**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.**

**Abberufung Datenschutzbeauftragter - Betriebsratsvorsitzender - Zuverlässigkeit - wichtiger Grund**

Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 19.08.2019, Az. 9 Sa 268/18

1. Die bloße Mitgliedschaft im Betriebsrat macht eine Person nicht für das Amt des Beauftragten für Datenschutz in einem Unternehmen unzuverlässig. Das gilt gleichwohl für den freigestellten Vorsitzenden eines Betriebsrats. (Rn.35)

2. Das "Verlangen der Aufsichtsbehörde" im Sinne von § 4f Abs 3 S 4 BDSG 1990 kann nur das Verlangen der für das Unternehmen zuständigen Aufsichtsbehörde sein.(Rn.41)

3. Es liegt kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs 1 BGB iVm. § 4f Abs 3 S 4 BDSG 1990 vor, wenn das Bestreben einer Konzerntochter, durch Bestellung ein- und derselben Person zum Datenschutzbeauftragten konzerneinheitliche Datenschutzstandards zu erreichen, dadurch gefährdet wird, dass die Bestellung dieses konzerneinheitlichen Datenschutzbeauftragten in anderen Tochtergesellschaften des Konzerns, die zudem in einem anderen Bundesland ansässig sind, widerrufen wird.(Rn.47)

4. Art 38 Abs 3 S 2 EUV 2016/679 regelt nicht die Voraussetzungen unter denen eine Abberufung eines Datenschutzbeauftragten erfolgen kann. Dies wird durch § 38 Abs 2 iVm. § 6 Abs 4 S 1 BDSG 2018 geregelt. Diese Regelungen können, trotz fehlender Öffnungsklausel in § 37 und § 39 EUV 2016/679, ergänzend zu den Vorgaben der EUV 2016/679 beibehalten werden.(Rn.49)

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 10 AZR 383/19)

**Siehe:**

<https://openjur.de/u/2179852.html>

**II.**

**Widerruf der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung "Altenpfleger"**

VG Oldenburg, Beschluss vom 11.09.2019, Az. 7 B 2431/19

Die rechtskräftige Verurteilung eines Altenpflegers wegen in Berufsausübung begangener unterlassener Hilfeleistung rechtfertigt den Widerruf der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung "Altenpfleger" wegen Unzuverlässigkeit. Die Anordnung der sofortigen Vollziehung ist aus den Gründen der Interimsgefahr gerechtfertigt. Fortführung Beschluss vom 12. Juli 2016 - 7 B 3175/16 - juris.

**Siehe:**

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/?quelle=jlink&docid=MWRE190003113&psml=bsndprod.psml&max=true>

**III.**

**Altersteilzeit im Blockmodell - Urlaub für die Freistellungsphase**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. September 2019, Az. 9 AZR 481/18

Nach Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell besteht kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für die sog. Freistellungsphase.

Der Kläger war bei der Beklagten im Rahmen eines Vollzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt. Ab dem 1. Dezember 2014 setzten die Parteien das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit fort. Nach dem vereinbarten Blockmodell war der Kläger bis zum 31. März 2016 im bisherigen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet und anschließend bis zum 31. Juli 2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhielt er sein auf der Grundlage der reduzierten Arbeitszeit berechnetes Gehalt zuzüglich der Aufstockungsbeträge. Dem Kläger stand nach dem Arbeitsvertrag jährlich an 30 Arbeitstagen Urlaub zu. Im Jahr 2016 gewährte ihm die Beklagte an acht Arbeitstagen Erholungsurlaub. Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, für die Freistellungsphase der Altersteilzeit habe er Anspruch auf insgesamt 52 Arbeitstage Urlaub gehabt, den die Beklagte abzugelten habe.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten *(24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage, vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 -).* Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase ist mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell sind Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Maßgabe des Unionsrechts Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Diese Grundsätze gelten auch für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019&nr=23230&pos=0&anz=30&titel=Altersteilzeit_im_Blockmodell_-_Urlaub_f%FCr_die_Freistellungsphase>

