**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.**

**Übergangszuschuss - Leistung der betrieblichen Altersversorgung**

BGH, Urteil vom 20. März 2018, Az. 3 AZR 277/16

Erhält ein ehemaliger Arbeitnehmer während der ersten sechs Monate des Renten-bezugs sein monatliches Entgelt unter Anrechnung der Betriebsrente als „Übergangszuschuss“ weiter, handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung, die der Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) unterliegt.

Bei der früheren, inzwischen insolventen Arbeitgeberin des Klägers galt eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung eines Übergangszuschusses. Dieser sollte während der ersten sechs Monate des Rentenbezugs gezahlt werden, wenn der Versorgungsberechtigte im unmittelbaren Anschluss an die aktive Dienstzeit bei der Arbeitgeberin pensioniert wird. Seit Januar 2015 bezieht der Kläger neben der gesetzlichen Rente eine Betriebsrente vom PSV. Dieser ist der Auffassung, er müsse nicht für den Übergangszuschuss eintreten, weil es sich nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handele. Es fehle am erforderlichen Versorgungszweck.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat - ebenso wie das Landesarbeitsgericht - der Klage überwiegend stattgegeben. Der Übergangszuschuss knüpft an ein vom Betriebsrentengesetz erfasstes Risiko an. Er dient nicht der Überbrückung von Zeiträumen bis zum Eintritt des Versorgungsfalls. Vielmehr bezweckt er, den Lebensstandard des Arbeitnehmers mit Eintritt in den Ruhestand zu verbessern. Damit hat der Übergangszuschuss - auch wenn er lediglich vorübergehend gewährt wird - Versorgungscharakter.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19899&pos=0&anz=13&titel=%DCbergangszuschuss_-_Leistung_der_betrieblichen_Altersversorgung>

**II.**

**Vollstreckungsabwehrklage - Beschäftigungstitel – Unmöglichkeit**

BAG, Urteil vom 21. März 2018, Az. 10 AZR 560/16

Ein Arbeitgeber kann im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 ZPO nicht erfolgreich einwenden, ihm sei die Erfüllung eines rechtskräftig zuerkannten Beschäftigungsanspruchs auf einem konkreten Arbeitsplatz wegen dessen Wegfalls unmöglich, wenn er den arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch durch Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Tätigkeit erfüllen könnte.

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit der Zwangsvollstreckung aus dem rechtskräftigen Urteil eines Arbeitsgerichts aus dem Jahr 2010. Danach hat die Klägerin den Beklagten „zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Direktor Delivery Communication & Media Solutions Deutschland und General Western Europe auf der Managerebene 3 zu beschäftigen“. Die Klägerin wendet ein, ihr sei die titulierte Beschäftigung des Beklagten unmöglich, weil der Arbeitsplatz aufgrund konzernübergreifender Veränderungen der Organisationsstruktur weggefallen sei. Eine andere Tätigkeit hat sie dem Beklagten nicht zugewiesen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Selbst wenn die Beschäftigung des Beklagten infolge des Wegfalls des Arbeitsplatzes iSv. § 275 Abs. 1 BGB unmöglich ist, kann die Klägerin mit dieser Einwendung im Verfahren nach § 767 ZPO jedenfalls wegen des aus § 242 BGB abzuleitenden, von Amts wegen zu berücksichtigenden sog. Dolo-agit-Einwands\* nicht durchdringen. Durch die Nichtbeschäftigung des Beklagten verstößt die Klägerin gegen die Beschäftigungspflicht (§ 611 Abs. 1 BGB). Fehlendes Verschulden hat sie nicht dargelegt (§ 280 Abs. 1 Satz 2 BGB). Sie muss dem Beklagten deshalb nach § 280 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 249 Abs. 1 BGB eine andere vertragsgemäße Beschäftigung zuweisen. Dass ihr dies nicht möglich oder zuzumuten sei, hat die Klägerin nicht behauptet.

Danach verstößt gegen Treu und Glauben, wer eine Leistung verlangt, die er sofort zurückgewähren muss („dolo agit, qui petit, quod statim redditurus est“).

