**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Urteile, die Sie interessieren könnten**

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

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Befristung des Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers der Fußball-Bundesliga**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Januar 2018, Az. 7 AZR 312/16

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga ist regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Lizenzspielers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

Der Kläger war bei dem beklagten Verein seit dem 1. Juli 2009 als Lizenzspieler (Torwart) in der 1. Fußball-Bundesliga beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete zuletzt der Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2012, der eine Befristung zum 30. Juni 2014 und eine Option für beide Parteien vorsieht, den Vertrag bis zum 30. Juni 2015 zu verlängern, wenn der Kläger in der Saison 2013/2014 in mindestens 23 Bundesligaspielen eingesetzt wird. Nach dem Vertrag erhält der Kläger eine Punkteinsatzprämie und eine Erfolgspunkteinsatzprämie für Ligaspiele, in denen er von Beginn an oder mindestens 45 Minuten eingesetzt ist. Der Kläger absolvierte in der Saison 2013/2014 neun der ersten zehn Bundesligaspiele. Am elften Spieltag wurde er in der Halbzeit verletzt ausgewechselt und in den verbleibenden Spielen der Hinrunde verletzungsbedingt nicht mehr eingesetzt. Nach Beendigung der Hinrunde wurde der Kläger nicht mehr zu Bundesligaspielen herangezogen, sondern der zweiten Mannschaft des Beklagten zugewiesen. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30. Juni 2014 geendet hat. Hilfsweise hat er den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses infolge der von ihm ausgeübten Verlängerungsoption bis zum 30. Juni 2015 geltend gemacht. Ferner hat er die Zahlung von Punkte- und Erfolgspunkteprämien für die Spiele der Rückrunde der Saison 2013/2014 iHv. 261.000,00 Euro verlangt.

Das Arbeitsgericht hat dem Befristungskontrollantrag stattgegeben und den Zahlungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist wirksam. Sie ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet. Da der Kläger nur in zehn Bundesligaspielen der Hinrunde der Saison 2013/2014 eingesetzt wurde, sind die Voraussetzungen der Verlängerungsoption und des geltend gemachten Prämienanspruchs für die Spiele der Rückrunde nicht erfüllt. Der Beklagte hat die Erfüllung dieser Voraussetzungen nicht treuwidrig vereitelt.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19677&pos=0&anz=2&titel=Befristung_des_Arbeitsvertrags_eines_Lizenzspielers_der_Fu%DFball-Bundesliga>

**II.**

**Einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.12.2017, Az. 17 Sa 84/17

Auch wenn erst nach Einlegung der Berufung ein Umstand eintritt, der einem Weiterbeschäftigungsanspruch entgegen stehen könnte, kann die Zwangsvollstreckung nach § 62 Abs. 1 Satz 3 ArbGG iVm. §§ 707, 719 ZPO nur vorläufig eingestellt werden, wenn die Vollstreckung dem Beklagten einen nicht zu ersetzenden Nachteil iSv. § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG bringen würde.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=23018&pos=0&anz=55>

**III.**

**Zwangsvollstreckung der "Herausgabe ordnungsgemäß ausgefüllter Lohnsteuerbescheinigungen und Sozialversicherungsnachweise"**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 7.12.2017, Az. 4 Ta 12/17,

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=23020&pos=1&anz=55>

**IV.**

**Stufenzuordnung nach dem TV-L**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 4.12.2017, Az. 1 Sa 4/17

Bei der Einstellung eines Lehrers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses können einschlägige Berufserfahrungszeiten von weniger als einem Jahr, die der Lehrer in einem anderen Bundesland erworben hatte, mit der für das Referendariat nach § 44 Nr. 2a Ziff. 2 TV-L (jetzt: § 6 TV EntgeltO Lehrer) anzurechnenden Zeit von sechs Monaten zusammengerechnet und auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet werden.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=23017&pos=2&anz=55>

**V.**

**Betriebsrentenanpassung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 15.11.2017, 12 Sa 123/17 sowie 12 Sa306/17

Anpassung der Betriebsrente auf der Grundlage einer betrieblichen Versorgungsordnung (Abweichung von Hessischem Landesarbeitsgericht 22.02.2017 - 6 Sa 972/16)

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_12_Sa_123_17_Urteil_20171115.html>

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_12_Sa_306_17_Urteil_20171115.html>

**VI.**

**Dynamische Verweisungsklausel, Tarifsukzession**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 9.11.2017, Az. 5 Sa 685/17

1. Zur Auslegung einer arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung als dynamische Verweisung auf das Vergütungssystem des BAT.

