**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.**

**Bundesministerium der Finanzen**

Das Bundesministerium der Finanzen und die obersten Finanzbehörden der Länder haben verschiedene steuerliche Erleichterungen beschlossen, um die von der Corona-Krise unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Steuerpflichtigen zu entlasten. Ziel ist es, die Liquidität bei Unternehmen zu verbessern, die durch die Corona-Krise in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind.

So wird für die Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt, Steuerzahlungen in der Regel zinslos zu stunden. Dies verschafft den Steuerpflichtigen eine Zahlungspause gegenüber dem Finanzamt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Vorauszahlungen zur Einkommen-, Körperschaft- und zur [Gewerbesteuer](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Glossareintraege/G/Gewerbesteuer.html?view=renderHelp) herabzusetzen. Ebenso können die Finanzämter die Sondervorauszahlung für die Dauerfristverlängerung bei der Umsatzsteuer für krisenbetroffene Unternehmern herabsetzen und erstatten. Neben diesen Maßnahmen kann bei den Betroffenen bis zum Ende des Jahres von der Vollstreckung rückständiger Steuerschulden abgesehen werden. Für die konkrete Inanspruchnahme der beschriebenen Steuererleichterungen setzen Sie sich bitte direkt mit Ihrem Finanzamt in Verbindung. Geht es Ihnen um die Stundung der Gewerbesteuer, ist Ihr zuständiger Ansprechpartner die Gemeinde-/Stadtverwaltung, da dieser die Festsetzung und Erhebung der Steuern obliegt. Geht es um die Versicherungssteuer oder das sogenannte Verfahren VAT on e-Services (besonderes Umsatzsteuerverfahren) sprechen Sie bitte das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) an.

Die FAQ (Frequently Asked Questions, deutsch: häufig gestellte Fragen) sollen Ihnen einen kurzen Überblick über die näheren Einzelheiten der entsprechenden Maßnahmen geben. Die Ausführungen gelten als allgemeine Hinweise im Umgang mit den sich aufdrängenden Fragestellungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Die Entscheidung im Einzelfall obliegt nach wie vor den Finanzämtern, den Kommunen bzw. den weiteren Ansprechpartnern. Bitte beachten Sie, dass das Dokument laufend an die aktuelle Situation und die sich ergebenden Fragestellungen angepasst wird.

**Siehe:**

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=23>

**II.**

**"Große Station" iSd. Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Mai 2020, Az. 4 AZR 173/19

Eine "große Station" iSd Tätigkeitsmerkmals des TVöD/VKA liegt regelmäßig vor, wenn der Stationsleitung mehr als 12 Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände kann bei einer solchen Anzahl unterstellter Beschäftigter das Tarifmerkmal "große Station" verneint werden. Umgekehrt leitet eine Stationsleitung bei einer geringeren Anzahl unterstellter Vollzeitbeschäftigter regelmäßig keine "große Station". Ausnahmen kommen in Betracht, wenn sich die Station ihrer Struktur nach aus anderen Gründen als "groß" im Tarifsinn darstellt.

Die Beklagte, ein Kommunalunternehmen des öffentlichen Rechts, betreibt eine Fachklinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik. Die Klägerin ist dort als Stationsleitung der Station Soziotherapie und Schizophrenie tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Anwendung. Die Klägerin wird nach Entgeltgruppe P 12 der Anlage 1, Teil B Abschnitt XI 2 zum TVöD/VKA\* vergütet. Ihr sind nach den Annahmen des Landesarbeitsgerichts nicht mehr als 12 Vollzeitbeschäftigte unterstellt. Mit ihrer Klage begehrt sie für die Zeit ab dem 1. Januar 2017 eine Vergütung nach Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung konnte die Klage nicht abgewiesen werden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gibt es bei der tariflichen Unterscheidung zwischen einer Station und einer "großen Station" keine feste Grenze einer bestimmten Anzahl von unterstellten Beschäftigten. Zwar handelt es sich regelmäßig um eine "große Station", wenn der Stationsleitung umgerechnet mehr als 12 Vollzeitkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA fachlich unterstellt sind. Da Teilzeitbeschäftigte nach dieser Vorbemerkung entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zu berücksichtigen sind, ist dies ab 12,01 Vollzeitäquivalenten der Fall. Mangels starren Grenzwerts ("in der Regel") kann bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall aber auch bei umgerechnet mehr als 12 unterstellten Vollzeitbeschäftigten das Tarifmerkmal "große Station" verneint werden. Gleiches gilt im umgekehrten Fall: Sind einer Stationsleitung nur bis zu 12,00 Vollzeitbeschäftigte unterstellt, leitet diese regelmäßig keine "große Station". Ausnahmen kommen im Einzelfall in Betracht, wenn sich die Station aus anderen Gründen, beispielsweise aufgrund einer hohen Anzahl unterstellter Teilzeitbeschäftigter, einer großen Anzahl von zu pflegenden Patienten oder aufgrund der räumlichen Lage und Größe als "groß" im Tarifsinn darstellt.

