankheit arbeitsunfähig (war), mit der sie bereits

im Zeitraum 22.09.2014 bis 19.03.2015 arbeitsunfähig erkrankt war“. Die Beklagte verweigerte die Lohnfortzahlung mit der Begründung, die Krankheitsumstände seien ihr nicht bekannt. Sie gehe davon aus, dass es sich um eine Fortsetzungserkrankung gehandelt haben müsse, da die Klägerin erhebliche Fehlzeiten gehabt habe, die auffällig nahe beieinander gelegen haben. Die Beklagte war der Auffassung, dass angesichts ihrer Zweifel, die Klägerin verpflichtet sei, ihre Krankheiten offenzulegen. Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage Entgeltfortzahlung.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben, obwohl das Bundesarbeitsgericht mit einer Entscheidung aus 2005 noch geurteilt hatte, dass bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer nachweisen müsse, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliege. Dies kann er letztlich nur erreichen, indem er seine Krankheiten offenlegt. Das Landesarbeitsgericht hat sich dagegen gestellt, weil es einen Wertungswiderspruch zu Fallgestaltungen sieht, in denen ein und derselbe Anspruch nicht vom Arbeitnehmer selbst, sondern von der Krankenkasse aus übergegangenem Recht eingeklagt wird. Verweigert ein Arbeitgeber im

Fall einer Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers die Entgeltfortzahlung, so hat der Arbeitnehmer gegen die Krankenkasse einen Anspruch auf Krankengeld. Wegen dieser Krankengeldzahlung geht der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers in Höhe der Krankengeldzahlung auf die Krankenkasse über. Macht nun die Krankenkasse den Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aus übergegangenem Recht geltend, so kann sie, wenn der Arbeitgeber das Nichtvorliegen einer anderen Krankheit bestreitet, der Darlegungslast durch

Benennung der Krankheitsdiagnosen nicht nachkommen, da die Diagnose-daten dem Sozialdatenschutz unterfallen und nicht mitgeteilt werden dürfen. Dieser gesetzliche Hinderungsgrund zum substantiierten Tatsachenvortrag darf dem Arbeitgeber aber nicht zu einem prozessualen Vorteil gereichen. Wenn eine Krankenkasse die Diagnose nicht offenlegen muss, soll nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch der Arbeitnehmer, jedenfalls nicht ohne begründete Zweifel, verpflichtet sein, die Krankheit offenzulegen.

### 3

#### **Einsichtsrecht des Betriebsrats in Gehaltslisten des gesamten Unternehmens**

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Beschluss vom 9. Februar 2016 – 1 TaBV 43/15 -- nicht rechtskräftig --

**Zur Überprüfung, ob der Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Vergütung einhält, ist der Betriebsrat berechtigt, in die Bruttolohn- und Gehaltsliste sämtlicher**

**Arbeitnehmer des Unternehmens mit Ausnahme der leitenden Angestellten Einsicht zu nehmen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber mehrere Betriebe führt, für die eigenständige Betriebsräte gewählt worden sind**

#### **Die Entscheidung**

Der Betriebsrat und die Arbeitgeberin streiten über den Umfang des Einsichtsrechts des antragstellenden Betriebsrats in die bei der Arbeitgeberin geführten Bruttolohn- und Gehaltslis-

ten. Die Arbeitgeberin führt den Omnibuslinienverkehr im Rahmen des H. Verkehrsverbunds durch. Für ihr Unternehmen sind vier Betriebsräte und ein Gesamtbetriebsrat gewählt. Der antragstellende Betriebsrat besteht aus elf Mitgliedern und hat einen Betriebsausschuss gebildet. Mit Schreiben vom 29.01.2015 begehrte er die Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten sämtlicher Mitarbeiter des Unternehmens. Die Arbeitgeberin lehnte dies mit dem Hinweis ab, der Betriebsrat sei nur für die Mitarbeiter seines Betriebes zuständig und könne daher nur Einsicht in deren Gehaltslisten erhalten. Dies sah der Betriebsrat anders und leitete ein Beschlussverfahren ein, der in erster und zweiter Instanz dem Betriebsrat Recht gab.

Das vom Betriebsrat geltend gemachte Einsichtsrecht folgt aus § 80 Abs. 2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist u.a. der Betriebsausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG gehören namentlich auch die in § 80 Abs.

1 BetrVG genannten allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dieses Überwachungsrecht umfasst das gesamte zu Gunsten der Arbeitnehmer geschaffene normative Recht, einschließlich des Richterrechts. Hierzu zählt auch der Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Einsichtnahme in die Gehaltslisten sämtlicher Arbeitnehmer des Unternehmens mit Ausschluss der leitenden Angestellten dient der Überprüfung, ob die Arbeitgeberin den Gleichbehandlungsgrundsatz im Unternehmen wahrt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich unternehmensbezogen. Zur Überwachung dieses Gleichbehandlungsgrundsatzes ist die Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten aller Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten des Unternehmens erforderlich, weil denkbar ist, dass die Arbeitgeberin in einem Betrieb allgemeine Leistungen nach einem generalisierenden Prinzip gewährt und im Betrieb des antragstel-

lenden Betriebsrats nicht. Das kann, soweit es um finanzielle Zuwendungen geht, nur durch eine Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltsliste des

gesamten Unternehmens festgestellt werden.

### CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting  
Annstr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29

[kanzlei@cnh-anwaelte.de](mailto:kanzlei@cnh-anwaelte.de) · [www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

---

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.

---