**IV.**

**Ordnungsgeld - Partei - Sachverhaltsaufklärung - Vertreter - Zeuge**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 2.8.2019, Az. 3 Ta 2/19 -

Der Umstand, dass eine Person als Zeuge benannt oder vom Gericht als Zeuge geladen worden ist, steht deren Auftreten als "Vertreter" i.S.d. § 141 Abs. 3 Satz 2 ZPO nicht entgegen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2019&nr=29056&pos=0&anz=28>

**VI.**

**Beteiligung eines Oberarztes an den Privatliquidationseinnahmen eines Chefarztes;** Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 3.07.2019, Az. 5 Sa 104/19

1. Ein Oberarzt kann einen vertraglichen Anspruch gegen den Chefarzt und/oder den Krankenhausträger haben, an den Privatliquidationseinnahmen des Chefarztes beteiligt zu werden. Liegen keine eindeutigen Erklärungen vor, ist durch Auslegung zu ermitteln, ob und ggf. gegen wen ein Anspruch besteht.

2. Ein Anspruch kann sich gegen den Krankenhausträger aus einer betrieblichen Übung und gegen den Chefarzt aus einer praktischen Übung ergeben (im Anschluss an LAG Köln 13.01.2011 - 6 Sa 942/10).

3. Besteht ein vertraglicher Anspruch gegen den Chefarzt, kann dieser das Vertragsverhältnis zum Oberarzt nicht schrankenlos kündigen. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn sie gegen das Gebot der Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) verstößt. Dies kann der Fall sein, wenn der Chefarzt das Vertragsverhältnis zum Oberarzt kündigt, obwohl er weiterhin Liquidationserlöse erzielt und der Chefarztvertrag eine Beteiligung der nachgeordneten ärztlichen Mitarbeiter vorsieht. Ob die Kündigung zusätzlich einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB unterliegt (so LAG Köln 13.01.2011 - 6 Sa 942/10), bleibt offen.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/5_Sa_104_19_Urteil_20190703.html>

**VII.**

**Tarifverträge der Lufthansa zur betrieblichen Altersversorgung**Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 24.07.2019, Az. 5 Sa 39/19

1. Die für Flugzeugführer maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen haben es einem im Jahre 1979 geborenen Piloten nicht ermöglicht, mittels eines im Dezember 2017 gestellten Antrages, zum 31. Dezember 2034 aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden, in den Genuss der tariflichen Altregelungen zur betrieblichen Altersversorgung zu kommen.

2. Zur (ergänzenden) Auslegung von Tarifverträgen und der Berücksichtigung nachträglich vereinbarter Protokollnotizen

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/5_Sa_39_19_Urteil_20190724.html>

**VIII.**

**Annahmeverzug nach unwirksamer Kündigung; Darlegungslast zum Unvermögen der Schuldnerin**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11.07.2019, Az. 6 Sa 663/18

1. Zu den Voraussetzungen eines Entgeltanspruchs aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges im unwirksam gekündigten Arbeitsverhältnis. Zum tatsächlichen Angebot - zum wörtlichen Angebot - zur Entbehrlichkeit des Angebots - zum Unvermögen der Schuldnerin.

2. Im unwirksam gekündigten Arbeitsverhältnis ist die arbeitsunfähige Arbeitnehmerin nicht verpflichtet, die Arbeitgeberin über ihre Wiedergenesung zu unterrichten. Die Voraussetzungen der Einwendung aus § 297 BGB hat vielmehr die Arbeitgeberin darzulegen, die aus dieser Rechte herleitet (so schon BAG v. 19.04.1990 - 2 AZR 591/89 - und v. 24.11.1994 - 2 AZR 179/94 -).