Der Senat konnte mangels hinreichender Feststellungen zu den tatsächlichen Gegebenheiten in der Klinik der Beklagten nicht selbst entscheiden, ob die Station trotz Unterstellung von nicht mehr als 12 Vollzeitbeschäftigten aufgrund anderer Umstände ausnahmsweise als große Station im Tarifsinn anzusehen ist. Darüber hinaus steht noch nicht fest, ob die Klägerin bei der von ihr auszuübenden Tätigkeit ein höheres Maß von Verantwortlichkeit iSd. Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA trägt. Dies führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24183&pos=2&anz=15&titel=%22Gro%DFe_Station%22_iSd._Entgeltgruppe_P_13_TV%F6D/VKA>

**III.**

**Kündigungen des Kabinen-Personals von Air Berlin wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam - Kein Betriebs(teil)übergang  
auf die Luftfahrtgesellschaft Walter mbH**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Mai 2020, Az. 6 AZR 235/19

Die Kündigungen des Kabinenpersonals der insolventen Fluggesellschaft Air Berlin vom 27. Januar 2018 sind wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam. Die Arbeitsverhältnisse dieser Arbeitnehmer sind jedoch nicht auf die Luftfahrtgesellschaft Walter mbh (LGW) übergegangen.

Die Klägerin war bei Air Berlin als Flugbegleiterin mit Einsatzort Düsseldorf beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis wurde wegen Stilllegung des Flugbetriebs mit Schreiben vom 27. Januar 2018 gekündigt. Air Berlin erstattete wegen der zentralen Steuerung des Flugbetriebs die Massenentlassungsanzeige für den angenommenen "Betrieb Kabine" und damit bezogen auf das bundesweit beschäftigte Kabinen-Personal bei der für den Sitz der Air Berlin zuständigen Agentur für Arbeit Berlin-Nord. Die Klägerin hat die Stilllegungsentscheidung bestritten. Der Flugbetrieb werde durch andere Fluggesellschaften (teilweise) fortgeführt. Ihr Arbeitsverhältnis sei auf die LGW übergegangen. Die Massenentlassungsanzeige sei fehlerhaft. Die Vorinstanzen haben die gegen den Insolvenzverwalter gerichtete Kündigungsschutzklage ebenso abgewiesen wie die gegen die LGW gerichtete Klage, wonach das Arbeitsverhältnis mit dieser fortbestehe.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Die Kündigung ist unwirksam. Der Senat hat bereits bzgl. der Kündigungen des Cockpit-Personals entschieden, dass die Massenentlassungsanzeige für die der Station Düsseldorf zugeordneten Piloten mit den hierauf bezogenen Angaben bei der dafür zuständigen Agentur für Arbeit in Düsseldorf hätte erfolgen müssen *(vgl. BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Pressemitteilung Nr. 7/20)*. Diese Entscheidung hat der Sechste Senat für das Kabinenpersonal bestätigt. Darüber hinaus ist in der Anzeige der Stand der Beratungen der Agentur für Arbeit nicht ausreichend dargelegt worden *(§ 17 Abs. 3 S. 3 KSchG)*.

