**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Urteile, die Ihre Leser interessieren könnten**

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

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Hamburgisches Zusatzversorgungsgesetz - Vereinbarkeit mit Unionsrecht**

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. September 2017, Az. 3 AZR 733/15**

Nach § 20 des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) ruht die niedrigere Versorgung, wenn einer oder einem Versorgten sowohl eine Ruhegeldversorgung als auch eine Hinterbliebenenversorgung nach diesem Gesetz zustehen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass diese Regelung gegen den unionsrechtlichen Grundsatz der Entgeltgleicheit *(Art. 157 AEUV)* verstößt.

Die 1949 geborene Klägerin bezieht seit dem Tod ihres Ehemanns eine Hinterbliebenenversorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz. Nach ihrem Eintritt in den Ruhestand lehnte die beklagte Freie und Hansestadt Hamburg die Zahlung des betragsmäßig niedrigeren eigenen Ruhegeldes der Klägerin unter Hinweis auf § 20 HmbZVG ab.

Die Vorinstanzen haben die auf die zusätzliche Zahlung des eigenen Ruhegeldes gerichtete Klage abgewiesen und § 20 HmbZVG für verfassungs- und unionsrechtskonform gehalten. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Ob die gesetzliche Regelung eine unionsrechtswidrige Diskriminierung wegen des Geschlechts bewirkt, konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat die für die Beurteilung dieser Frage erforderlichen Feststellungen bislang nicht getroffen.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19505&pos=0&anz=42&titel=Hamburgisches_Zusatzversorgungsgesetz_-_Vereinbarkeit_mit_Unionsrecht>

**II.**

**Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht - Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Oktober 2017, Az. 10 AZR 47/17

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX\* ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinenbediener tätig. Seit 1994 leistete er zunächst Wechselschicht (Frühschicht/Spätschicht), seit 2005 wurde er fast ausschließlich in der Nachtschicht eingesetzt. In den Jahren 2013 und 2014 war der Kläger jeweils an 35 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. In der Zeit vom 2. Dezember 2014 bis 26. Februar 2015 war er aufgrund einer suchtbedingten Therapiemaßnahme arbeitsunfähig, danach wurde er wieder in der Nachtschicht beschäftigt. Am 25. März 2015 fand ein sog. Krankenrückkehrgespräch statt, welches von der Beklagten nicht als Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) beabsichtigt und/oder ausgestaltet war. Nach diesem Gespräch ordnete die Beklagte an, dass der Kläger seine Arbeit zukünftig in Wechselschicht zu erbringen habe.

Der Kläger ist der Auffassung, die Anordnung sei bereits deshalb unwirksam, weil die Beklagte vor der Maßnahme kein BEM durchgeführt habe. Im Übrigen entspreche sie nicht billigem Ermessen iSv. § 106 GewO, § 315 BGB; seine Interessen an der Beibehaltung der Nachtschicht seien nicht hinreichend berücksichtigt worden. Die Beklagte meint, eine Dauernachtschicht sei generell gesundheitlich belastender als jede andere Arbeitszeit. Deshalb habe sie mit der Versetzung prüfen dürfen, ob sich die gesundheitliche Situation des Klägers bei einem Einsatz in der Wechselschicht verbessere. Außerdem sei der Kläger bei Fehlzeiten in der Wechselschicht leichter ersetzbar als in der Nachtschicht. Das Arbeitsgericht hat die auf Beschäftigung in der Nachtschicht gerichtete Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat Erfolg. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspricht. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu diesen Umständen konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Dies führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19540&pos=0&anz=45&titel=Versetzung_von_Nachtschicht_in_Wechselschicht_-_Betriebliches_Eingliederungsmanagement>

**III.**

**Betriebsübergang - Wiedereinstellungsanspruch im Kleinbetrieb**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Oktober 2017, Az. 8 AZR 845/15

Ein Wiedereinstellungsanspruch kann grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen, die Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen.

