**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.**

**Dynamik einer Verweisungsklausel nach Betriebsübergang**

BAG, Urteil vom 30. August 2017, Az. 4 AZR 95/14

Eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, verliert ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber nicht allein aufgrund des Betriebsübergangs.

Die Klägerin ist seit 1986 als Stationshilfe in einem Krankenhaus beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist eine Verweisung auf den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter/Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31. Januar 1962 (BMT-G II) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge vereinbart. Träger des Krankenhauses war ursprünglich ein Landkreis, der Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) war. Im Jahr 1995 wurde das Krankenhaus privatisiert und nunmehr von einer GmbH betrieben, die ebenfalls tarifgebunden war. Ende 1997 ging der Betriebsteil, in dem die Klägerin beschäftigt war, auf die K. FM GmbH i.G. über, die nicht Mitglied im KAV war. Im Zusammenhang mit der Ausgliederung vereinbarte die K. FM GmbH i.G. auf der Grundlage eines mit der Veräußererin und ihrem Betriebsrat geschlossenen Personalüberleitungsvertrags mit der Klägerin, dass „der BMT-G II in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge" für das Arbeitsverhältnis der Klägerin „weiterhin" Anwendung findet. In den folgenden sechs Jahren wurde der BMT-G II wie zuvor dynamisch angewandt. Mit Wirkung zum 1. Juli 2008 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf die Beklagte über, die es weiterhin nach den Regelungen des BMT-G II (Stand: 31. Dezember 2003) durchführte. Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Anwendung des TVöD-VKA und des TVÜ-VKA auf ihr Arbeitsverhältnis begehrt. Sie ist - anders als die Beklagte - der Auffassung, diese seien als den BMT-G II ersetzende Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis dynamisch anwendbar. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 17. Juni 2015 (- 4 AZR 95/14 (A) -) den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit seiner Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit dem Unionsrecht ersucht. Mit Urteil vom 27. April 2017 (- C-680/15 - und - C-681/15 - [Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt]) hat der EuGH entschieden, dass die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 16 GRC der dynamischen Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber nicht entgegen steht, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht.

Die Revision der Beklagten vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war nunmehr erfolglos. Die für die Betriebsveräußererin und die Klägerin verbindliche dynamische Bezugnahmeklausel wirkt auch im Arbeitsverhältnis der Prozessparteien weiterhin dynamisch. Ein Betriebserwerber kann nach nationalem Recht sowohl - einvernehmlich - im Wege des Änderungsvertrags als auch - einseitig - im Wege der Änderungskündigung (§ 2 KSchG) etwa erforderliche Anpassungen der arbeitsvertraglichen Bedingungen vornehmen. Unter welchen Voraussetzungen eine Änderungskündigung zum Zwecke der „Entdynamisierung“ einer Bezugnahmeklausel im Einzelfall sozial gerechtfertigt ist, bedurfte im Streitfall keiner Entscheidung. Die Beklagte hat eine Änderungskündigung nicht erklärt.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19435&pos=1&anz=36&titel=Dynamik_einer_Verweisungsklausel_nach_Betriebs%FCbergang>

**II.**

**Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Schauspieler in einer Krimiserie**

BAG, Urteil vom 30. August 2017, Az. 7 AZR 864/15

Die Eigenart der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG kann die Befristung des Arbeitsvertrags einer Filmproduktionsgesellschaft mit einem Schauspieler sachlich rechtfertigen, der aufgrund einer Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen langjährig in derselben Rolle einer Krimiserie beschäftigt wurde.

Der Kläger ist Schauspieler und stellte in der vom ZDF ausgestrahlten und von der Beklagten im Auftrag des Fernsehsenders produzierten Krimiserie „Der Alte“ 18 Jahre lang den Kommissar „Axel Richter“ dar. Die Parteien schlossen jeweils sog. „Mitarbeiterverträge“ bzw. „Schauspielerverträge“ ab, die sich auf einzelne Folgen oder auf die in einem Kalenderjahr produzierten Folgen bezogen. Zuletzt wurde der Kläger durch Vertrag vom 13./16. Oktober 2014 in der Zeit bis zum 18. November 2014 für insgesamt 16 Drehtage zur Produktion der Folgen Nr. 391 und 392 verpflichtet. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristung in dem zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrag sei mangels Sachgrunds unwirksam; außerdem liege eine unzulässige „Kettenbefristung“ vor.

Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Befristung des mit dem Kläger zuletzt geschlossenen Vertrags vom 13./16. Oktober 2014 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG durch die Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt.

Durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund soll die Befristung von Arbeitsverhältnissen ua. in dem durch die Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) geprägten Gestaltungsinteresse des Arbeitgebers ermöglicht werden. Bei der gebotenen verfassungskonformen Auslegung und Anwendung des Sachgrunds in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG darf aber nicht allein die Kunstfreiheit Beachtung finden. Vielmehr ist auch dem nach Art. 12 Abs. 1 GG zu gewährleistenden Mindestbestandsschutz des künstlerisch tätigen Arbeitnehmers Rechnung zu tragen. Dies gebietet eine Abwägung der beiderseitigen Belange, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen Berücksichtigung finden muss. Die Interessenabwägung ist Bestandteil der Sachgrundprüfung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG.

Die Befristungskontrollklage hatte danach keinen Erfolg. Die Entscheidung der Beklagten, die Rolle des Klägers nur befristet zu besetzen, beruht auf künstlerischen Erwägungen, die von der Beklagten umgesetzt wurden. Die langjährige Beschäftigung des Klägers in der Rolle des Kommissars „Axel Richter“ in der Krimiserie „Der Alte“ überwiegt nicht das Interesse an einer kurzfristig möglichen Fortentwicklung des Formats durch die Streichung der vom Kläger bekleideten, im Kernbereich des künstlerischen Konzepts liegenden und die Serie mitprägenden Rolle.

*Das Bundesarbeitsgericht hat am selben Tag - wie die Vorinstanzen - die gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristung gerichtete Klage eines weiteren Schauspielers abgewiesen, der 28 Jahre lang die Rolle des Kommissars „Werner Riedmann“ in der Krimiserie „Der Alte“ besetzte.*

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19436&pos=0&anz=36&titel=Befristung_-_Eigenart_der_Arbeitsleistung_-_Schauspieler_in_einer_Krimiserie>

**III.**

**Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung - Antwort des 5. Senats**

BAG, Antwortbeschluss des Fünften Senats vom 14. September 2017 - 5 AS 7/17 Anfragebeschluss des Zehnten Senats vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 330/16 (A)

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG bei dessem Fünften Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung zur Verbindlichkeit von Weisungen des Arbeitgebers im Anwendungsbereich des § 106 GewO festhält. Der Fünfte Senat hatte bisher angenommen, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts - sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam sei - nicht hinwegsetzen dürfe, sondern entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die Gerichte für Arbeitssachen anrufen müsse. Wegen der das Arbeitsverhältnis prägenden Weisungsgebundenheit sei der Arbeitnehmer an die durch die Ausübung des Weisungsrechts erfolgte Konkretisierung ua. des Inhalts der Arbeitsleistung vorläufig gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung feststehe (BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 24, BAGE 141, 34).

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat auf die Anfrage mitgeteilt, dass er an dieser Rechtsauffassung nicht mehr festhält.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19495&pos=0&anz=37&titel=Versetzung_-_Verbindlichkeit_einer_unbilligen_Weisung_-_Antwort_des_5._Senats>

**IV.**

**Insolvenzanfechtung bei Ratenzahlungsvereinbarung mit Gerichtsvollzieher**

BAG, Urteil vom 20. September 2017, Az. 6 AZR 58/16

Erhält der Arbeitnehmer in der sog. „kritischen Zeit“, d.h. in den letzten drei Monaten vor dem Antrag auf Insolvenzeröffnung oder in der Zeit danach, Zahlungen des Arbeitgebers, die nicht in der geschuldeten Art erfolgen (inkongruente Deckung), kann der Insolvenzverwalter die Zahlungen nach Maßgabe des § 131 InsO zur Masse zurückfordern (Insolvenzanfechtung). Der Arbeitnehmer kann in der kritischen Zeit keine Leistung unter Einsatz hoheitlichen Zwangs beanspruchen, durch den er auf das zur Befriedigung aller Gläubiger unzureichende Vermögen des späteren Insolvenzschuldners zugreift und andere Gläubiger zurücksetzt. Zahlungen, die er im Wege der Zwangsvollstreckung durchsetzt oder die der Arbeitgeber erbringt, um die unmittelbar bevorstehende Zwangsvollstreckung abzuwenden (Druckzahlungen), sind deshalb inkongruent. Schließt der vom Arbeitnehmer mit der Zwangsvollstreckung beauftragte Gerichtsvollzieher vor der kritischen Zeit eine Ratenzahlungsvereinbarung nach § 802b ZPO (bis zum 31. Dezember 2012: § 806b ZPO), sind die darauf erfolgenden Teilzahlungen selbständig anfechtbar.