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19944&pos=0&anz=17&titel=Vollstreckungsabwehrklage_-_Besch%E4ftigungstitel_-_Unm%F6glichkeit>

**III.**

**Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen im Baugewerbe**

BAG, Beschluss vom 21. März 2018, Az. 10 ABR 62/16

Die Allgemeinverbindlicherklärungen vom 6. Juli 2015 des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV), des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) und des Tarifvertrags über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) sind rechtswirksam. Die nach § 5 TVG\* geforderten Voraussetzungen waren erfüllt; insbesondere bestand ein öffentliches Interesse an den Allgemeinverbindlicherklärungen.

Auf Antrag der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 6. Juli 2015 nach § 5 TVG den Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 3. Mai 2013 idF vom 10. Dezember 2014, den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 4. Juli 2002 idF vom 10. Dezember 2014, den Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) vom 10. Dezember 2014 und den Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) vom 5. Juni 2014 idF vom 10. Dezember 2014 mit bereits im Antrag enthaltenen Einschränkungen bezüglich des betrieblichen Geltungsbereichs („Große Einschränkungsklausel“) für allgemeinverbindlich erklärt (AVE VTV 2015, AVE BRTV 2015, AVE BBTV 2015 und AVE TZA Bau 2015).

Die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge regeln das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV), die zusätzliche Altersrente im Baugewerbe (TZA Bau) und die Rahmenbedingungen der Beschäftigung im Baugewerbe (BRTV). Bei den Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-BAU) handelt es sich um gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt - IG BAU -, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. - HDB - und Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V. - ZDB -). Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse erbringt Leistungen im Urlaubs- und Berufsbildungsverfahren, die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes zusätzliche Altersversorgungsleistungen. Zur Finanzierung dieser Leistungen werden nach Maßgabe des VTV Beiträge von den Arbeitgebern erhoben. Durch die AVE gelten die Tarifverträge nicht nur für die tarifgebundenen Mitglieder der Tarifvertragsparteien, sondern auch für alle anderen Arbeitgeber der Branche. Sie sind verpflichtet, die tariflichen Arbeitsbedingungen einzuhalten und Beiträge an die Sozialkassen zu leisten. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer erhalten Leistungen von den Sozialkassen.

Bei den Antragstellern handelt es sich um Arbeitgeber, die nicht Mitglied einer tarifvertragsschließenden Arbeitgebervereinigung sind und deshalb nur auf Grundlage der Allgemeinverbindlicherklärungen zu Beitragszahlungen herangezogen wurden. Sie haben die Auffassung vertreten, § 5 TVG in der seit dem 16. August 2014 geltenden Fassung sei verfassungswidrig. Die Tarifverträge seien mangels Tariffähigkeit und/oder Tarifzuständigkeit der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes unwirksam. Im Übrigen hätten die gesetzlichen Voraussetzungen für den Erlass der Allgemeinverbindlicherklärungen nicht vorgelegen; insbesondere habe kein öffentliches Interesse an den Allgemeinverbindlicherklärungen bestanden. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen und festgestellt, dass die angegriffenen Allgemeinverbindlicherklärungen wirksam sind.

Die vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerden hatten vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die angegriffenen Allgemeinverbindlicherklärungen vom 6. Juli 2015 des VTV, des BRTV, des BBTV (soweit über diese eine Entscheidung erging) und des TZA Bau sind wirksam. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen § 5 TVG neuer Fassung hat der Senat nicht. Dies gilt auch hinsichtlich der Bestimmung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 5 Abs. 1a TVG). Vernünftige Zweifel an der Tariffähigkeit oder der Tarifzuständigkeit der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes bestanden nicht. Das BMAS durfte annehmen, dass der Erlass der angegriffenen Allgemeinverbindlicherklärungen im öffentlichen Interesse geboten erschien.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19947&pos=1&anz=17&titel=Wirksamkeit_der_Allgemeinverbindlicherkl%E4rungen_von_Tarifvertr%E4gen_im_Baugewerbe>

**IV.**

**Aufhebungsvertrag - Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. März 2018, Az. 7 AZR 590/16

Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied unter Berufung auf verhaltensbedingte Gründe außerordentlich zu kündigen und schließen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied nach Einleitung eines Verfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung und nach vorausgegangenen Verhandlungen eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Zuwendungen, so liegt darin regelmäßig keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds.