Dagegen haben die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen, soweit die Klägerin die Feststellung begehrt, ihr Arbeitsverhältnis sei auf die LGW übergegangen. Die Voraussetzungen eines Betriebs(teil)übergangs iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB liegen nicht vor. Die LGW hat zwar zum Teil das sog. Wet-Lease fortgeführt, das Air Berlin für eine andere Fluggesellschaft bis Ende Dezember 2017 durchgeführt hatte. Bei Air Berlin war das Wet-Lease jedoch schon mangels hinreichender Zuordnung von Arbeitnehmern zu keinem Zeitpunkt ein Betriebsteil, der auf einen Erwerber hätte übergehen können *(noch offen gelassen von BAG 27. Februar 2020 - 8 AZR 215/19 - Pressemitteilung Nr. 11/20)*. Bis zur Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs Ende Oktober 2017 fehlte es zudem an der für einen Betriebsteil erforderlichen gesonderten Leitung für das Wet-Lease-Geschäft.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24189&pos=0&anz=15&titel=K%FCndigungen_des_Kabinen-Personals_von_Air_Berlin_wegen_fehlerhafter_Massenentlassungsanzeige_unwirksam_-_Kein_Betriebs(teil)%FCbergang_auf_die_Luftfahrtgesellschaft_Walter_mbH>

**IV.**

**Grenzen der tariflichen Regelungsmacht - Ansprüche nur bei "arbeitsvertraglicher Nachvollziehung" eines Tarifwerks**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Mai 2020, Az. 4 AZR 489/19

Die Parteien eines Tarifvertrags können in diesem nicht wirksam vereinbaren, dass Ansprüche aus dem Tarifvertrag trotz beiderseitiger Tarifgebundenheit nur dann bestehen sollen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Einführung des Tarifwerks durch eine Bezugnahmeklausel auch individualvertraglich nachvollziehen. Eine solche Bestimmung liegt außerhalb der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien.

Der Arbeitsvertrag der bei der Beklagten beschäftigten Klägerin, welche Mitglied der IG Metall ist, enthält keine Bezugnahme auf Tarifverträge. Die Beklagte war zunächst nicht tarifgebunden, schloss aber im Jahr 2015 mit der IG Metall einen Mantel- und einen Entgeltrahmentarifvertrag, nach denen "Ansprüche aus diesem Tarifvertrag [voraus]setzen …, dass die Einführung des Tarifwerks auch arbeitsvertraglich nachvollzogen wird". Dazu sollte eine Bezugnahmeklausel mit dem Inhalt vereinbart werden, dass sich das Arbeitsverhältnis "nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers … geltenden Tarifwerk" richtet. Das Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags, der ua. eine Bezugnahmeklausel entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen vorsah, nahm die Klägerin nicht an. Mit der vorliegenden Klage verlangt sie die Zahlung von Differenzentgelt auf der Grundlage der Bestimmungen des Mantel- und Entgeltrahmentarifvertrags. Das Arbeitsgericht hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Die Revision der Klägerin vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte Erfolg. Der Klägerin stehen schon aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit Ansprüche aus den Tarifverträgen zu. Diese können nicht von den vorgesehenen individualrechtlichen Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsvertragsparteien abhängig gemacht werden (§ 4 Abs. 1 TVG). Auch das durch § 4 Abs. 3 TVG geschützte Günstigkeitsprinzip steht einer solchen Regelung entgegen. Die tarifvertraglichen Bestimmungen, die eine "arbeitsvertragliche Nachvollziehung" verlangen, sind daher unwirksam.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24186&pos=1&anz=15&titel=Grenzen_der_tariflichen_Regelungsmacht_-_Anspr%FCche_nur_bei_%22arbeitsvertraglicher_Nachvollziehung%22_eines_Tarifwerk>

**V.**

**Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigungsverbot - Tatsachenbestätigung in AGBen**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 11.3.2020, Az. 4 Sa 44/19

1. Entscheidung zu einer sachgrundlosen Befristung bei einer Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber, die schon 15 Jahre zurücklag und nur knapp 5 Monate andauerte.