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/6_Sa_663_18_Urteil_20190711.html>

**IX.**

**Arbeitsvertrag; Anfechtung; Betriebsratsamt; Begünstigung**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 18.07.2019, Az. 6 TaBVGa 3/19

1. Die einseitige, durch die Arbeitgeberin erfolgte Äußerung der Rechtsauffassung, der Arbeitsvertrag eines Betriebsratsmitglieds sei nichtig, ist im Eilverfahren nur dann als Einwand gegen den im Übrigen unstreitigen Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf störungsfreie Amtsausübung zu berücksichtigen, wenn eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass der Betriebsrat im Hauptsacheverfahren unterliegt.

2. Allein wegen der Gegenseitigkeit des Arbeitsvertrages ist der Abschluss eines solchen, insbesondere die nachträgliche Befristung für die Zeit über die Regelaltersgrenze hinaus, keine Begünstigung eines Betriebsratsmitglied nach § 78 Satz 2 BetrVG, die in Verbindung mit § 134 BGB zur Nichtigkeit der Vereinbarung führen könnte.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/6_TaBVGa_3_19_Beschluss_20190718.html>

**X.**

**Entschädigung; Diskriminierung; Geschlecht; Schwangerschaft, Indiz**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 4.07.2019, Az. 6 Sa 496/18

Die bloße Verknüpfung der Trägerschaft eines nach § 1 AGG verpönten Merkmals einerseits mit einer nachteiligen Behandlung andererseits führt noch nicht zur Annahme eines Indizes nach § 22 AGG und damit nicht zur Beweislast des Arbeitgebers für die von ihm behauptete Tatsache, das verpönte Merkmal (hier: Geschlecht/Schwangerschaft) sei nicht einmal ein Teil seines Motivbündels für die belastende Entscheidung gewesen.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/6_Sa_496_18_Urteil_20190704.html>

**XI.**

**Außerordentliche Kündigung; wichtiger Grund; Baubranche; Beleidigung; Interessenabwägung**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 4.07.2019, Az. 7 Sa 38/19

Zur Frage, ob die Bezeichnung des Chefs einer kleinen Baufirma mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmern als "Arschloch" durch einen Bauarbeiter im Rahmen eines Streitgesprächs ausreicht, um eine außerordentliche, fristlose Kündigung zu rechtfertigen (für den vorliegenden Einzelfall verneint).

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/7_Sa_38_19_Urteil_20190704.html>

**XII.**

**Arbeitsvertrag als Scheinvertrag**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 2.08.2019, Az. 10 Sa 1139/18

1. Eine Vereinbarung, wonach die eine Partei eine Zahlung zu leisten hat, für die die andere Partei nach ausdrücklicher Vereinbarung gerade keine Leistung erbringen muss, ist kein Austauschvertrag und damit auch kein Dienstvertag und kein Arbeitsvertrag. Schließen die Vertragsparteien den bewusst und gewollt auf die Vereinbarung einer solch einseitigen Leistungsverpflichtung gerichteten Vertrag gleichwohl unter der Bezeichnung "Arbeitsvertrag" ab, so handelt es sich um ein Scheingeschäft, das gemäß § 117 Abs. 1 BGB nichtig ist.

2. Die Überlegung, ein Scheingeschäft läge nicht vor, weil die Parteien die Wirkungen des vereinbarten Arbeitsvertrages, etwa in Gestalt der Begründung eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses, gewollt hätten (so Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2002 - 11 Sa 697/02 -, juris; u.U. auch BAG, Beschluss vom 25. Januar 2007 - 5 AZB 49/06 -, juris) übersieht, dass der Wille der Parteien nicht gerade nicht auf die "Wirkung des Rechtsgeschäftes" (Begründung eines Austauschverhältnisses zwischen Arbeitsleistung und Vergütung) gerichtet war. Gewollt war vielmehr allein die Vorspiegelung eines dahingehenden Rechtsscheins zu dem Zweck, Dritte durch die irrige Annahme, es läge tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vor, dazu zu veranlassen, auch die in ihrem Zusammenhang maßgeblichen Kriterien, etwa für das Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses und/oder für die steuerliche Anerkennung von Entgeltzahlungen als Betriebsausgaben, zu bejahen.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2019/NRWE_LAG_D_sseldorf_10_Sa_1139_18_Urteil_20190802.html>