Der Beklagte war bis zum 3. Mai 2010 bei dem Insolvenzschuldner als Fahrer beschäftigt. Das Arbeitsgericht Aachen verurteilte den Schuldner mit Urteil vom 11. Januar 2011, an den Beklagten rückständiges Entgelt für März bis Mai 2010 von 3.071,42 Euro zu zahlen. Am 21. September 2011 erteilte der Beklagte den Auftrag, aus dem Urteil die Zwangsvollstreckung zu betreiben. Die Gerichtsvollzieherin schloss mit dem Schuldner eine Ratenzahlungsvereinbarung. Die letzten Raten von insgesamt 1.737,44 Euro wurden am 29. Mai und 4. Juni 2012 gezahlt. Am 30. Juli 2012 wurde Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Insolvenzschuldners gestellt. Am 16. Oktober 2012 wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und der Kläger zum Insolvenzverwalter bestellt. Dieser hat die letzten Ratenzahlungen nach § 131 Abs. 1 Nr. 2 InsO angefochten. Der Beklagte hat geltend gemacht, er habe den Zwangsvollstreckungsauftrag vor der kritischen Zeit erteilt. Die angefochtenen Zahlungen seien darum nicht unter dem Druck der unmittelbar bevorstehenden Zwangsvollstreckung erfolgt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Auch wenn der Vollstreckungsauftrag vor der kritischen Zeit erteilt worden war, musste der Schuldner damit rechnen, dass der Beklagte sein Einverständnis mit der Zahlungsvereinbarung widerrufen und die Zwangsvollstreckung fortsetzen werde, wenn er die Raten nicht pünktlich zahlte. Das begründete den fortbestehenden Vollstreckungsdruck und damit die Inkongruenz der Zahlungen.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19498&pos=2&anz=40&titel=Insolvenzanfechtung_bei_Ratenzahlungsvereinbarung_mit_Gerichtsvollzieher>

**V.**

**Samstag ist Werktag iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K**

BAG, Urteil vom 20. September 2017 - 6 AZR 143/16

Der Samstag ist ein Werktag iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K).

Nach diesen Tarifnormen ist für schichtdienstleistende Beschäftigte eine Verminderung der Sollarbeitszeit vorgesehen, wenn sie an bestimmten Vorfeiertagen (Heiligabend, Silvester) oder Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind. Ohne diese Regelungen müssten die nach Dienstplan arbeitenden Beschäftigten zur Erreichung der vollen Vergütung die am (Vor-)Feiertag dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden an einem anderen Tag ableisten.

Die Klägerin ist als Krankenschwester in einem von der Beklagten betriebenen Krankenhaus mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-K Anwendung. Die Klägerin arbeitet nach einem Dienstplan, der Wechselschichten an allen sieben Tagen in der Woche vorsieht. Innerhalb dieses Rahmens wird die Klägerin an fünf Tagen mit jeweils 7,7 Stunden eingesetzt.

Am 1. Januar 2011 und 24. Dezember 2011 hatte die Klägerin dienstplanmäßig frei. Bei beiden Tagen handelte es sich um Samstage. Die Beklagte hat für diese Tage keine Sollstundenreduzierung vorgenommen, da ein Samstag kein Werktag im Tarifsinne sei. Die Klägerin meint hingegen, ihre Sollarbeitszeit vermindere sich für beide Tage um jeweils 7,7 Stunden.

Die Vorinstanzen haben ihrer Klage im Wesentlichen stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt sich, dass der Samstag als Werktag iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K anzusehen ist.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19499&pos=1&anz=40&titel=Samstag_ist_Werktag_iSv._%A7_6_Abs._3_Satz_3_und_%A7_6.1_Abs._2_Satz_1_TV%F6D-K>

**VI.**

**Mindestlohn - Feiertagsvergütung - Nachtarbeitszuschlag**

BAG, Urteil vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen bestimmt sich - soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht - nach § 2 EFZG\* iVm. § 1 MiLoG\*\*. Sieht ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.