2. Zur Tarifsukzession von BAT zu TVöD-VKA.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_5_Sa_685_17_Urteil_20171109.html>

**VII.**

Landesarbeitsgericht Hamm Urteil vom 7.12.2017, Az. 17 Sa 1164/17

Antrag einer Arbeitnehmerin, die nach Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommene Elternzeit vorzeitig wegen einer erneuten Schwangerschaft zu beenden. Auslegung von § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG in Abgrenzung zu § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2017/17_Sa_1164_17_Urteil_20171207.html>

**VII.**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 16.11.2017, Az. 17 Sa 418/17

1. Einordnung einer Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer staatlichen Universität als wissenschaftliches Personal?

2. Streit um die Wirksamkeit einer Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG:

a. Berücksichtigung von Befristungsgründen im Prozess, die dem Personalrat nicht wenigstens typologisch mitgeteilt wurden?

b. § 2 Abs. 1 Satz 2 2. HS WissZeitVG: Berücksichtigung von Zeiten, in denen ein Promotionsverfahren an einer ausländischen Universität begonnen, aber nicht zu Ende geführt wurde?

Berücksichtigung von Zeiten, in denen ein Promotionsverfahren an einer inländischen Universität begonnen, aber nicht abgeschlossen wurde?

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2017/17_Sa_418_17_Urteil_20171116.html>

**VIII.**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 8.11.2017, Az. 2 Sa 756/17

Lohnausfallprinzip; Berücksichtigung der Sonntagszuschläge bei der Ermittlung der Höhe der Entgeltfortzahlung;

§ 3 TV Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für das Wach- und; Sicherheitsgewerbe NRW

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2017/2_Sa_756_17_Urteil_20171108.html>

**IX.**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 29.11.2017, Az. 6 Sa 620/17

1. Bei der Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB handelt es sich nicht um "Kosten" i.Sd. 4 Abs. 1 Halbs. 2 ZPO. Sie ist daher bei Ermittlung des Wertes des Beschwerdegegenstandes nach § 64 Abs. 2 Buchst. b) ArbGG zu berücksichtigen.

2. „Nachtzuschläge“, die für während der Nachtzeit i.S.d. § 2 Abs. 3 ArbZG geleistete Arbeit, die nicht Nachtarbeit i.S.d. § 2 Abs. 4 ArbZG ist, gezahlt werden, beruhen nicht auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung. Sie sind mindestlohn-wirksam und können den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 1 MiLoG erfüllen.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2017/6_Sa_620_17_Urteil_20171129.html>

**X.**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 5.12.2017, Az. 7 Sa 999/16

Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit; Freistellung wegen Unzumutbarkeit der Beschäftigung aufgrund notwendiger Erholungszeiten entsprechend § 5 Abs. 1 ArbZG; Verhältnis § 37 Abs. 2 zu Abs. 3 S.1 BetrVG (Anschluss an BAG v. 18.01.2017, 7 AZR 224/15)

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2017/7_Sa_999_16_Urteil_20171205.html>

**XI.**

**Zeugnisberichtigung - Assistenzkraft des Partners einer Rechtsanwaltskanzlei**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 29.11.2017, Az. 12 Sa 936/16

1. Im Bundesland Nordrhein-Westfalen besteht keine tatsächliche Übung (allgemeiner Zeugnisbrauch) im Zeugnis einer Assistenzkraft mit Aufgaben des Sekretariatsbereichs eines Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung, die Arbeitseigenschaft selbstständig zu erwähnen. Fehlt in einem ansonsten guten bis sehr guten Arbeitszeugnis dieses Wort, kann daraus nicht geschlossen werden, dass die Assistenzkraft nur unterdurchschnittlich selbständig gearbeitet hat.

2.Wird in dem Arbeitszeugnis der Assistenzkraft der Vorgesetzte durchgehend herausgehoben als Partner bezeichnet, so fehlt es an einer Beurteilung des Führungsverhaltens in Bezug auf diesen als Vorgesetzten, wenn es im Zeugnis heißt: "Ihr Verhalten gegenüber den Rechtsanwälten, Kollegen und Mandanten war zu jeder Zeit einwandfrei."

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_12_Sa_936_16_Urteil_20171129.html>

XII.

**Ordnungsgeld, Gütetermin, Geschäftsführer, Sachverhaltsaufklärung**

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 28.12.2017, Az. 4 Ta 88/17

Ein Ordnungsgeld nach § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO ist auch bei einer GmbH gegen die Partei und nicht gegen deren nicht erschienenen Geschäftsführer festzusetzen.