2. Eine Vertragsklausel in einer AGB, mit welcher der Arbeitnehmer bestätigen soll, nicht bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden zu haben, ist als Tatsachenbestätigung, die geeignet ist, die Beweislast zulasten des anderen Vertragsteils und zugunsten des Verwenders zu verändern, unwirksam gem. § 309 Nr. 12 Buchst. b BGB.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=31083&pos=1&anz=11>

**VI.**

**Anwartschaft; betriebliche Altersversorgung; Gesetzesauslegung; Übergangsregelung; Unverfallbarkeitsfrist**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 5.3.2020, Az. 3 Sa 65/19

Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist des § 30 f Abs. 3 Halbs. 2 BetrAVG läuft ab dem Beginn des 01.01.2018 und endet mit Ablauf des 31.12.2020.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=31212&pos=2&anz=11>

**VII.**

**Berufsausbildungsverhältnis - Kündigungsschutzklage und Schlichtungsverfahren – Anerkenntnisurteil**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 24.04.2020, Az. 9 Ta 46/20

Eine Bewilligung von Prozesskostenhilfe kommt mangels hinreichender Erfolgsaussicht nicht in Betracht, wenn der Auszubildende vor Durchführung eines Schlichtungsverfahrens Kündigungsschutzklage erhebt und die Parteien sich in dem Schlichtungsverfahren auf den Fortbestand des Berufsausbildungsverhältnisses einigen. Das gilt auch dann, wenn die beklagte Partei im Anschluss an die Einigung vor dem Schlichtungsausschuss ein Anerkenntnis erklärt.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/9_Ta_46_20_Beschluss_20200424.html>

**VIII.**

**Verbot der privaten Nutzung von Internet und E-Mail; Kündigung wegen exzessiver Privatnutzung; Arbeitszeitbetrug; prozessuales Verwertungsverbot**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 7.02.2020, Az. 4 Sa 329/19

Die private Nutzung von Internet und E-Mail am Dienst-PC trotz entsprechendes Verbots während der Arbeitszeit rechtfertigt jedenfalls dann eine fristlose Kündigung, wenn der Arbeitnehmer sowohl an mehreren Tagen durchgehend und als auch über Monate hinweg regelmäßig URL-Aufrufe und E-Mails zu privaten Zwecken getätigt hat. Dies gilt umso mehr, wenn zwischen den einzelnen URL-Aufrufen ein Zeitraum von weniger als ein bis zwei Minuten liegt, denn dazwischen kann keine Arbeitsleistung erbracht worden sein.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Sa_329_19_Urteil_20200207.html>

**IX.**

**Aussetzung; Klage auf Annahmeverzug; Berufungsverfahren im Kündigungsschutzrechtsstreit; Vorgreiflichkeit; Ermessensentscheidung des ArbG; Beschleunigungsgrundsatz**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 27.03.2020, Az. 4 Ta 31/20

Es ist nicht zu beanstanden, wenn ein Arbeitsgericht einen Rechtsstreit über Annahmeverzugslohnansprüche während des laufenden Berufungsverfahrens im vorgreiflichen Kündigungsrechtsstreit bei obsiegendem Urteil in 1. Instanz nicht gemäß § 148 ZPO aussetzt, wenn das Arbeitsgericht den Beschleunigungsgrundsatz und das Gebot der Vermeidung widersprechender Entscheidungen gegeneinander abgewogen hat.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Ta_31_20_Beschluss_20200327.html>

**X.**

**Einstweilige Verfügung; Weiterbeschäftigung nach außerordentlicher Kündigung; Dringender Fall; Entscheidung durch das Arbeitsgericht ohne mündliche Verhandlung; Verfügungsanspruch; keine offensichtliche Unwirksamkeit der Kündigung; Betriebsratswahl;**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 15.04.2020, Az. 4 Ta 55/20

Der Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers, dem gegenüber eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde, ist nur dann gegeben, wenn die Kündigung des Arbeitgebers offensichtlich unwirksam ist.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Ta_55_20_Beschluss_20200415.html>

**XI.**

**Befristungskontrollklage, einvernehmliche Vorverlegung des Beginns des Arbeitsverhältnisses - Arbeitszeit im arbeitsvertraglichen Sinn, Schulungsanreise, Schriftformgebot, unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21.02.2020, Az. 10 Sa 252/19

