**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.**

**Arbeitsgericht Bonn: Kein allgemeines Fragerecht nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren**

Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 20. Mai 2020, Az. 5 Ca 83/20

Es besteht im Rahmen des Einstellungsverfahrens kein allgemeines Fragerecht des Arbeitgebers nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren jedweder Art. Der Arbeitgeber darf bei einem Arbeitnehmer vielmehr nur Informationen zu solchen Vorstrafen und Ermittlungsverfahren einholen, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sein können. Dies gilt auch im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens für den öffentlichen Dienst.

Der Kläger steht bei der Beklagten seit dem 01.08.2018 in einem Ausbildungsverhältnis zur Fachkraft für Lagerlogistik. Im Rahmen seiner Tätigkeit hat der Kläger Zugriff auf verschiedene hochwertige Vermögensgüter der Beklagten.

Im Rahmen seines Einstellungsverfahrens bei der Beklagten füllte der Kläger ein „Personalblatt“ aus, in welchem er bei den Angaben zu „Gerichtlichen Verurteilungen / schwebende Verfahren“ die Antwortmöglichkeit „Nein“ ausgewählt hatte. Tatsächlich war dem Kläger zu diesem Zeitpunkt jedoch bekannt, dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und die Hauptverhandlung eröffnet werden sollte. Im Juli 2019 wandte sich der Kläger sodann an seinen Vorgesetzten und teilte ihm mit, dass er eine Haftstrafe antreten müsse und er eine Erklärung der Beklagten benötige, dass er seine Ausbildung während seines Freigangs fortführen könne.

Die Beklagte erklärte daraufhin mit Schreiben vom 20.11.2019 die Anfechtung des Ausbildungsvertrages des Klägers wegen arglistiger Täuschung.

Mit Urteil vom 20.05.2020 gab das Arbeitsgericht Bonn der Klage statt. Die Beklagte konnte den Ausbildungsvertrag des Klägers nicht wegen arglistiger Täuschung anfechten.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber im Einstellungsverfahren berechtigt, bei dem Bewerber Informationen zu Vorstrafen einzuholen, wenn und soweit diese für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes relevant seien können. Bei einer Bewerbung um ein öffentliches Amt darf sich der Arbeitgeber nach anhängigen Straf- und Ermittlungsverfahren erkundigen, wenn ein solches Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit begründen kann. Ist hingegen die Frage nach gerichtlichen Verurteilungen und schwebenden Verfahren bei einer Abwägung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers zu weitgehend, ist diese Frage unzulässig und enthebt den Bewerber von der Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen Beantwortung.

Die von der Beklagten im Rahmen des Personalblattes gestellte unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren jedweder Art ist bei einer Bewerbung um eine Ausbildungsstelle als Fachkraft für Lagerlogistik zu weitgehend und damit unzulässig. Es vermag nicht jede denkbare Straftat Zweifel an der Eignung des Klägers für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik zu begründen. Dies gilt auch dann, wenn die Ausbildung durch einen öffentlichen Arbeitgeber erfolgen soll. Damit aber war die Beklagte nicht berechtigt, den Ausbildungsvertrag des Klägers wegen arglistiger Täuschung anzufechten.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/JM/Presse/presse_weitere/PresseLArbGs/26_05_2020_/index.php>

**II.**

**Sind Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen?**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. Juni 2020, Az. 10 AZR 210/19 (A)

Ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nimmt, könnte gegen Unionsrecht verstoßen. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts richtet ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union, um diese Frage zu klären.\*