Der Kläger war seit 1987 bei der vormaligen Beklagten zu 1. in deren Apotheke als vorexaminierter Apothekenangestellter beschäftigt. Mit Schreiben vom 28. November 2013 kündigte die vormalige Beklagte zu 1. das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger sowie mit allen übrigen Beschäftigten zum 30. Juni 2014. Der Kläger, der keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG genoss, da es sich bei dem Betrieb der vormaligen Beklagten zu 1. um einen Kleinbetrieb iSv. § 23 Abs. 1 Satz 2 bis 4 KSchG handelte, hat die Kündigung nicht angegriffen. Die vormalige Beklagte zu 1. führte die Apotheke über den 30. Juni 2014 hinaus mit verringerter Beschäftigtenzahl weiter. Am 1. September 2014 übernahm die Beklagte (vormalige Beklagte zu 2.) auf der Grundlage eines Kaufvertrages vom 15. Juli 2014 die Apotheke einschließlich des Warenlagers. In dem Kaufvertrag hatte die Beklagte sich zudem zur Übernahme und Weiterbeschäftigung von drei Arbeitnehmern verpflichtet.

Der Kläger hat mit seiner Klage zunächst sowohl die vormalige Beklagte zu 1. als auch die Beklagte (vormalige Beklagte zu 2.) auf Wiedereinstellung in Anspruch genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger hat das arbeitsgerichtliche Urteil nur insoweit mit der Berufung angegriffen, als seine gegen die Beklagte (vor-malige Beklagte zu 2.) gerichtete Klage abgewiesen wurde. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ein Wiedereinstellungsanspruch kann grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen. Ob sich in Kleinbetrieben im Einzelfall ausnahmsweise aus § 242 BGB ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben kann, bedurfte vorliegend keiner Entscheidung. Der Kläger hätte einen solchen Anspruch erfolgreich nur gegenüber der vormaligen Beklagten zu 1., die den Betrieb nach Ablauf der Kündigungsfrist des Klägers zunächst weitergeführt hatte, verfolgen können. Seine gegen die vormalige Beklagte zu 1. gerichtete Klage war aber rechtskräftig abgewiesen worden.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19542&pos=0&anz=46&titel=Betriebs%FCbergang_-_Wiedereinstellungsanspruch_im_Kleinbetrieb>

**IV.**

**unangemessen benachteiligende Entgeltfälligkeitsregelung – Verzugsschadenspauschale**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 9.10.2017, Az. 4 Sa 8/17

1. Eine Verzugsschadenspauschale nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB kann auch im Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden. Dem steht § 12a ArbGG nicht entgegen (Anschluss an LAG Baden-Württemberg 13. Oktober 2016 - 3 Sa 34/16)

2. Eine Regelung in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung, nach der das Monatsentgelt nach erbrachter Arbeitsleistung erst am 20. des Folgemonats fällig werden soll, ist wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=22789&pos=0&anz=41>

**V.**

**Begriff der "politischen Weiterbildung" - Zugänglichkeit für jedermann**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 9.8.2017, Az. 2 Sa 4/17,

1. Nach § 1 Abs. 4 Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) dient eine Veranstaltung dann der politischen Weiterbildung, wenn über politische Zusammenhänge und Mitwirkungsmöglichkeiten im politischen Leben informiert wird. Dies ist auch dann gegeben, wenn das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge verbessert sowie die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf gefördert werden sollen. § 1 Abs. 4 BzG BW liegt ein weiter Politikbegriff zugrunde. Dies folgt aus einer an Wortlaut, Sinn und Zweck orientierten, völkerrechts- und verfassungskonformen Auslegung.

In diesem Sinne dient das Seminar "Arbeitnehmer(innen) in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft " der politischen Weiterbildung im Sinne von § 1 Abs. 2 BzG BW.

2. Eine den Anspruch auf Bildungszeit ausschließende Veranstaltung (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 BzG BW) liegt vor, wenn bei dieser die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, Gewerkschaft, einem Berufsverband, einer Religionsgemeinschaft oder einer ähnlichen Vereinigung abhängig gemacht wird. Veranstaltungen von Gewerkschaften, die auf der Internetseite der Gewerkschaft als für "interessierte Arbeitnehmer(innen)" offenstehend beworben werden, sind für jedermann zugänglich.

3. Weder Teilnahmekosten, die vom anerkannten Bildungsträger für Gewerkschaftsmitglieder übernommen werden, noch der Umstand, dass die Veranstaltung auch als Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG ausgeschrieben wurde, stehen der Zugänglichkeit für jedermann entgegen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=22781&pos=3&anz=41>

**VI.**

**Anspruch Durchführung Betriebsvereinbarung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.7.2017, Az. 17 TaBV 2/17

Die Vereinbarung der Nachwirkung einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ist zulässig. Wenn es den Betriebspartnern gestattet ist, freiwillige Betriebsvereinbarungen mit zwingender normativer Wirkung zu schaffen, ist diesem Recht grundsätzlich auch die Befugnis zu entnehmen, den Normen eine eingeschränkte Nachwirkung beizulegen und damit die Rechtslage zu übernehmen, die durch das Gesetz im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung ausdrücklich vorgesehen wird (Anschluss an BAG 28. April 1998 - 1 ABR 43/97 - Rn. 38 ff.).