1.Einigen sich die Vertragsparteien darüber, dass der Arbeitnehmer zu einer im betrieblichen Interesse erforderlichen und angeordneten Schulung, die am frühen Morgen des Tages beginnen soll, der zunächst als Vertragsbeginn vorgesehen war, bereits am Vortag anreist, weil der Schulungsort so weit vom Dienstort entfernt liegt, dass anderenfalls eine rechtzeitige Anreise nicht möglich oder unzumutbar wäre, handelt es sich bei der Fahrtzeit für die dienstlich erforderliche Anreise um Arbeitszeit im arbeitsvertragsrechtlichen Sinne. Der Arbeitnehmer erbringt damit bereits die versprochenen Dienste im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB (a.F.). Vertragsrechtliche Arbeitszeit ohne Arbeitsvertrag gibt es nicht (Im Anschluss an Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 09. April 2019 - 3 Sa 1126/18 -, juris).

2. Die Einigung über vertragsrechtliche Arbeitszeit am Vortag des ursprünglich vorgesehenen Vertragsbeginns führt zur einvernehmlichen Vorverlegung des Beginns des Arbeitsverhältnisses auf den Tag der Dienstreise.

3. Beginnt das Arbeitsverhältnis dementsprechend am 04.09.2016, überschreitet eine bis 04.09.2018 vereinbarte Befristung den für sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG maximal zulässigen Zeitraum von zwei Jahren um einen Tag. Rechtsfolge ist die Unwirksamkeit der Befristungsabrede und das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_10_Sa_252_19_Urteil_20200221.html>

**XII.**

**Urlaubsabgeltung, Verjährung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 2.02.2020, Az. 10 Sa 180/19

1. Kommt der Arbeitgeber den Mitwirkungsobliegenheiten nicht nach, die ihn bei einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG treffen, so tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG (BAG, Urteil vom 25. Juni 2019 - 9 AZR 546/17 -, Rn. 15 ff., juris).

2. Kommt der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten auch in den Folgejahren nicht nach, kann er die Erfüllung des über die Jahre kumulierten Urlaubsanspruchs nicht unter Berufung auf den Eintritt der Verjährung nach § 214 Abs. 1 BGB verweigern.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_10_Sa_180_19_Urteil_20200202.html>

**XIII.**

**Qualifiziertes Endzeugnis; Vergleich; Zeugnisdatum; Zeugniswahrheitspflicht; Kündigungsschutzprozess; Zwangsgeld**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 27.03.2020, Az. 7 Ta 200/19

Das Zeugnisdatum, mit dem ein qualifiziertes Arbeitsendzeugnis versehen wird, hat regelmäßig den Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezeichnen, nicht dagegen den Tag, an dem das Zeugnis tatsächlich physisch ausgestellt worden ist.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/7_Ta_200_19_Beschluss_20200327.html>

**XIV.**

**Direktionsrecht; Zuweisung anderer Tätigkeit; Gleichwertigkeit; örtliche Versetzung; unbillige Leistungsbestimmung; Abmahnung; Aufnahme einer Tätigkeit bei einem Dritten während der Elternzeit; Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 28.02.2020, Az. 4 Sa 326/19

1. Einer angestellten Immobilienkauffrau, die bislang für Vermietung und Verkauf von Immobilien zuständig war und hierdurch auch Provisionsansprüche erworben hat, die rund das Doppelte der Grundvergütung ausmachen, kann mangels Gleichwertigkeit im Wege des Direktionsrechts keine Tätigkeit im Bereich von Hausverwaltungen übertragen werden, wenn dort unstreitig keine Provisionsansprüche erworben werden können.
2. Einzelfall der Unbilligkeit einer örtlichen Versetzung einer Mitarbeiterin von über 600 km zum einen aufgrund deren familiärer Verhältnisse und zum anderen wegen Rechtsmissbrauchs, da keine ernsthafte Beschäftigung durch den Arbeitgeber zu erwarten ist, wenn die Mitarbeiterin bspw. als "Pulverfass", "Sprengsatz" oder "aufbrausende Persönlichkeit" bezeichnet und beleidigt wird.
3. Die Aufnahme einer Tätigkeit während einer Elternzeit bei einem Dritten gemäß § 15 BEEG bedarf der vorherigen Zustimmung des Vertragsarbeitgebers. Eine bloße Anzeige ist nicht ausreichend, so dass die Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt, die eine Abmahnung rechtfertigt.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Sa_326_19_Urteil_20200228.html>