Zwischen den Parteien besteht seit Januar 2017 ein Arbeitsverhältnis. Sie waren im streitigen Zeitraum an den Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit in der Fassung vom 17. September 2013 gebunden. Der Tarifvertrag regelt, dass Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25 % für Zeiten gezahlt werden, die im jeweiligen Kalendermonat über eine bestimmte Zahl geleisteter Stunden hinausgehen. Der Kläger macht Mehrarbeitszuschläge für August 2017 geltend, in dem er 121,75 Stunden tatsächlich gearbeitet hat. Daneben hat er in diesem Monat in der Fünftagewoche für zehn Arbeitstage Erholungsurlaub in Anspruch genommen. Die Beklagte hat dafür 84,7 Stunden abgerechnet. Die tarifvertragliche Schwelle, die überschritten werden muss, damit in diesem Monat Mehrarbeitszuschläge zu leisten sind, liegt bei 184 Stunden. Der Kläger meint, ihm stünden Mehrarbeitszuschläge zu, weil auch die für den Urlaub abgerechneten Stunden einzubeziehen seien.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union zu klären, ob die tarifliche Regelung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vereinbar ist. Die Auslegung des Tarifvertrags lässt es nicht zu, Urlaubszeiten bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen. Klärungsbedürftig ist, ob der Tarifvertrag damit einen unionsrechtlich unzulässigen Anreiz begründet, auf Urlaub zu verzichten.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24286&pos=0&anz=16&titel=Sind_Urlaubszeiten_f%FCr_Mehrarbeitszuschl%E4ge_zu_ber%FCcksichtigen>?

**III.**

**Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung nach § 30f Abs. 3 BetrAVG**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 6.5.2020, Az. 4 Sa 51/19

Für den Erwerb einer Unverfallbarkeit einer Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung nach der Übergangsvorschrift des § 30f Abs. 3 2. Halbsatz BetrAVG ist notwendig, dass die Versorgungszusage ab dem 1. Januar 2018 drei Jahre bestanden hat. Nicht ausreichend ist dagegen, dass bloß das Ausscheiden nach dem 31. Dezember 2017 erfolgte und zum Ausscheidenszeitpunkt die Zusage bereits drei Jahre bestand unter Einrechnung von Zeiten, die vor dem 1. Januar 2018 liegen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&nr=31323&pos=0&anz=16>

**IV.**

**Haftung - Arbeitnehmer - Schadensersatz - Ermittlungskosten**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 21.4.2020, Az. 19 Sa 46/19

1. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines konkreten Tatverdachts einem Detektiv die Überwachung des Arbeitnehmers überträgt und der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird (BAG 29. Juni 2017 – 2 AZR 597/16 – Rn. 45 juris m.w.N.).

2. Besteht gegen einen Einkaufsleiter aufgrund von anonymen Meldungen von sog. Whistleblowern der Verdacht, er habe in erheblicher Weise gegen interne Compliance-Regeln verstoßen (hier: mehrfache Besuche von Champions-League-Spielen eines süddeutschen Fußballvereins auf Kosten von Geschäftspartnern des Arbeitgebers), so ist die Beauftragung einer auf Unternehmensstrafrecht spezialisierten Anwaltskanzlei durch den Arbeitgeber zur Aufklärung der Sachverhalte gerechtfertigt.

3. Die Kostenerstattungspflicht des Arbeitnehmers bezieht sich auf die Maßnahmen, die zur Beseitigung der Störung bzw. zur Schadensverhütung erforderlich sind. Das ist der Fall, wenn das Ermittlungsergebnis den Arbeitgeber zum Ausspruch einer Kündigung veranlasst.

4. Die Kosten für weitergehende Ermittlungen, die darauf gerichtet sind, Schadensersatzansprüche vorzubereiten, und die sich nicht auf einen konkreten Tatverdacht stützen, sind nicht erstattungsfähig. Dem steht § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG entgegen, der auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlicher Kosten ausschließt. Davon erfasst ist der Schadensersatz in Form von Beitreibungs- und Rechtsverfolgungskosten (BAG 25. September 2018 – 8 AZR 26/18 – juris zu pauschalierten Beitreibungskosten nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&nr=31507&pos=1&anz=16>

**V.**

**Güteverhandlung als früherer Termin bei einer Entscheidung nach Aktenlage, Alleinentscheidung bei einer Entscheidung nach Aktenlage, keine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht, kein Zurückbehaltungsrecht bei gleichartigen Forderungen, Verfall von vertraglichem Mehrurlaub**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 5.3.2020, Az. 17 Sa 11/19

1. Ein Urteil nach Lage der Akten gemäß § 331a ZPO setzt voraus, dass in einem früheren Termin mündlich verhandelt worden ist (§ 251a Abs. 2 Satz 1 ZPO). Jedenfalls bei Säumnis der beklagten Partei in der Kammerverhandlung kann ein solcher früherer Termin auch die Güteverhandlung gewesen sein. Selbst wenn man dies anders sieht, scheidet dann eine Zurückverweisung durch das Berufungsgericht an das Arbeitsgericht aus.