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt und seit 2006 Vorsitzender des in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrats. Anfang Juli 2013 hatte die Beklagte beim Arbeitsgericht unter Berufung auf - vom Kläger bestrittene - verhaltensbedingte Gründe ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers eingeleitet. Am 22. Juli 2013 schlossen die Parteien außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag, in dem ua. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2015, die Freistellung unter Vergütungsfortzahlung und eine noch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auszuzahlende Abfindung von 120.000,00 Euro netto vereinbart wurde. Nachdem der Kläger am 23. Juli 2013 vereinbarungsgemäß von seinem Betriebsratsamt zurückgetreten und in der Folgezeit die Auszahlung der Abfindung an ihn erfolgt war, hat er mit der vorliegenden Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2015 hinaus geltend gemacht. Er meint, der Aufhebungsvertrag sei nichtig, weil er durch diesen als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt werde.

Die Klage blieb beim Bundesarbeitsgericht - wie bereits in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Betriebsratsmitglied allerdings regelmäßig nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds günstiger ist als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruht dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19920&pos=2&anz=17&titel=Aufhebungsvertrag_-_Beg%FCnstigung_eines_Betriebsratsmitglieds>

**V.**

**Einstellungsanspruch eines betriebsbedingt entlassenen Arbeitnehmers gegen ein Schwesterunternehmen seines bisherigen Arbeitgebers, aufgrund eines Beitritts des Schwesterunternehmens zu dem Interessenausgleich des bisherigen Arbeitgebers, Auslegung einer Beitrittserklärung eines Schwesterunternehmens zu dem Interessenausgleich eines Unternehmens, Auslegung eines in einem als Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Interessenausgleich enthaltenen Einstellungsanspruchs, Grenzen des Wertungsspielraums des Arbeitgebers bei der Gewichtung der vier Kriterien der sozialen Auswahl**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.10.2017, 15 Sa 33/17,

Bei Zusammentreffen der folgenden Umstände ist ein Fall gegeben, bei dem die soziale Auswahl des Arbeitgebers den von § 1 Abs. 3 KSchG eingeräumten Wertungsspielraum überschreitet und fehlerhaft ist:

1. Beide Arbeitnehmer sind nicht schwerbehindert;

2. der vom Arbeitgeber nicht ausgewählte Arbeitnehmer hat keine Unterhaltspflicht, der ausgewählte Arbeitnehmer hingegen hat vier Unterhaltspflichten bei gleichzeitigem Arbeitsplatzverlust der Ehefrau;

3. der nicht ausgewählte Arbeitnehmer ist seit mehr als 21 Jahren beschäftigt und weist das 11,9-fache der Betriebszugehörigkeit des ausgewählten Arbeitnehmers auf bei einem absoluten Unterschied von über 20 Jahren;

4. das Lebensalter des nicht ausgewählten Arbeitnehmers liegt über 55 Jahren, jedoch noch mehr als fünf Jahre vom regulären Altersrentenbeginn entfernt und beträgt mehr als das 1,25-fache des Lebensalters des ausgewählten Arbeitnehmers bei einem absoluten Unterschied von mehr als 11 Jahren.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-10&nr=23277&pos=7&anz=9>

**VI.**

**Anrechnung Höhergruppierungsgewinn durch Einführung einer neuen Entgeltordnung auf persönliche Zulage**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.10.2017, Az. 9 Sa 37/17

Eine persönliche Zulage aus der Überleitung in den BzTV-N BW nach § 24 Abs. 1 Nr. 5 BzTV-N BW wird nach der Anrechnungsklausel der Vorbemerkung 1 zur Anlage 1 des Anhangs zum 8. Änderungstarifvertrag vom 12.02.2015 nicht auf den "Höhergruppierungsgewinn" bei einer Höhergruppierung durch die Einführung der neuen Entgeltordnung durch den 8. Änderungstarifvertrag angerechnet.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-10&nr=23394&pos=3&anz=9>

**VII.**

**Direktionsrecht - Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Streitwert**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 5.3.2018, Az. 5 Ta 9/18,

Die Bewertung einer Streitigkeit über die Wirksamkeit der Ausübung des Direktionsrechts und über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses orientiert sich am Monatsverdienst, wobei in weniger gravierenden Fällen von einer Bruttomonatsvergütung auszugehen ist und je nach den Umständen des Einzelfalls eine Erhöhung auf bis zu drei Monatsverdienste in Betracht kommt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018&nr=23358&pos=0&anz=3>