**XV.**

**Kleinbetrieb; fristlose Kündigung; Beleidigung ("Du fettes Schwein"), Drohung, die Nase zu brechen; Wahrung der Kündigungserklärungsfrist; Zugang einer Kündigungserklärung unter Abwesenden; Zeugenvernehmung; Interessenabwägung; milderes Mittel; Versäumnisurteil; Einspruch**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 13.03.2020, Az. 4 Sa 704/18

Einzelfall einer unverhältnismäßigen fristlosen Kündigung im Kleinbetrieb wegen Beleidigung und Bedrohung nach vorheriger Provokation

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Sa_704_18_Urteil_20200313.html>

**XVI.**

**Arbeitsvorgang - Eingruppierung einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit eines Gerichts - Heraushebungsmerkmal der schwierigen Tätigkeit - Wille der Tarifvertragsparteien**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.03.2020, Az. 15 Sa 1260/19

1. Die Tätigkeiten als Beschäftigte in einer Serviceeinheit eines Gerichts stellen nur einen Arbeitsvorgang dar, da die anfallenden Aufgaben „ganzheitlich“ zu bearbeiten sind.

2. Die Kombination aus einem großen Arbeitsvorgang in Verbindung mit dem Kriterium, dass schwierige Tätigkeiten innerhalb eines Arbeitsvorgangs nur in einem „rechtlich nicht ganz unerheblichen Ausmaß anfallen“ müssen, führt dazu, dass der Wille der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die typischen Tätigkeiten der Beschäftigten in Serviceeinheiten nicht ausreichend berücksichtigt wird.

3. Will man an der bisherigen Rechtsprechung nur geringfügige Veränderungen vornehmen und gleichzeitig den Willen der Tarifvertragsparteien nach einer Hierarchisierung der Vergütung bei den Beschäftigten in Serviceeinheiten berücksichtigen, dann muss von der allgemeinen Regel abgewichen werden, wonach es für eine Höhergruppierung ausreicht, dass auch innerhalb eines großen Arbeitsvorgangs der Anteil der schwierigen Tätigkeiten nur in nicht unerheblichem Umfang vorliegen braucht. Ausnahmsweise ist stattdessen zu verlangen, dass auch innerhalb des Arbeitsvorgangs das Heraushebungsmerkmal der schwierigen Tätigkeit entsprechend der prozentualen Vorgaben der Tarifvertragsparteien vorliegen muss.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/gdc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200004884&documentnumber=1&numberofresults=1247&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XVII.**

**Keine Beschränkung bei Feststellungsantrag - Wertfestsetzung bei Streit über die Gültigkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.02.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6112/19

1) Herrscht Streit zwischen den Parteien über die Gültigkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit der in der Praxis üblichen Laufzeit von zwei Jahren, entspricht der festzusetzende Gegenstandswert im Allgemeinen der vom Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigung (so auch LAG Köln 12. November 2007 - 7 Ta 275/07; LAG Schleswig-Holstein 31. Mai 2012 - 6 Ta 86/12; LAG Hamm AnwBl 1984, 156).

2) Die Anknüpfung der Gerichts- und Anwaltsgebühren an den Gebührenstreitwert dient dem Ziel, die Gebühren von der wirtschaftlichen Bedeutung des Rechtsstreits für die Parteien abhängig zu machen. Deshalb sind auch Feststellungsanträge nach ihrer wirt-schaftlichen Bedeutung zu beurteilen (vgl. BAG 22. September 2015 – 3 AZR 391/13 (A), Rn 10 f). Ein Abschlag (etwa um 20 oder 25 vH) scheidet regelmäßig aus.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/gdc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200004442&documentnumber=2&numberofresults=1247&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XVIII.**

**Arbeitsvorgang - Eingruppierung einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit eines Gerichts - Heraushebungsmerkmal der schwierigen Tätigkeit - Wille der Tarifvertragsparteien**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.02.2020, Az. 15 Sa 1261/19

1. Die Tätigkeiten als Beschäftigte in einer Serviceeinheit eines Gerichts stellen nur einen Arbeitsvorgang dar, da die anfallenden Aufgaben „ganzheitlich“ zu bearbeiten sind.