2. Die Frage, ob die Entscheidung nach Aktenlage statt durch Alleinentscheidung durch die Kammer des Arbeitsgerichts hätte getroffen werden müssen, konnte offenbleiben.

3. Anwendungsfall einer eigenständigen Regelung zum Verfall von vertraglichem Mehrurlaub.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&nr=31425&pos=5&anz=16>

**VI.**

**Provisionsabrechnung - Buchauszug - vertragliche Ausschlussklausel**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 12.2.2020, Az. 10 Sa 13/19

Weder § 87c Abs. 5 HGB noch Art. 12 der Richtlinie 86/653/EWG zur Koordinierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die selbständigen Handelsvertreter stehen der Wirksamkeit einer vertraglichen Ausschlussklausel bzgl. des Verfalls von Ansprüchen auf Provisionsabrechnung und Erteilung eines Buchauszugs entgegen (Abweichung von LAG Thüringen 18. November 2015 - 6 Sa 311/14 -).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&nr=31284&pos=9&anz=16>

**VII.**

**Rechtsweg/Abgrenzung Arbeitsverhältnis - freies Dienstverhältnis bei einem Rechtsanwalt und "Partner"/Verbindlichkeit der Vertragstypenwahl im Vertrag/Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde im einstweiligen Verfügungsverfahren**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 04.06.2020, Az. 3 Ta 155/20

1. Ergibt sich bei typologisch sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch eines freien Dienstverhältnisses möglicher Tätigkeit (hier als Rechtsanwalt und "Partner") im Wege der Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen, dass die Vertragsparteien sich deutlich für den Vertragstyp des Arbeitsvertrages entschieden haben, ist diese Vertragstypenwahl regelmäßig bindend. Eine gerichtliche Korrektur anhand der praktischen Vertragsdurchführung findet hier in aller Regel nicht mehr statt. Damit ist automatisch auch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten begründet (ebenso schon LAG Düsseldorf vom 10.12.2019 - 3 Ta 402/19).

2. Eine Ausnahme hiervon ist allenfalls denkbar, wenn sich aufgrund der Vertragspraxis zwingend ergäbe, dass die den Vertragstyp des Arbeitsverhältnisses festlegenden vertraglichen Vereinbarungen im Sinne einer falsa demonstratio von Beginn an von den Parteien tatsächlich gar nicht gewollt waren. 3. Auch im Rechtswegbestimmungsverfahren im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens hat das Landesarbeitsgericht über die Zulassung der Rechtsbeschwerde nach Maßgabe des § 17a Abs. 4 Satz 4 und 5 GVG zu entscheiden. Diese spezialgesetzliche und keine Ausnahme für einstweilige Rechtsschutzverfahren vorsehende Regelung verdrängt die ansonsten im Beschwerderecht Anwendung findenden Normen der §§ 78 Satz 1 ArbGG, 574 Abs. 1 Satz 2, 542 Abs. 2 Satz 1 ZPO.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_3_Ta_155_20_Beschluss_20200604.html>

**VIII.**

**Betriebliche Altersversorgung - Anpassung - Gesamtversorgung - Auslegung einer Versorgungszusage - Allgemeine Geschäftsbedingungen**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 08.05.2020, Az. 6 Sa 556/19

Es geht um die Auslegung einer Frühpensionierungsvereinbarung und damit verbunden um die Frage, ob mit der darin erfolgten Festlegung der Betriebsrentenhöhe die ursprüngliche Gesamtversorgung auf Grundlage eines Betrieblichen Versorgungswerks abbedungen werden sollte. Dies wurde im konkreten Fall bejaht (vgl. ebenso BAG v. 19.11.2019 - 3 AZR 614/17).