Ein Ordnungsgeld nach § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO kann auch dann festgesetzt werden, wenn die Anordnung des persönlichen Erscheinens die Güteverhandlung nach § 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG betrifft. Dem steht nicht entgegen, dass sich im Falle des Scheiterns der Güteverhandlung nach § 54 Abs. 4 ArbGG eine weitere Verhandlung anschließt, so dass eine Verzögerung des Prozesses regelmäßig nicht eintritt.

Notwendig, aber auch ausreichend für die Festsetzung eines Ordnungsgeldes wegen des Nichterscheinens einer Partei zum Gütetermin ist, dass aufklärungsbedürftige Fragen nicht erörtert werden können und dadurch die sachgerechte Vorbereitung des Kammertermins erschwert wird.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2017/4_Ta_88_17_Beschluss_20171228.html>

**XIII.**

**Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen des Maler- und Lackiererhandwerks**

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung Nr. 01/18 vom 18.01.2018

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einen Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 23.11.2005 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 04.12.2008 und 30.06.2011 zurückgewiesen.

Dieser Tarifvertrag verpflichtet Unternehmen des Maler- und Lackiererhandwerks zur Zahlung von Beiträgen an eine Sozialkasse. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat diesen Tarifvertrag am 04.06.2012 für allgemeinverbindlich erklärt. Seit 08.09.2017 gilt dieser Tarifvertrag gemäß § 3 des Zweiten Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes kraft Gesetzes.

Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, für eine gerichtliche Feststellung über die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung fehle das erforderliche Rechtsschutzinteresse, weil die Regelungen unabhängig von der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung jedenfalls kraft Gesetzes auf alle erfassten Arbeitgeber Anwendung fänden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 15 BVL 5011/16

**Siehe:**

<https://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.668920.php>

**XIV.**

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.01.2018, Az. 17 TaBV 1299/17

Ein Titel, der den Betriebsrat zu einer unvertretbaren Handlung verpflichtet, kann gegen einzelne Betriebsratsmitglieder vollstreckt werden, wenn diese materiell-rechtlich zur Vornahme der Handlung verpflichtet sind. Die bloße Mitgliedschaft im Betriebsrat genügt für eine Zwangsvollstreckung demgegenüber nicht. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden.

Der Betriebsrat hatte sich in einem gerichtlichen Vergleich gegenüber einzelnen Betriebsratsmitgliedern verpflichtet, seine E-Mail-Korrespondenz mit der Arbeitgeberin über einen bestimmten E-Mail-Account zu führen und an die E-Mail-Adressen einzelner Betriebsratsmitglieder gesandte E-Mails an diesen E-Mail-Account weiterzuleiten. Diese einzelnen Betriebsratsmitglieder begehren die für eine Vollstreckung erforderliche Erteilung einer Vollstreckungsklausel, um die Zwangsvollstreckung gegen den Betriebsratsvorsitzenden, seinen Stellvertreter sowie weitere Betriebsratsmitglieder zu betreiben.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Klauselerteilungsantrag entsprochen, soweit die Betriebsratsmitglieder aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Funktionen zur Erfüllung des gerichtlichen Vergleichs verpflichtet sind, und den weitergehenden Antrag zurückgewiesen. Die dem Betriebsrat auferlegte Handlungspflicht könne nur durch die Mitglieder des Betriebsrats erfüllt werden. Zur Gewährung eines effektiven Rechtsschutzes sei es geboten, die Zwangsvollstreckung gegen Betriebsratsmitglieder insoweit zuzulassen, wie diese in Ausübung ihrer Funktionen für den Betriebsrat handelten und dabei den Vergleich beachten müssten. Ohne eine materiell-rechtliche Handlungspflicht komme eine Zwangsvollstreckung gegen ein einzelnes Betriebsratsmitglied demgegenüber nicht in Betracht.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

**Siehe:**

<https://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.669020.php>

**XV.**

**Streitwert, Wertfestsetzung, Vergleich, Vergleichsmehrwert, Freistellung von der Arbeit**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.11.2017, Az. 4 Ta 136/17

Die Klägerin (Beteiligte zu 1.) erhob am 05. September 2017 vor dem Arbeitsgericht Lübeck Kündigungsschutzklage gegen eine von ihrer damaligen Arbeitgeberin ausgesprochene Kündigung vom 29. August 2017 und stellte weiterhin einen unbedingten Beschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits.