**XIII.**

**Rechtsmissbräuchliche Koppelung von Einigungsstelle und anwaltlicher Honorarvereinbarung; Rechtsschutzbedürfnis; Verhandlungsobliegenheit; Zulässigkeit der Beschwerde; Beschwer; Anschlussbeschwerde**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 16.07.2019, Az. 3 TaBV 36/19

1. Wird die von dem Antragsteller erstinstanzlich benannte Person durch das Arbeitsgericht antragsgemäß zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle bestimmt, ist die hiergegen von dem Antragsteller dann gleichwohl mit dem Ziel der Auswechslung der Person des Einigungsstellenvorsitzenden eingelegte Beschwerde mangels Beschwer unzulässig. Legt auch der Antragsgegner Beschwerde ein, kann der Antragsteller sein Beschwerdeziel zulässig allerdings als Anschlussbeschwerde weiterverfolgen.

2. Einem Antrag auf gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle gemäß § 100 ArbGG fehlt grundsätzlich das Rechtsschutzbedürfnis, wenn zuvor nicht der nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgesehene Versuch einer Einigung mit Vorschlägen zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unternommen wurde. Dabei gelten folgende Grundsätze: -Immer muss zumindest die antragstellende Partei vor Einleitung des gerichtlichen Verfahrens ernsthaft versucht haben, mit der Gegenseite in Verhandlungen zum Thema der Einigungsstelle einzutreten, wozu insbesondere gehört, eigene Vorstellungen zum Regelungsthema zu formulieren, über die dann überhaupt erst verhandelt werden könnte. Hiervon kann allein dann eine Ausnahme gemacht werden, falls die Gegenseite ausdrücklich oder konkludent erklärt hat, Verhandlungen abzulehnen. -Wird die Aufnahme von Verhandlungen trotz vordergründig artikulierter Verhandlungsbereitschaft von einer Partei dann gleichwohl verzögert, kann die andere Partei direkt die Einigungsstelle anrufen und gerichtlich einsetzen lassen. Hierbei kommt ihr eine weitreichende Einschätzungsprärogative zu, die gerichtlich nur noch auf offensichtliche Unbegründetheit zu überprüfen ist. -Sind Verhandlungen begonnen worden, gelangt jedoch eine der Seiten nach ihrer nicht offensichtlich unbegründeten subjektiven Einschätzung zu der Annahme, dass die Verhandlungen nicht oder nicht in absehbarer Zeit zum Erfolg führen werden, kann sie ebenfalls die Einigungsstelle anrufen und gerichtlich einsetzen lassen.

3. In Anwendung dieser Grundsätze liegt schon kein ernsthafter Verhandlungsversuch vor, wenn ein Betriebsrat einfach nur beschließt, den Arbeitgeber zu einem mitbestimmungspflichtigen Thema zu Verhandlungen aufzufordern, hierbei aber keinerlei Angaben dazu macht, was er zu regeln wünscht. Hierfür benötigt der Betriebsrat auch (noch) keinen juristischen Sachverstand.

4. Verknüpft der Betriebsrat seine solchermaßen unzureichende Aufforderung zu Verhandlungen dann auch noch mit der Aufforderung, eine Honorarvereinbarung des als juristischen Sachverständigen gewünschten Rechtsanwalts zu unterzeichnen und erklärt schon von vornherein die Verhandlungen zum Mitbestimmungsthema für gescheitert, falls die Honorarvereinbarung nicht fristgerecht akzeptiert wird, handelt er grob rechtsmissbräuchlich.