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_6_Sa_556_19_Urteil_20200508.html>

**IX.**

**Vergleichsmehrwert bei außergerichtlicher Schadensersatzforderung im Rahmen von Vergleichsgesprächen**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 08.04.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6005/20

1. Es genügt für die Festsetzung eines Vergleichsmehrwertes nicht, dass eine der Parteien in den Vergleichsverhandlungen Forderungen aufstellt, um dann im Wege des Nachgebens einen Vergleich zu erreichen; für einen Vergleichsmehrwert muss vielmehr der potentielle Streitgegenstand eines künftigen Verfahrens eine Regelung erfahren (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 8. März 2017 – 17 Ta (Kost) 6013/17, Rn. 3).

2. Ausgangspunkt für die Festsetzung des Vergleichsmehrwerts für eine Gewissheit schaffende Ausgleichsklausel ist das wirtschaftliche Interesse der klagenden Partei an der die Gewissheit begründenden Regelung in der Ausgleichsklausel.

Die im Streitwertrecht ausschlaggebende wirtschaftliche Betrachtungsweise darf Zweifel an der Realisierbarkeit und tatsächlichen Realisierung eines Anspruchs nicht ignorieren. (vgl. LAG Hamm 27. Juli 2007 – 6 Ta 357/07, Rn. 34, mwN). Irreale Berühmungen sind auf sinnvolle Werte zurückzuführen (Ziemann, jurisPR-ArbR 1/2017 Anm. 5, mwN).

3. Für die Bestimmung des Risikos der Inanspruchnahme ist auf das Verhalten der Schadensersatzgläubigerin abzustellen.

Die Festsetzung des Vergleichsmehrwerts für eine Gewissheit schaffende Ausgleichsklausel richtet sich nach dem wirtschaftlichen Interesse der klagenden Partei an der die Gewissheit begründenden Regelung in der Ausgleichsklausel im Zeitpunkt des Abschlusses des Prozessvergleichs (vgl. LAG Hamm 27. Juli 2007 – 6 Ta 357/07, Rn. 36).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/1rbt/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200007315&documentnumber=1&numberofresults=1259&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**X.**

**Abwicklungsregelungen - Annahmeverzug - Freistellung – Vergleichsmehrwert**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 08.04.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6012/20

1. Stand eine betriebsbedingte Kündigung im Streit oder fehlen Angaben über die Kündigungsgründe, bedarf es zur Festsetzung eines Vergleichsmehrwerts für eine Zeugnisregelung regelmäßig näherer Angaben, aus denen ein im Zeitpunkt des Vergleichs bestehender Streit bzw. eine Ungewissheit über den Zeugnisanspruch geschlossen werden kann (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 22. Mai 2018 - 26 Ta (Kost) 6036/18; 8. März 2017 – 17 Ta (Kost) 6013/17, Rn. 4).

2. Ein solcher Streit kann sich auf die Zeugnisnote beziehen, aber auch auf die Frage, was als Kündigungsgrund anzugeben ist. Hier bestand außerdem Streit über die Frage, ob ein Zwischenzeugnis zu erteilen sei. Hierzu finden sich Regelungen unter Nr. 8 des Vergleichs (vgl. zu einer solchen Konstellation auch LAG Berlin-Brandenburg 16. Juli 2019 - 26 Ta (Kost) 6040/19).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/1rbt/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200007316&documentnumber=2&numberofresults=1259&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XI.**

**Eingruppierung einer Servicekraft bei einem Amtsgericht**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.03.2020, Az. 2 Sa 1810/19

1) Die Eingruppierung einer Servicekraft bei einem Gericht der Bundesländer erfolgt im Bereich des TV-L grundsätzlich nach EG 6 der Entgeltordnung Anlage A Abschnitt 12.1 zum TV-L