2. Die Kombination aus einem großen Arbeitsvorgang in Verbindung mit dem Kriterium, dass schwierige Tätigkeiten innerhalb eines Arbeitsvorgangs nur in einem „rechtlich nicht ganz unerheblichen Ausmaß anfallen“ müssen, führt dazu, dass der Wille der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die typischen Tätigkeiten der Beschäftigten in Serviceeinheiten nicht ausreichend berücksichtigt wird.

3. Will man an der bisherigen Rechtsprechung nur geringfügige Veränderungen vornehmen und gleichzeitig den Willen der Tarifvertragsparteien nach einer Hierarchisierung der Vergütung bei den Beschäftigten in Serviceeinheiten berücksichtigen, dann muss von der allgemeinen Regel abgewichen werden, wonach es für eine Höhergruppierung ausreicht, dass auch innerhalb eines großen Arbeitsvorgangs der Anteil der schwierigen Tätigkeiten nur in nicht unerheblichem Umfang vorliegen braucht. Ausnahmsweise ist stattdessen zu verlangen, dass auch innerhalb des Arbeitsvorgangs das Heraushebungsmerkmal der schwierigen Tätigkeit entsprechend der prozentualen Vorgaben der Tarifvertragsparteien vorliegen muss.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/gdc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200004876&documentnumber=3&numberofresults=1247&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIX.**

**Ausländischer Hochschulabschluss - mittelbare Diskriminierung**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22.01.2020, Az. 15 Sa 1163/19

1. Vorliegend wirkt sich die Regel, dass unaufgefordert ein Gleichwertigkeitsgutachten für einen Hochschulabschluss auch aus dem Land Rumänien erbracht werden muss, im Wesentlichen gegenüber Personen aus, die rumänischer Herkunft sind. Erfahrungsgemäß sind es diese Personen, die rumänische Hochschulabschlüsse erwerben. Insofern ist von einer mittelbaren Diskriminierung auszugehen.

2. Der EuGH leitet aus der Grundfreiheit der Freizügigkeit von Arbeitnehmern nach Art. 45 AEUV ab, dass eine einstellende Behörde selbst eine Prüfung der Gleichwertigkeit bei Hochschulabschlüssen innerhalb der EU vorzunehmen hat (EuGH 06.10.2015 – C-298/14 – Rn. 54,57).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/gdc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200004440&documentnumber=4&numberofresults=1247&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XX.**

**Außerordentliche Kündigung - Meinungsfreiheit - Rücksichtnahmepflicht - Verharmlosung des Holocaust**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.01.2020, Az. 9 Sa 434/19

Die nach § 241 Abs. 2 BGB bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen beinhaltet für ranghohe Vertriebsmitarbeiter, bei dienstlichen Veranstaltungen mit potentiellen Kunden auf Äußerungen zu verzichten, die nationalsozialistische Verbrechen gegenüber der jüdischen Bevölkerung in Frage stellen oder verharmlosen. Dies gilt unabhängig davon, welche Äußerungen außerhalb dienstlicher Veranstaltungen von der allgemeinen Meinungsfreiheit gedeckt wären. Eine Verletzung dieser Rücksichtnahmepflichten kann ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sein.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/gdc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200004441&documentnumber=5&numberofresults=1247&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XXI.**

**Rückzahlung, Überzahlung, freier Mitarbeiter, Arbeitnehmer, Vertrauensschutz, Statusverfahren, Rechtsmissbrauch**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 16.01.2020, Az. 5 Sa 150/19

Die Parteien streiten über Rückzahlungsansprüche der Klägerin wegen einer vermeintlich fehlerhaften Behandlung des sie verbindenden Vertragsverhältnisses als selbstständiger Dienstvertrag.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/8C367C5371BDCB62C1258553003E0828/$file/Urteil-5-Sa-150-19-16-01-2020.pdf>

**XXII.**

**Prozesskostenhilfe, Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, Vordruck, erneute Einreichung, Bezugnahme, Parallelprozess**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 24.02.2020, Az. 1 Ta 17/20

Der Kläger begehrt im Beschwerdeverfahren die Bewilligung von Prozesskostenhilfe.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht zum Az. 3 Ca62/19 ein Klageverfahren durchgeführt. Im dortigen Verfahren hat er eine Erklärung über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zur Gerichtsakte gereicht. Ihm ist dort antragsgemäß Prozesskostenhilfe bewilligt worden.