5. Missbraucht der Betriebsrat ein ihm zustehendes mitbestimmungsrechtliches Initiativrecht zur Erreichung offensichtlich zweckwidriger Ziele, ist dies das Gegenteil dessen, wozu ihn § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet. Solchermaßen rechtsmissbräuchliches Vorgehen führt dazu, dass einem Antrag auf gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle das Rechtsschutzbedürfnis fehlt.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2019/NRWE_LAG_D_sseldorf_3_TaBV_36_19_Beschluss_20190716.html>

**XIV.**

**Zwangsvollstreckung – Abrechnung**

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 24.06.2019, Az. 12 Ta 184/19

1. Verpflichtet sich der Arbeitgeber im Vergleich, Vergütungsansprüche abzurechnen, die noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, findet § 108 GewO keine Anwendung.

2. Ein Titel, der einen Arbeitgeber zu einer "ordnungsgemäßen" Abrechnung noch nicht erbrachter Entgelte verpflichtet, ist im Regelfall zu unbestimmt und daher zur Vollstreckung nicht geeignet.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2019/12_Ta_184_19_Beschluss_20190624.html>

**XV.**

**Rückforderung von Fort- und Ausbildungskosten, erfolglose Prüfung, Plagiat, Auslegung, allgemeine Geschäftsbedingungen**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 12.07.2019, Az. 1 Sa 1018/18

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2019/1_Sa_1018_18_Urteil_20190712.html>

**XVI.**

**Informationspflicht des Arbeitgebers über Verfall von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern zum Ablauf des Kalenderjahres**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 24.07.2019, Az. 5 Sa 676/19

Eine Belehrungspflicht des Arbeitgebers dahingehend, dass Urlaubsansprüche bei Nichtinanspruchnahme bis zum 31.12. des Kalenderjahres oder bis zum 31.03. des Folgejahres im Fall der Übertragung erlöschen, besteht bei einer langfristig erkrankten Arbeitnehmerin nicht; diese Pflicht besteht erst wieder nach Wiedergenesung bezogen auf die konkreten Ansprüche der Arbeitnehmerin.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2019/5_Sa_676_19_Urteil_20190724.html>

**XVII.**

**Streitwert bei unbeziffertem Leistungsantrag (Nachteilsausgleich) - keine entsprechende Anwendung des § 182 InsO auf Leistungsantrag (Abgrenzung zum Feststellungsantrag nach Anzeige der Neumasseunzulänglichkeit im Insolvenzverfahren) –**

**Bewertung von Auskunftsanträgen bezogen auf die Hintergründe eines behaupteten Betriebsübergangs**

**keine Zusammenrechnung von Werten für Kündigungsschutz-, Nachteilsausgleichs- und Wiedereinstellungsanträge im Rahmen der Bildung eines Gesamtstreitwerts**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 06.09.2019, Az. 26 Ta (Kost) 6012/19

1. Gegenstand der Festsetzung und damit auch des Beschwerdeverfahrens ist nicht die Bewertung eines bestimmten Streitgegenstands, sondern die Festsetzung des Gesamtstreitwerts. Für die Frage, ob eine Beschwerde ganz oder teilweise begründet ist, kommt es also entscheidend darauf an, ob das durch das Arbeitsgericht gefundene Ergebnis richtig ist.

2. Bei einem unbezifferten Leistungsantrag (hier bzgl. Nachteilsausgleichs) ist der Streitwert am angemessenen Betrag auszurichten, wenn die klagende Partei die Festlegung des Betrags in das Ermessen des Gerichts gestellt hat.

Ggf. hat das Gericht den Streitwert im Hinblick auf einen ihm angemessen und billig erscheinenden Betrag auch höher festzusetzen, als dies einer angegebenen Größenvorstellung der klagenden Partei entspricht (vgl. BGH 30. April 1996 – VI ZR 55/95, zu II b der Gründe; zum Streitstand ausführlich: OLG Saarbrücken 26. November 2009 – 4 W 343/09, Rn. 9, mwN).