2) Die im Ergebnis zutreffende Entscheidung des BAG vom 28.02.2018 - 4 AZR 816/16 - zur Eingruppierung einer Geschäftsstellenverwalterin bei einem Bundesgericht ist auf die Eingruppierung einer Servicekraft bei einem Gerichft eines Bundeslandes nicht übertragbar.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/1rbt/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200007218&documentnumber=3&numberofresults=1259&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XII.**

**Rettungsassistent - Praktikum - Arbeitsverhältnis – Anschlussverbot**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.03.2020, Az. 10 Sa 1953/19

Das Pflichtpraktikum nach § 7 RettAssG ist kein Arbeitsverhältnis

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/1rbt/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200007665&documentnumber=5&numberofresults=1259&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIII.**

**Anrechnung der Beschäftigungszeit beim Veräußerungsunternehmen trotz Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses - Betriebs(teil)übergang**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.03.2020, Az. 21 Sa 1684/19

1. Bei einem Betriebs(teil)übergang ist nach dem Schutzzweck des § 613a BGB die beim Veräußerunternehmen verbrachte Beschäftigungszeit auch dann auf die Beschäftigungszeit beim Erwerberunternehmen anzurechnen, wenn das Veräußererunternehmen das Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt hatte und mit dem Erwerberunternehmen in neues Arbeitsverhältnis mit nur einer kurzen Unterbrechung und unter Beibehaltung der bisherigen Tätigkeit begründet worden ist.

2. Dies gilt sowohl für die Dauer der Kündigungsfrist und die Wirksamkeit der Vereinbarung einer Probezeit als auch für die Dauer des Urlaubs.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/1rbt/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200007692&documentnumber=6&numberofresults=1259&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIV.**

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

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 16.01.2020, Az. 5 Sa 118/19

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/18D8D02EC72E6A00C12585830025052F/$file/Urteil-5-Sa-118-19-16-01-2020.pdf>

**XV.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, sofortige Beschwerde, Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, Angaben (unvollständige), Angaben (unrichtige), Mitwirkungspflicht**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 20.05.2020, Az. 6 Ta 44/20

I. Der Kläger wendet sich gegen die Versagung von Prozesskostenhilfe

II. Die zulässige sofortige Beschwerde des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Prozesskostenhilfe zu Recht versagt

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/DF32557FB745420BC125858100280EC1/$file/Beschluss-6-Ta-44-20-20-05-2020.pdf>

**XVI.**

**Streitwert, Wertfestsetzung, Gegenstandswert, Vergleich, Mehrwert, Freistellung von der Arbeit, Vergütungsansprüche, Outplacementberatung, Zeugnis**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.05.2020, Az. 1 Ta 35/20

Die Beteiligten streiten über die Höhe des Gegenstandswerts eines Vergleichs. Unter dem 19.07.2019 legte die Beklagte des Ausgangsverfahrens (Arbeitgeberin) dem Kläger den Entwurf eines Aufhebungsvertrags seines Arbeitsverhältnisses vor. Dieser sah eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum31.03.2020 und unter anderem die Fortzahlung der Vergütung bis zu dessen Beendigung einschließlich der variablen Vergütung, eine Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein gutes Zeugnis sowie die Zahlung einer der Höhe nach noch nicht festgelegten Abfindung vor. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage K 1 zum Schriftsatz des Klägers vom 22.02.2020 Bezug genommen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/3A9765DF92AF449AC1258581002D14CB/$file/Beschluss-1-Ta-35-20-06-05-2020.pdf>

**XVII.**

**Urlaubsabgeltungsanspruch**

Finanzgericht Hamburg, Urteil vom 19.03.2019, Az. 6 K 80/18

1. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch stellt keinen Schadensersatzanspruch dar. Er stellt vielmehr eine nachträgliche Lohnzahlung des Arbeitgebers dar.

2. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch für mehrere Jahre stellt keine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG dar.

**Siehe:**

<http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bsharprod.psml?showdoccase=1&doc.id=STRE201970383&st=ent>

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)