Die Klägerin ist langjährig bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Nachwirkung der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie idF vom 24. Februar 2004 (MTV) Anwendung. Dieser sieht ua. einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein „Urlaubsentgelt“ iHd. 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor. Für den Monat Januar 2015 zahlte die Beklagte neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7,00 Euro bzw. 7,15 Euro eine „Zulage nach MiLoG“. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete sie ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag für fünf Stunden nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Darüber hinaus rechnete sie ein gezahltes „Urlaubsgeld“ auf Mindestlohnansprüche der Klägerin an.

Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage eine Vergütung aller im Januar 2015 abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden mit 8,50 Euro brutto und meint, auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat - abgesehen von einer geringen rechnerischen Differenz - ohne Erfolg. Zwar gewährt das MiLoG nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber aber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Dies gilt auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt; dieses enthält keine hiervon abweichenden Be-stimmungen. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheidet aus. Der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt müssen nach den Bestimmungen des MTV ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns von (damals) 8,50 Euro berechnet werden, da dieser Teil des „tatsächlichen Stundenverdienstes“ im Sinne des MTV ist. Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach dem MiLoG kann nicht erfolgen, da der MTV hierauf einen eigenständigen Anspruch gibt und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19502&pos=0&anz=40&titel=Mindestlohn_-_Feiertagsverg%FCtung_-_Nachtarbeitszuschlag>

**VII.**

**Abgrenzung Nichtigkeit und Unverbindlichkeit - berechtigte geschäftliche Interessen - Feststellungsinteresse - nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Transparenzgebot - unbillige Erschwerung beruflichen Fortkommens**

Arbeitsgericht Heilbronn, Urteil vom 1.3.2017, Az. 2 Ca 374/16,

Die Kenntnis eines Arbeitnehmers über Kalkulationsgrundlagen, Preisuntergrenzen und den Kundenstamm des Arbeitgebers kann im Einzelfall ein bundesweites unternehmensbezogenes nachvertragliches Wettbewerbsverbot rechtfertigen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=2&nr=22732&pos=23&anz=38>

**VIII.**

**Zwischenverdienst - Abzug von Aufwendungen**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 28.6.2017, Az. 2 Sa 56/16,

Von seinem gem. § 615 Satz 2 BGB erzielten Zwischenverdienst kann der Arbeitnehmer von ihm getätigte Aufwendungen abziehen, die zur Erzielung des Zwischenverdienstes erforderlich gewesen sind.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=22687&pos=4&anz=38>

**IX.**

**Ende Arbeitsverhältnis durch auflösende Bedingung**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.7.2017, Az. 2 Sa 2/17,

Die Bestellung eines Arbeitnehmers zum Geschäftsführer eines anderen Unternehmens kann einen sachlichen Grund für eine nachträglich vereinbarte auflösende Bedingung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 14 Abs. 1, 21 TzBfG darstellen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=22713&pos=2&anz=38>

**X.**

**Streitwert - Vergleichsmehrwert**

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 4.9.2017, Az. 5 Ta 79/17

1. Für die Frage des Vorliegens eines "Streits" oder einer "Ungewissheit" im Sinne des § 779 Abs. 1 BGB kommt es auf den Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses an (wie LAG Hamm 27. Juli 2007 - 6 Ta 357/07 - juris Rn 36; entgegen LAG Rheinland-Pfalz 11. April 2011 - 1 Ta 21/11 - juris Rn 11).

2. Eine vergleichsweise vereinbarte Freistellung begründet nur dann einen Mehrwert, wenn sich zuvor eine Partei eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berühmt hat und die Gegenseite diesem Begehren entgegengetreten ist (wie I.22.1.4 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Fassung vom 05.04.2016 <NZA 2016, 926 ff.>; entgegen LAG Hamburg 14. September 2016 - 6 Ta 23/16 - juris Rn 15).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=22728&pos=1&anz=38>

**XI.**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 6.9.2017, Az.4 Sa 3/17

Ob Auslandsdienstreisen kraft Direktionsrecht angeordnet werden dürfen, hängt davon ab, ob die im Arbeitsvertrag gem. § 611 Abs. 1 BGB "versprochenen Dienste" ihrer Natur nach mit gelegentlichen Auslandseinsätzen verbunden sein können. Dies dürfte angesichts der zunehmenden Internationalisierung im Wirtschaftsleben für einen Großteil der Berufsbilder zutreffen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=22736&pos=0&anz=38>