3. Die in § 1a Abs. 2 KSchG festgelegte Höhe des gesetzlichen Abfindungsanspruchs nach § 1a Abs. 1 KSchG kann wegen der hierin ausgedrückten gesetzgeberischen Wertung als Berechnungsgrundlage beim Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 1 bis 3 BetrVG herangezogen werden (vgl. BAG 7. November 2017 – 1 AZR 186/16, Rn. 35 - 38).

4. Der Umstand, dass der mit der Klage für den Nachteilsausgleich geltend gemachte Betrag voraussichtlich nicht in vollem Umfang zu realisieren sein wird, rechtfertigt es in der vorliegenden Konstellation (Leistungsantrag) nicht, bei der Berechnung des Gesamtstreitwerts einen geringeren Betrag in Ansatz zu bringen.

5. Nach dem sachdienlichen Übergang von einem Leistungs- auf einen Feststellungsantrag nach Anzeige der Neumasseunzulänglichkeit kann regelmäßig auf den Nominalbetrag der Forderung nicht mehr abgestellt werden (vgl. BGH 3. Februar 1988 – VIII ZR 276/87).

Der Massegläubiger, der sich mit dem Übergang auf einen Feststellungsantrag im Ergebnis einem Insolvenzverfahren unterwirft, bringt damit zum Ausdruck, dass es ihm um den Bestand seiner Forderung nur noch im Rahmen der zu erreichenden Quote geht.

6. Wird der Nachteilsausgleichsanspruch als Hilfsantrag geltend gemacht, kommt es für die Bewertung auf den Zeitpunkt an, zu dem über den Antrag entschieden wird.

7. Ist die klagende Partei zu diesem Zeitpunkt angesichts einer Neumasseunzulänglichkeitsanzeige sachdienlich auf einen Feststellungsantrag übergegangen, kann die Werthaltigkeit des Antrags bei verständiger Auslegung nicht unberücksichtigt bleiben.

8. Bei der Bildung des Gesamtstreitwerts sind die Werte für den Kündigungsschutzantrag und für den Nachteilsausgleichsantrag nicht zusammenzurechnen.

9. Gleiches gilt für die Werte für Kündigungsschutzantrag und Wiedereinstellungsantrag.

10. Werden im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens Auskünfte im Zusammenhang mit einem behaupteten Betriebsübergang gefordert, sind diese mit einem halben Bruttomonatsverdienst angemessen bewertet (vgl. dazu LAG Berlin-Brandenburg 7. August 2017 - 17 Ta (Kost) 6070/17, zu Nr. 1 der Gründe), wenn es darum geht, die Aussichten einer Klage gegen den vermeintlichen Betriebserwerber bewerten zu können bzw. die Klage gegen diesen vorzubereiten. Dienen die Auskünfte bei verständiger Auslegung des Antrags allein der Schlüssigmachung der Klage gegen den Veräußerer oder einen zugleich mitverklagten Erwerber, entspricht das der Konstellation bei der Stufenklage (§ 44 GKG).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/15yz/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE190011878&documentnumber=1&numberofresults=1184&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XVIII.**

**Keine Terminsgebühr, wenn der zum Termin erschienene Rechtsanwalt durch das Gericht nur noch über die kurz zuvor erfolgte Rücknahme der Berufung durch die Gegenseite informiert werden konnte**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 29.08.2019, Az. 26 Ta (Kost) 6062/19

1. Für das Entstehen einer Terminsgebühr müssen über die bloße Anwesenheit der Rechtsanwältin oder des Rechtsanwalts hinaus im Berufungsverfahren jedenfalls die Voraussetzungen der Nr. 3203 VV RVG erfüllt sein.

2. Aus den Regelungen unter Nr. 3203 VV RVG und Nr. 3105 VV RVG wird deutlich, dass gewisse Mindestanforderungen erfüllt sein müssen. So kann allein die Anwesenheit der Prozessbevollmächtigten ausreichend sein. Dann muss aber zumindest eine Entscheidung zur Prozess-, Verfahrens- oder Sachleitung seitens des Gerichts von Amts wegen getroffen worden sein (vgl. dazu BGH 24. Januar 2017 – VI ZB 21/16, Rn. 14).