**VIII.**

**Zur arbeitsschutzrechtlichen Aufklärungsbefugnis der zuständigen Behörde bei Zielvereinbarungen**

VG Düsseldorf, Urteil vom 28. Februar 2018, Az. 29 K 4191/16

1. Die Einhaltung von Zielvereinbarungen, die zwar Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung haben können, bei denen es sich aber nicht um Regelungen der Arbeitszeit handelt, ist nicht nach ArbSchG, sondern nach der spezielleren Vorschrift des § 17 ArbZG zu überprüfen.(Rn.56)

2. Die Bezirksregierung kommt ihrer Überwachungsaufgabe bezüglich der Arbeitsschutzverantwortung eines Unternehmens und des Vorsorgegebots gemäß § 4 Nr 1 ArbSchG nach, wenn sie zu diesem Zweck Informationen zu abgeschlossenen Zielvereinbarungen einholt.(Rn.78)

**IX.**

**Erkrankung während eines Arbeitstages, Beweiswert AU-Bescheinigung**

LAG Köln, Urteil vom 12.01.2018 - 4 Sa 290/17

1. Ein Arbeitnehmer, der während eines Arbeitstages erkrankt, erhält für den gesamten Arbeitstag die Vergütung gemäß § 611 BGB und keine Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Abs. 1 EFZG (BAG, Urteil vom 26.02.2003 – 5 AZHR 112/02 –).
2. Verlässt ein Arbeitnehmer nach einer Auseinandersetzung mit seinem Vorgesetzten unter Hinweis auf eine Erkrankung seinen Arbeitsplatz, so kann dies allein den hohen Beweiswert der anschließend ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erschüttern.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2018/4_Sa_290_17_Urteil_20180112.html>

**X.**

**Einschlägige Berufserfahrung iSd. § 18 Abs. 5 TV-BA**

LAG Hamm, Urteil vom 24.01.2018, Az. 6 Sa 1435/17

"Einschlägige Berufserfahrung" iSd. § 18 Abs. 5 TV-BA liegt hinsichtlich einer früheren Tätigkeit des Arbeitnehmers bei einem anderen Arbeitgeber nur dann vor, wenn die im Rahmen der früheren Tätigkeit übertragenen Aufgaben mit den durch die BA für die im fraglichen Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit in einem Tätigkeits- und Kompetenzprofil festgelegten Kernaufgaben vergleichbar ist. Dabei ist der Inhalt der Tätigkeit und nicht lediglich die Art der Ausübung maßgeblich.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2018/6_Sa_1435_17_Urteil_20180124.html>

**XI.**

LAG Hamm, Urteil vom 16.02.2018 - 1 Sa 1476/17

Vereinbaren Ausbilder und Auszubildender vor Abschluss des Berufsausbildungsverhältnisses ein sachgrundlos befristetes Anschlussarbeitsverhältnis, das „nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung“ beginnen soll, so beginnt das Arbeitsverhältnis nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen trotz der Fiktion einer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in § 21 Abs. 2 BBiG in dem Moment der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses regelmäßig erst am Tag, der auf die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses folgt.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2018/1_Sa_1476_17_Urteil_20180216.html>

**XII.**

**nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

LAG Düsseldorf, Urteil vom 10.01.2018 - 7 Sa 185/17

Ein Vorvertrag, durch den sich der Arbeitnehmer zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, ist jedenfalls dann zulässig, wenn die dem Arbeitgeber eingeräumte Option auf den Zeitraum bis zum Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer oder bis zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages beschränkt wird.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2018/NRWE_LAG_D_sseldorf_7_Sa_185_17_Urteil_20180110.html>

**XIII.**

**Kündigung, personenbedingt, krankheitsbedingt, Erkrankung langandauernde, Gesundheitsprognose, negative Prognose, Betriebliche Interessen, Beeinträchtigung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.01.2018, Az. 6 Sa 220/16

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die wegen langanhaltender Krankheit der Klägerin ausgesprochen wurde.

Die am ….1973 geborene Klägerin trat Ende Juni 1994 als Operator in die Dienste der Beklagten, die mehrere Hundert Arbeitnehmer beschäftigt. Die Klägerin ist verheiratet und Mutter eines unterhaltsberechtigten Kindes. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge der Chemischen Industrie kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung.

Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit im April 2012 war die Klägerin bis zum Ende des Jahres 2012 an 47 Arbeitstagen arbeitsunfähig krank. Dadurch entstanden der Beklagten Kosten für Lohnfortzahlung und Sozialversicherung in Höhe von 6.335,26 EUR.

Seit dem 04.02.2013 ist die Klägerin durchgehend arbeitsunfähig krank. Wegen der mittlerweile unstreitigen Fehltage wird auf die Anlage zur Betriebsratsanhörung (Bl. 40 d. A.) verwiesen. Im Jahr 2013 sind der Beklagten infolge der Krankheit der Klägerin Lohnfortzahlungskosten einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 6.005,41 EUR entstanden. Außerdem zahlte die Beklagte der Klägerin einen Zu-schuss zum Krankengeld in Höhe von 1.030,64 EUR. Für den Zeitraum von 2013 bis 2015 entrichtete die Beklagte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung der Klägerin in Höhe von insgesamt 18.601,00 EUR.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/63DEAC1AFA572A6DC1258257003D4196/$file/U_6-Sa-220-16_10-01-2018.pdf>

**XIV.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, keine hinreichenden Erfolgsaussichten, Kündigung, Probezeit, Dienststelle, Informationspflicht, Personalrat, Anhörung, Zustimmungsverweigerung, Unbeachtlichkeit, Einigungsstelle, Anrufung der Einigungsstelle, keine Verpflichtung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 10.01.2018, Az. 1 Sa 447/17

Die Klägerin begehrt Prozesskostenhilfe für die Durchführung eines Berufungsverfahrens.

Sie ist seit dem 07.11.2016 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Bl. 3 f d. A.) mit dem beklagten Land als Institutssekretärin im Institut für G... der C... K... beschäftigt. Mit Schreiben vom 07.04.2017 bat der Institutsleiter und Vorgesetzte der Klägerin Professor S... den Geschäftsbereich Personal der C... K... darum, den Arbeitsvertrag der Klägerin innerhalb der Probezeit zu kündigen. Wegen des Inhalts dieses Schreibens wird auf Blatt 14 f d. A. Bezug genommen.

Am 18.04.2017 beantragte der Geschäftsbereich Personal beim Personalrat die Zu-stimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin. Dem Personalrat wurde neben den Informationen im Zustimmungsantrag auch das Schreiben von Professor S... vom 07.04.2017 vorgelegt. Am 24.04.2017 beantwortete Professor S... in einer dreiseitigen E-Mail Nachfragen durch den Personalrat zu den Vorwürfen gegen-über der Klägerin. Insoweit wird auf Blatt 27 – 29 d. A. verwiesen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/E5D95888C760C951C1258257003D4197/$file/B_1-Sa-447-17_10-01-2018.pdf>

**XV.**

**Streitwert, Gegenstandswert, Wertfestsetzung, Weiterbeschäftigungsantrag, Hauptantrag, unbedingter Antrag, Hilfsantrag, unechter, Prozessvergleich**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 24.01.2018 Az. 5 Ta 137/17

Im Hauptsacheverfahren führten die Parteien im Wesentlichen einen Kündigungsrechtsstreit. Die Klägerin kündigte in der Klagschrift folgende Anträge an:

„1. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27.09.2017 zum 31.10.2017, noch durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 11.10.2017 zum 15.11.2017 aufgelöst ist.

2. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände aufgelöst wird, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

3. Die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin – bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Klageantrag zu Ziffer 1. - entsprechend dem Arbeitsvertrag als Vertriebsmitarbeiterin tatsächlich weiterzubeschäftigen.

4. Die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie Leistung und Verhalten der Klägerin im Arbeitsverhältnis erstreckt und eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mit der Bewertung „zur vollen Zufriedenheit“ enthält.