Im vorliegenden Verfahren hat der Kläger am 23.04.2019 eine Kündigungsschutzklage erhoben und in dieser angekündigt, eine aktualisierte Erklärung über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse alsbald nachzureichen. Mit Beschluss vom 16.10.2019 hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass zwischen den Parteien ein Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO zustande gekommen ist. Mit Verfügung vom 18.10.2019 hat das Arbeitsgericht dem Kläger aufgegeben, eine Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse vorzulegen. Belege müssten nicht vorgelegt werden, soweit sich an den wirtschaftlichen Verhältnissen seit März 2019 nichts geändert habe. Für die Erledigung ist ihm eine Frist bis zum 08.11.2019 gesetzt worden.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/DFE4F7F1BC672A1CC12585520023D17B/$file/Beschluss-1-Ta-17-20-11-03-2020.pdf>

**XXIII.**

**Gesamtbetriebsrat, Gesamtbetriebsratssitzung, Erforderlichkeit, betriebsratsloser Standort, Kontrollrechte des Gesamtbetriebsrats**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 24.02.2020, Az. 1 TaBV 21/19

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Beteiligte zu 2. (Arbeitgeberin) die Kosten einer Gesamtbetriebsratssitzung in F...zu tragen hat. Die Arbeitgeberin betreibt im Bundesgebiet an 29 Standorten Filmtheater. An 13Standorten sind Betriebsräte gewählt. Diese haben einen Gesamtbetriebsrat errichtet, den Antragsteller im vorliegenden Verfahren. Er tagt monatlich an verschiedenen Standorten. Für das Unternehmen gilt eine Reisekostenrichtlinie, bezüglich deren In-halt auf die Anlage Ag 4 (Bl. 91 –99 d.A.) verwiesen wird. Es gibt verschiedene Gesamtbetriebsvereinbarungen, die u.a. originäre Kontrollrechte für den Gesamtbetriebsrat vorsehen. Insoweit wird auf die Anlagen zur Beschwerdebegründung (Bl. 196 –226 d.A.) Bezug genommen. Die Arbeitgeberin ist an einen mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Haustarifvertrag gebunden.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/21AD0CE0894F13F9C12585520025DD10/$file/Beschluss-1-TaBV-21-19-24-02-2020.pdf>

**XXIV.**

**Rückzahlung, Überzahlung, freier Mitarbeiter, Arbeitnehmer, Vertrauensschutz, Statusverfahren, Rechtsmissbrauch**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.01.2020, Az. 1 Sa 115/19-3 -1 Sa 115/19

Die Parteien streiten über Rückzahlungsansprüche der Klägerin wegen einer vermeintlich fehlerhaften Behandlung des sie verbindenden Vertragsverhältnisses als selbständiger Dienstvertrag. Der Beklagte ist examinierter Altenpfleger und hat eine Weiterbildung zur Ausübung als Pflegedienstleitung absolviert. Ausweislich eines Bescheids der Rentenversicherung vom 21.07.2017 ist er von der Rentenversicherungspflicht befreit (Anlage B 3, Bl. 49d.A.). Die Klägerin betreibt in H...ein Pflegeheim. In diesem war der Beklagte auf Grundlage eines von ihm gestellten Dienstleistungsvertrags (DLV) u.a. im Jahr 2015 tätig. Dieser Dienstvertrag, der beiden Parteien nicht mehr vorliegt, sah eine Beschäftigung des Beklagten als selbständiger freier Mitarbeiter vor.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/40B3D5F9601F9773C125855100314435/$file/Urteil-1-Sa-115-19-21-01-2020.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)