Welche Bedeutung einer in die Betriebsvereinbarung aufgenommenen Vereinbarung über Nachwirkung zukommt, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Dabei ist im Zweifel vom gesetzlichen Regelfall auszugehen (Anschluss an BAG 21. August 2001 - 3 ABR 44/00 - Rn. 47). Soll eine gesetzlich nicht vorgesehene Nachwirkung vereinbart werden, so muss dies unmissverständlich erklärt werden (Anschluss an BAG 21. August 2001 - 3 ABR 44/00 - Rn. 48).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017&Seite=0&nr=22759&pos=4&anz=41>

**VII.**

**Mitbestimmung des Betriebsrats**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 22.08.2017, Az. 14 TaBV 25/17

Erhöht ein Arbeitgeber einen Monat nach einer Gehaltserhöhung für alle Mitarbeiter noch einmal für einige Mitarbeiter das regelmäßige Entgelt aus Gründen, die mit der Leistung dieser Mitarbeiter in Zusammenhang stehen, kann dies dazu führen, dass die Maßnahme mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_14_TaBV_25_17_Beschluss_20170822.html>

**VIII.**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 16.08.2017, Az. 7 Sa 991/16

1. Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel

2. Schließung einer arbeitsvertraglichen Lücke aufgrund der Nichtfortschreibung des BAT durch ergänzende Vertragsauslegung

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_7_Sa_991_16_Urteil_20170816.html>

**IX.**

**Überstundenvergütung und Provisionsanspruch des angestellten Immobilienmaklers**

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.08.2017, Az. 5 Sa 92/17

**Siehe:**

<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/ls4/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=3&numberofresults=7172&fromdoctodoc=yes&doc.id=JURE170035927&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint>

**X.**

**Kündigung wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit oder genesungswidrigem Verhalten - Detektivkosten**

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.07.2017, Az. 5 Sa 49/17

**Siehe:**

<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/ls2/page/bsrlpprod.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE170035925&documentnumber=9&numberofresults=7172&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=L&paramfromHL=true#focuspoint>

**XI.**

**Kündigung, fristlos, Dienstfahrzeug, Privatnutzung, Verbot, Abmahnung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 29.06.2017, Az. 5 Sa 5/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/8244E8C0933724F7C12581BE0049566E/$file/U_5Sa5-17_29-06-2017.pdf>

**XII.**

**Betriebliche Altersversorgung, Betriebsrente, Quotierung, Gesamtversorgungsgrenze, Rechenweg, Renteneintrittsalter, Diskriminierung, Geschlecht**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 22.08.2017, Az. 1 Sa 116/16

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/20C6FC637013FC6BC12581B600484FAA/$file/U_1Sa116-16_22-08-2017.pdf>

**XIII.**

**Berufung, unzulässig verworfen, Berufungsbegründungsfrist, Fristversäumnis, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand, Anwaltsverschulden, Organisationsverschulden, Büroorganisation, Postausgangsfach, Postausgangskontrolle**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 27.09.2017, Az. 1 Sa 275/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/D850C62D06443511C12581B4003691E2/$file/N_1Sa275-17_26-09-2017.pdf>

**XIV.**

**Gerichtsstand, Bestimmung, Zulässigkeit, Verweisung, Bindungswirkung, willkürliche Verweisung, Weiterverweisung, Zuständigkeit, örtliche, Wohnort, Arbeitsort**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.06.2017, Az. 1 SHa 2/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/F0777374D2B05B9FC12581A8002C9EF9/$file/N_1SHa2-17_06-06-2017.pdf>

**XV.**

**Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Sachmittel, Büroraum, Büroausstattung, mehrere Räume, Unterbringung im Betrieb, Unterbringung außerhalb des Betriebs, Betriebsratsarbeit, Behinderung, Platzmangel, Kosten**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 31.05.2017, Az. 1 TaBV 48/16

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7EC5D3801B43A008C12581A8002C9EFA/$file/B_1TaBV48-16_31-05-2017.pdf>