3. Wenn das Erscheinen zu einem Termin allein ausreicht, um das Entstehen einer Terminsgebühr auszulösen, ist dies im Gesetzestext ausdrücklich erwähnt. So erhält der Rechtsanwalt nach Vorbemerkung 4 Abs. 3 VV RVG die Terminsgebühr auch dann, wenn er zu einem anberaumten Termin erscheint, dieser aber aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, nicht stattfindet.

4. Keine Entscheidung über in dieser Konstellation im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Termins evtl. erstattungsfähige sonstige notwendige Kosten, da solche hier nicht in Ansatz gebracht worden waren.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/15yz/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE190011765&documentnumber=2&numberofresults=1184&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIX.**

**wirtschaftliche Einheit im Sinne der Betriebsübergangsrichtlinie**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31.07.2019, Az. 15 Sa 875/19

1. Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit im Sinne der Betriebsübergangsrichtlinie übergegangen ist, ist zuerst zu prüfen, ob eine bestimmte Einheit als „wirtschaftliche Einheit organisiert war“, was Sache des nationalen Gerichts ist. Erst danach schließt sich die Prüfung an, ob die Voraussetzungen für den Übergang einer solchen Einheit erfüllt sind (EuGH 10.12.1998 – verb Rs. C-173/96 u. C-247/96 – Hidalgo u.a. – Rn 28f).

2. Die wirtschaftliche Einheit muss vor dem Übergang insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie bezogen auf die Leitung der Arbeitnehmergruppe verfügen (EuGH 06.03.2014 – C-458/12 – Amatori Rn. 31f).

3. Auch wenn vorliegend mit der Stilllegung des Flugbetriebes durch die Freistellung und Kündigung von über 1.300 Pilotinnen und Piloten schon im November 2017 begonnen wurde, werden ausnahmsweise Nachteilsansprüche deswegen nicht begründet, da es zu dem „Ob“ der Betriebsstilllegung zu diesem Zeitpunkt keinerlei realistische Alternative gab.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/15yz/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE190011769&documentnumber=3&numberofresults=1184&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XX.**

**Personenbedingte Kündigung - Alkoholerkrankung - außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.07.2019, Az. 15 Sa 2498/18

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist sein Ende gefunden hat.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/15yz/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE190011768&documentnumber=4&numberofresults=1184&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=L&paramfromHL=true#focuspoint>

**XXI.**

**Streitwert, Verfahrensgegenstand, Betriebsratsmitglied, Freistellung, Schulung, Kosten für Unterbringung und Verpflegung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 03.07.2019, Az. 5 Ta 39/19

Im Beschwerdeverfahren begehren die Verfahrensbevollmächtigten eine höhere Festsetzung des Gegenstandswertes in einem Beschlussverfahren über die Freistellung - 2 - 5 Ta 39/19 der 17 Mitglieder des Betriebsrats für eine Schulung sowie Übernahme der Schulungskosten.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7A131C0DAC3ED559C125847B00251860/$file/Beschluss-5-Ta-39-19-03-07-2019.pdf>

**XXII.**

**Prozesskostenhilfe, Ratenzahlungsanordnung, Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse, Überprüfungszeitpunkt**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 14.08.2019, Az. 6 Ta 81/19

Der Kläger wendet sich gegen einen Ratenzahlungsbeschluss. Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 22.02.2019 den dem Kläger Prozesskostenhilfe bewilligen den Beschluss vom 14.11.2018 mit der Maßgabe abgeändert, dass der Kläger monatliche Raten in Höhe von 119,00 EUR auf die Prozesskosten zu leisten hat. Es hat ausgeführt, dass angesichts der monatlichen Einkünfte aus dem Krankengeldbezug in Höhe von 1.079,10 EUR und der abzugsfähigen Positionen (Freibetrag in Höhe von 491,00 EUR und Kosten für Unterkunft in Höhe von 350,00 EUR) ein einsetzbares monatliches Einkommen in Höhe von 238,10 EUR verbleibe, so dass Monatsraten in Höhe von 119,00 EUR festzusetzen seien.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7E112AF3417287E7C125847B002C11AC/$file/Beschluss-6-Ta-81-19-14-08-2019.pdf>