Die Parteien verglichen sich, wobei der Vergleich in seiner Ziffer 4. eine unwiderrufliche Freistellung enthielt und in seiner Ziffer 7. die Verpflichtung der Arbeitgeberin, der Klägerin (Beteiligte zu 1.) ein qualifiziertes Arbeitszeugnis nach näherer Maßgabe der Formulierung in Ziffer 7. zu erteilen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/9FEED7464B2A9C67C12582120049601F/$file/N_4Ta136-17_02-11-2017.pdf>

**XVI.**

**Entschädigung, Diskriminierung, Geschlecht, Männlicher Bewerber, Benachteiligung, Bewerbung, Gleichstellungsbeauftragte**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02.11.2018, Az. 2 Sa 262 d/17

Der Kläger begehrt nach erfolgloser Bewerbung auf die von dem beklagten Kreis ausgeschriebene Stelle als Gleichstellungsbeauftragte Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG.

Der beklagte Kreis (folgend: der Beklagte) schrieb am 26.9.2016 unter Hinweis auf § 2 der Kreisordnung Schleswig-Holstein (KrO) in Verbindung mit § 20 des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein (GstG) die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten zur Besetzung aus. Die Stellenausschreibung (Anlage K 2, Bl. 20 d. A.) war auch über die Homepage des Beklagten aufrufbar. Die Stellenausschreibung lautete aus-zugsweise:

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/C080BD49E5C7FE98C125821200496020/$file/U_2Sa262d-17_02-11-2017.pdf>

**XVII.**

**Arbeitszeugnis, Arbeitgeber, Widerruf, Rückgabe, Arbeitnehmer, Täuschung, Dienstweg, Umgehung des Dienstwegs**

LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 17.10.2018, Az. 1 Sa 228/17

Die Parteien streiten über die Rückgabe eines dem Beklagten erteilten Arbeitszeugnisses.

Der Beklagte war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 01.07.2014 bis zum 31.10.2016 als Hochbauingenieur in der Verwaltung der klagenden Gemeinde beschäftigt. Sein unmittelbarer Vorgesetzter war der Leiter des Fachdienstes Immobilien und Tourismus H.... Bereichsleiterin und weitere Vorgesetzte war ab Mai 2015 Frau P.... Diese sprach sich im November 2015 in einem internen Vermerk (Anlage K 4, Bl. 23 d. A.) gegen eine Weiterbeschäftigung des Beklagten über den Ablauf der Befristung hinaus aus, die damals noch zum 30.06.2016 vereinbart war.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/188076E2DE02CBDDC125820F002B285D/$file/U_1Sa228-17_17-10-2017.pdf>

**XVIII.**

**Prozesskostenhilfe, Fristsetzung, Wirksamkeit, Zustellung, förmliche, Mitteilung, formlose, Heilung, Nachfrist**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 02.10.2017, Az. 1 Ta 113/17

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erhoben und einen Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe gestellt. Die Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse nebst Anlagen ging am 06.07.2017 ein. Das Verfahren endete durch Vergleich am 11.07.2017.

Mit Verfügung vom 13.07.2017 hat das Arbeitsgericht dem Kläger aufgegeben, noch verschiedene Angaben zu machen und Belege einzureichen und hierfür eine Frist bis zum 03.08.2017 gesetzt. Der Kläger ist über die Folgen der Fristversäumung nach

§ 118 Abs. 2 Satz 4 ZPO in der Verfügung belehrt worden. Die Verfügung ist dem Prozessbevollmächtigten des Klägers formlos übersandt worden.

Mit einem auf den 04.08.2017 datierten Beschluss hat das Arbeitsgericht den Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe zurückgewiesen, da bis zum 04.08.2017 keine Unterlagen eingegangen waren. Am 07.08.2017 ging beim Arbeitsgericht ein Schriftsatz des Klägers mit einem Bescheid über die Gewährung von Leistungen nach dem SGB II ein. Am 08.08.2017 wurde der Beschluss des Arbeitsgerichts vom 04.08.2017 vom Arbeitsgericht in die Post gegeben und dem Kläger am 10.08.2017 zugestellt.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/D37002AD90DF1B96C125820F002B285E/$file/N_1Ta113-17_02-10-2017.pdf>

**XIX.**

**Kostenfestsetzung, Kostenerstattung, Privatgutachten, Sachverständigengutachten**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 19.10.2017, Az. 6 Ta 121/17

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger nach Rücknahme seines Kündigungsschutzantrages der Beklagten die Kosten eines von ihr eingeholten Privatgutachtens zu erstatten hat.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/286B90126F37D0FCC125820F002B285F/$file/N_6Ta121-17_19-10-2017.pdf>

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Ihr

Michael Henn

Rechtsanwalt/

Fachanwalt für Arbeitsrecht/

Fachanwalt für Erbrecht

VDAA - Präsident

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

**Kronprinzstr. 14**

**70173 Stuttgart**

**Tel.: 0711 – 3058 9320**

**Fax: 0711 -  3058 9311**

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

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