**XVI.**

**Insolvenzverfahren, Arbeitsvergütung, Rückzahlung, Insolvenzverwalter, Insolvenzanfechtung, Vorsatzanfechtung, Kenntnis, Arbeitsvertrag**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 14.06.2016, Az. 6 Sa 49/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/2DB0A6730D8F8E68C12581A8002C9EFB/$file/U_6Sa49-17_14-06-2017.pdf>

**XVII.**

**Prozesskostenhilfe, Beiordnung eines Rechtsanwalts, Versagung, Erforderlichkeit, einfach gelagerter Fall, Abrechnung, Arbeitspapiere, Herausgabe, Tarifverträge, Anwendung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 04.07.2017, Az. 1 Ta 83/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/9A602973DE6C895FC12581A8002C9EFC/$file/N_1Ta83-17_04-07-2017.pdf>

**XVIII.**

**Trinkgeld, Abgabe, Bereicherung, Darlegungs- und Beweislast**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 05.07.2017, Az. 6 Sa 6/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/56C4FAE3D85F33C4C12581A8002C9EFD/$file/U_6Sa6-17_05-07-2017.pdf>

**XIX.**

**Prozesskostenhilfe, Aufhebung der Bewilligung der PKH, sofortige Beschwerde, Nachprüfungsverfahren, Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse, Beschwerdefrist, Fristablauf, Mitwirkungspflicht**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 18.07.2017, Az. 6 Ta 96/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/C6126CA7025ACD6FC12581A8002CA88B/$file/N_6Ta96-17_18-07-2017.pdf>

**XX.**

**Prozesskostenhilfe, Nachprüfungsverfahren, Aufhebung der Bewilligung der PKH, Rechtsmittel, Eingang, Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, verspätete Vorlage, sofortige Beschwerde, Auslegung, Wille, mutmaßlicher, Zulässigkeit, Beschwerdefrist, Erlass der Entscheidung, Zustellung, Abhilfeverfahren**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 17.07.2017, Az. 1 Ta 92/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7ABB842A18269B11C12581A8002CB209/$file/N_1Ta92-17_17-07-2017.pdf>

**XXI.**

**Zwangsvollstreckung, Zwangsgeld, Erfüllung, Zeugnis, Wortlaut, genauer Wortlaut, Vereinbarung, Vergleich**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 25.07.2017, Az. 1 Ta 78/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/ABF8E283D9057041C12581A8002CBB7E/$file/N_1Ta78-17_25-07-2017.pdf>

**XXII.**

**Streitwert, Wertfestsetzung, Vergleich, Vergleichsmehrwert, Freistellung von der Arbeit, Arbeitspapiere, Zeugnis (Erteilung)**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.09.2017, Az. 6 Ta 100/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/79FE68CEE7D4AB46C12581A8002CCCAB/$file/N_6Ta100-17_06-09-2017.pdf>

**XXIII.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, Angaben, fehlende Unterlagen, Nachreichen, keine Berücksichtigung, Beendigung der Instanz, Mitwirkungspflicht**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 07.09.2017, Az. 6 Ta 103/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/447B6E527C678853C12581A8002CCCAC/$file/N_6Ta103-17_07-09-2017.pdf>

**XXIV.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, Angaben, fehlende Unterlagen, Nachreichen, keine Berücksichtigung, Beendigung der Instanz, Mitwirkungspflicht**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 30.08.2017, Az. 6 SaGa 9/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/3FAD4C654F80BD05C12581A8002CD86C/$file/U_6SaGa9-17_30-08-2017.pdf>

**XXV.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, Angaben, fehlende Unterlagen, Nachreichen, keine Berücksichtigung, Beendigung der Instanz, Mitwirkungspflicht**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.07.2017, Az. 4 TaBV 6/17

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/DB1B35B38760AA34C12581A8002CD86D/$file/B_4TaBV6-17_06-07-2017.pdf>

**XXVI.**

**Arbeitsunfall, Schadensersatz, Schmerzensgeld, Haftungsausschluss, Vorsatz**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.05.2017, Az. 6 Sa 307/16

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/248CA730E2AE069EC12581A8002CD86E/$file/U_6Sa307-16_31-05-2017.pdf>

**XXVII.**

**Zu den Voraussetzungen für die Annahme eines wirksamen Empfangsbekenntnisses in der Berufungsschrift.**

Bundesgerichtshof, Beschluss vom 12. September 2017 - XI ZB 2/17

**Siehe:**

<http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&nr=79664&pos=12&anz=477>

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)