**XXIII.**

**Arbeitsvergütung, Mindestlohn, Werkvertrag, Subunternehmer, Generalunternehmerhaftung, Bestreiten mit Nichtwissen, Zulässigkeit, Anspruchshöhe, Schätzung, Nettoentgelt**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.06.2019, Az. 1 Sa 386/18

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren nur noch darüber, ob die Beklagten zu 2. und zu 3. „als Auftraggeber“ für etwaige Lohnansprüche des Klägers haften. Die Beklagte zu 2. war im Jahr 2017 Veranstalterin des N... H...F...am N.... Sie erteilte der Beklagten zu 3. einen Auftrag zur Erbringung diverser Dienstleistungen auf diesem Festival. Die Beklagte zu 3. erteilte sodann der vormaligen Beklagten zu 4. den Auftrag zur Übernahme der Ordnungsdienste.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/815A3F4A83A2EB9BC12584790046AC5D/$file/Urteil-1-Sa-386-18-26-06-2019.pdf>

**XXIV.**

**Kostenentscheidung, Rechtsmittel, Berufung gegen Kostenentscheidung, Umdeutung, sofortige Beschwerde, Erledigungserklärung, übereinstimmende, Rechtsmittelfrist, Rechtsmittelbelehrung, unrichtige Belehrung, Bereicherungsanspruch, Leistungskondiktion, Kenntnis der Nichtschuld, Anspruchsübergang, Schutzbedürftigkeit des Empfängers**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 04.07.2019, Az. 1 Sa 34/19

Die Parteien streiten noch über die Kosten ihres Rechtsstreits, soweit dieser erstinstanzlich übereinstimmend für erledigt erklärt wurde. Die Klägerin betreibt eine Zahnarztpraxis. Der Beklagte war bei ihr ab dem 15. 08.2013 als Zahntechniker beschäftigt. Mit Schreiben vom 07.11. und 01.12.2017 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise fristgemäß. Ab dem 08.11.2017 bis Ende Januar 2018 zahlte die Krankenkasse an den Beklagten Krankengeld. Für den Sechs-Wochen-Zeitraum nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (bis 18.12.2017) belief sich dies auf € 2.141,02.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/B03DE9A2B591AA59C12584790046AC5E/$file/Beschluss-1-Sa-34-19-04-07-2019.pdf>

**XXV.**

**Prozesskostenhilfe, Beiordnung eines Rechtsanwalts, Erforderlichkeit, Versagung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 01.07.2019, Az. 6 Ta 66/19

Die Klägerin wendet sich gegen die unterbliebene Beiordnung ihres Prozessbevollmächtigten.

Das Arbeitsgericht Kiel hat mit Beschluss vom 09.05.2019 der Klägerin für ihre Anträge auf Herausgabe von Arbeitspapieren Prozesskostenhilfe bewilligt, ihren Antrag auf Beiordnung des Rechtsanwalts N.M. jedoch zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht hielt die Beiordnung eines Rechtsanwalts für nicht erforderlich, ein Anspruch auf Erteilung von Arbeitspapieren könne regelmäßig mit Hilfe der Rechtsantragsstelle durchgesetzt werden.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/EB99A933FA41D6D7C12584630022781F/$file/Beschluss-6-Ta-66-19-01-07-2019.pdf>

Mit besten kollegialen Grüßen

Ihr

Michael Henn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Erbrecht  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
VDAA – Präsident

**VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.  
Kronprinzstr. 14  
70173 Stuttgart  
Telefon: (0711) 3058 9320  
Telefax: (0711) 3058 9311**

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

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