Für den Fall, dass dem Antrag zu 1. nicht stattgegeben werden sollte, wird beantragt:

5. Die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin unter dem Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer des Arbeits-verhältnisses sowie Leistung und Verhalten der Klägerin im Arbeitsverhältnis erstreckt und eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mit der Bewertung ‚zur vollen Zufriedenheit‘ enthält.“

In der Klagschrift verwies der Kläger zur Begründung des Weiterbeschäftigungsantrags unter der Überschrift „Hauptantrag zu 3. Weiterbeschäftigung“ auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.02.1985 - GS 1/84 -.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7307D6324E7A1F7CC1258257003D4198/$file/B_5-Ta-137-17_24-01-2018.pdf>

**XVII.**

**Einigungsstelle, Einigungsstellenspruch, Anfechtung, Unwirksamkeit, Teilunwirksamkeit, Rechtsfolgen, Gefährdungsbeurteilung, Regelung, Regelungsspielraum, Ausschöpfung, Arbeitssicherheit, Gestaltung (menschengerechte) der Arbeit, psychische Belastung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 16.01.2048, Az. 1 TaBV 14/17

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26.04.2017 – 5 BV 143/16 – teilweise geändert:

Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 8. September 2016 zur „Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen der Pilotprojekte aus dem Teilinteressenausgleich H.O.S. vom 18.04.2008“ rechtsunwirksam ist, soweit dort in den Ziffern 4.1., 4.5., 5. und 6. und der An-lage 3 zum Spruch Regelungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen und den Aufgaben und Befugnissen des „Analyseteams“ enthalten sind; im Übrigen wird der Antrag des Betriebsrats zurück-gewiesen.

Die weitergehende Beschwerde der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/65453264C4496018C1258257003E909D/$file/B_1-TaBV-14-17_16-01-2018.pdf>

**XVIII.**

**Entschädigung, Entschädigungsklage, Diskriminierung, Schwerbehinderte, Stellenausschreibung, interne Ausschreibung, externe Ausschreibung, Vermutung, Widerlegung**

ArbG Lübeck, Urteil vom 19.12.2017, Az. 3 Ca 2041 b/17

Die Parteien streiten über eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG, weil die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Klägerin als externe Bewerberin bei der Bewerbung um eine in- und extern ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten nicht zum Zuge gekommen ist.

Die Beklagte ist eine kommunale Gebietskörperschaft, die sich aufgrund ihrer prekären Haushaltslage gegenüber dem Land Schleswig-Holstein durch öffentlich-rechtlichen Vertrag verpflichtet hat, bis 2018 strukturelle Einsparungen in Millionenhöhe vorzunehmen. Nur auf diese Weise kann die Beklagte an dem Konsolidierungsfond des Landes teilnehmen. Im Übrigen gelten bei der Beklagten die personalpolitischen Eckpunkte im Rahmen der Haushaltskonsolidierung in der Fassung vom 28. Februar 2009.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/E7F2B8E212727D9DC12582520042A62F/$file/U_3Ca2041b-17_19-12-2017_L%C3%BCbeck.pdf>

**XIX.**

**Herausgabe, Entwicklungsbericht, Betreuer, Aufgabenkreis, Einsichtsrecht, Werkstatt für behinderte Menschen, Werkstattverhältnis**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 13.12.2017, Az. 6 Sa 325/17

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Betreuer des Klägers als dessen gesetzlicher Vertreter einen Entwicklungsbericht herausgeben bzw. ihm Einsicht in den Bericht gewähren muss.

Die Beklagte betreibt mehrere Behindertenwerkstätten gemäß SGB IX. Der Kläger wurde auf Grundlage des Werkstattvertrags vom 10.06.2011 im Rahmen der Eingliederungshilfe in der Werkstatt in B. O. beschäftigt (Anlage K 7 = Bl. 54 ff. d. A.). In § 10 des Werkstattvertrages heißt es:

„Schweigepflicht und Datenschutz

1. Die Werkstatt verpflichtet sich, den Datenschutz und die Schweigepflicht bezüglich der persönlichen Daten des Beschäftigten zu wahren.

2. Der Beschäftigte kann Einsicht in seine Personalakten/Betreuungsdokumentation erhalten.

3. Sofern es im Einzelfall erforderlich ist, entbindet der Beschäftigte durch gesonderte Erklärung die betroffenen Stellen (Arzt, Agentur für Arbeit, Gutachter, etc.) von deren Schweigepflicht. Das Notfallblatt kann an den Arzt, die Leistungs- und Befähigungsberichte können an den Sozialversicherungsträger herausgegeben werden.

4. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit Zustimmung des Beschäftigten erfolgen, soweit nicht gesetzliche Regelungen die Weitergabe erforderlich machen.“

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/A47781410C1E3163C1258250004939F1/$file/U_6Sa325-17_13-12-2017.pdf>

**XX.**

**Arbeitszeit, Umkleidezeit, Wegezeit, Rüstzeiten, Arbeitskleidung, Verschmutzung, Belastung mit Schadstoffen**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 04.12.2018, Az. Sa 301/17

Die Parteien streiten darüber, ob Umkleide- und Wegezeiten des Klägers von der Beklagten als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu behandeln sind.

Die Beklagte betreibt in S. eine thermische Abfallbehandlungsanlage zur umwelt-freundlichen Energiegewinnung. Pro Jahr werden ca. 350.000 t Abfall aus der Umgebung verwertet. Der angelieferte Abfall wird im sogenannten Abfallbunker gesammelt und zwischengelagert, mittels eines Krans durchmischt und von diesem kontinuierlich in einen Trichter gegeben, von dem aus er in eine der beiden Verbrennungslinien gelangt.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.04.1993 als Betriebswerker auf Grund-lage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Bl. 169 f d. A.) beschäftigt. Entgegen der An-gabe in diesem Arbeitsvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis unstreitig der TV-AVH Anwendung. Der Kläger arbeitet im Schichtbetrieb. Die von der Beklagten vergütete Arbeitszeit beginnt mit dem Betreten der Schaltwarte, in der die Übergabe von der vorherigen Schicht erfolgt. Dort endet sie nach der Übergabe an die Folgeschicht auch. Die Beklagte teilt dem Kläger monatlich auf einem Arbeitszeitnachweis u.a. den Stand seines Überstundenkontos mit.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/6360AE0B248A9ED2C125824E00212924/$file/U_1Sa301-17_04-12-2017.pdf>

**XXI.**

**Eingruppierung, Tischler, Lehrmittelwerkstatt, Tätigkeitsmerkmale, Arbeiten, hochwertige, wertender Vergleich**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 13.12.2017, Az. 6 Sa 272/17

Die Parteien streiten über die richtige Eingruppierung des Klägers.

Der am … 1961 geborene Kläger ist gelernter Tischler und bei der Beklagten seit 1993 beschäftigt. Er arbeitet seit Oktober 2001 als Handwerker in der Lehrmittelwerk-statt der von der Beklagten betriebenen Bundespolizeiakademie. Der Kläger ist dort der einzige Tischler. Er fertigt Holzteile für Lehrmodelle, Lade- und Entladekisten, Transportkisten, Scheibenrahmen und andere Gegenstände bzw. setzt sie instand. Es wird zum einen auf die Lichtbilder im Anlagenkonvolut K 1 – 5 (Bl. 38 ff. d. A.) und zum anderen auf die Aufstellung des Klägers auf Bl. 54 f. d. A. Bezug genommen.

Im Jahr 2016 erarbeitete die Beklagte eine Tätigkeitsdarstellung und –bewertung für den Arbeitsplatz des Klägers. Die Parteien sind sich einig, dass diese Darstellung bereits seit Juli 2013 zutrifft. Auf die auf Seiten 2 und 3 beschriebenen Arbeitsvorgänge und ihre Zeitanteile wird Bezug genommen (Bl. 126 R und 127 d. A.). Neben dem Kläger beschäftigt die Beklagte an verschiedenen Standorten

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/ED0D86D7429E325FC125824E00212925/$file/U_6Sa272-17_13-12-2017.pdf>

**XXII.**

**Vergütungsansprüche, Verzugslohn, Umfang, Provision**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 30.08.2017, Az. 6 Sa 229/16

Die Parteien streiten um verschiedene Zahlungsansprüche.

Die Klägerin trat am 15.01.2002 aufgrund schriftlichen Anstellungsvertrags (Anlage K 1 = Blatt 14 ff. der Akte) als Medizinprodukteberaterin in die Dienste der Firma C... M... A... GmbH (C...). Die C... wurde im Jahr 2013 auf die Beklagte verschmolzen und als B... U... „C...“ vollständig eingegliedert. Anlässlich der Verschmelzung schlossen die C... und der bei ihr gewählte Betriebsrat am 05.06.2013 einen Interessenausgleich und Sozialplan. Wegen des Inhalts wird auf die Anlage CMS 1 (Blatt 140 ff. der Akte) verwiesen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging in der zweiten Hälfte des Jahres 2013 im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/096E3CD14B8A4B39C125824E00212926/$file/U_6Sa229-16_30-08-2017.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)