**XII.**

**Annahmeverzug und Urlaubsabgeltung nach unwirksamer Arbeitgeberkündigung**

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.07.2017, Az. 5 Sa 100/17

**Siehe:**

<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/mo6/page/bsrlpprod.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE170035924&documentnumber=4&numberofresults=4490&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=L&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIII.**

**Arbeitnehmereigenschaft des Käufers eines Dönerladens**

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.07.2017, Az. 5 Sa 1/17

**Siehe:**

<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/mo6/page/bsrlpprod.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE170035923&documentnumber=3&numberofresults=4490&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=L&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIV.**

**Einsetzung einer Einigungsstelle - Mitbestimmung bei über-/ außertariflichen Entgeltleistungen bei Tarifbindung**

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.07.2017, Az. 5 TaBV 18/17

**Siehe:**

<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/mo6/page/bsrlpprod.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE170034269&documentnumber=2&numberofresults=4490&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XV.**

**Überstundenvergütung eines angestellten Rechtsanwalts - Schlüssigkeit der Stundenaufstellung**

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.07.2017, Az. 2 Sa 226/17

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/kc9/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE170035922&documentnumber=1&numberofresults=906&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=L&paramfromHL=true#focuspoint>

**XVI.**

**Streitwert, Wertfestsetzung, Beschwerde, Rechtsschutzbedürfnis, Festsetzung**

LAGSchleswig-Holstein, Beschluss vom 24.04.2017, Az. 1 Ta 25/17

Auf die Beschwerde des Klägers wird der Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.12.2016 - 4 Ca 2392/16 - geändert. Der Streitwert wird auf € 8.766,00 festgesetzt. Der Wert des Vergleichs übersteigt diesen Wert um € 1.008,91.

**XVII.**

**Streitwert, Wertfestsetzung, Kündigung, mehrere Kündigungen, Weiterbeschäftigungsanspruch, hilfsweise**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.07.2017, Az. 6 Ta 77/17

Auf die Beschwerde der Prozessbevollmächtigten des Klägers wird der Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 12.04.2017 in der Fassung des Abhilfebeschlusses vom 23.05.2017 – 5 Ca 189/17 – teilweise abgeändert und der Wert des Streitgegenstandes auf 9.342,67 EUR festgesetzt.

**XVIII.**

**Prozesskostenhilfe, Ratenzahlungsanordnung, Wohnkosten, Kredite, keine Berücksichtigung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 05.07.2017, Az. 6 Ta 87/17

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 10.05.2017 – 4 Ca 2998/15 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

**XIX.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, Auflagen, Nichterfüllung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 14.07.2017, Az. 6 Ta 91/17

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger im Rahmen des Prozesskostenhilfebewilligungs-verfahrens mit Beschluss vom 13.04.2017 unter Fristsetzung bis zum 02.05.2017 aufgegeben, seine Angaben im Erklärungsvordruck zu erläutern und ergänzende Belege vorzulegen, insbesondere zu seinen monatlichen Zahlungsverpflichtungen und der aktuellen Einkommenssituation. Der Beschluss enthielt eine Belehrung nach § 118 Abs. 2 Satz 4 ZPO.

**XX.**

**Erkrankung, Entgeltfortzahlung, Fortsetzungserkrankung, Darlegungs- und Beweislast**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.05.2017, Az. 6 Sa 33/17

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statt-haft (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO).

II. Die Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht der Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit vom 21.12.2015 bis 24.01.2016 gem. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 EFZG nicht zu.

1. Nach § 3 Abs. 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

**XXI.**

**Einigungsstelle, Einigungsstellenspruch, Wirksamkeit, Klinik, Gesundheitsschutz**

ArbG Kiel, Beschluss vom 26.07.2017, Az. 7 BV 67 c/16

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/8F192B306E600BBAC1258187004BE40B/$file/B_7BV67c-16_26-07-2017_Kiel.pdf>

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Michael Henn

Rechtsanwalt/

Fachanwalt für Arbeitsrecht/

Fachanwalt für Erbrecht

VDAA - Präsident

c/o Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll.

Kronprinzstraße 14

70173 Stuttgart

Tel.: 0711 – 3058 930 Fax: 0711 - 3058 9311

Email: [stuttgart@drgaupp.de](mailto:stuttgart@drgaupp.de) [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de)