**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.**

**Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juni 2020, Az. 8 AZR 145/19

Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) haben "Beschäftigte" zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Nach § 5 Abs. 2 EntgeltTranspG sind ua. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes. Die Begriffe "Arbeitnehmerin" und "Arbeitnehmer" in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nicht eng iSd. Arbeitnehmerbegriffs des innerstaatlichen Rechts, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen. Danach können im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen iSd. innerstaatlichen Rechts Arbeitnehmer iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgeltTranspG sein.

Die Klägerin ist für die Beklagte - eine Fernsehanstalt des öffentlichen Rechts - seit 2007 als Redakteurin tätig. Zunächst kam sie als online-Redakteurin auf der Grundlage befristeter Verträge zum Einsatz. Seit Juli 2011 befindet sie sich in einem unbefristeten Vertragsverhältnis, nach dem sie "bis auf weiteres" als freie Mitarbeiterin gemäß einem bei der Beklagten geltenden Tarifvertrag beschäftigt wird und eine Tätigkeit als "Redakteurin mit besonderer Verantwortung" ausübt. Aufgrund rechtskräftiger Entscheidung des Landesarbeitsgerichts steht fest, dass die Klägerin nicht Arbeitnehmerin iSd. innerstaatlichen Rechts ist. Mit Schreiben vom 1. August 2018 begehrte die Klägerin vom Personalrat Auskunft nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG. Dieser antwortete nach Rücksprache mit der Personalabteilung der Beklagten, dass die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter das Entgelttransparenzgesetz falle und deshalb keinen Auskunftsanspruch habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die gegen die Beklagte gerichteten Klageanträge auf Erteilung von Auskunft über 1. die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und 2. über das Vergleichsentgelt abgewiesen. Es hat seine Entscheidung damit begründet, dass die Klägerin nicht Arbeitnehmerin iSd. innerstaatlichen Rechts und als arbeitnehmerähnliche Person nicht Beschäftigte iSd. § 5 Abs. 2 EntgTranspG sei, weshalb sie keinen Anspruch auf Erteilung der begehrten Auskünfte habe.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klägerin kann von der Beklagten nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung verlangen, da sie als freie Mitarbeiterin der Beklagten "Arbeitnehmerin" iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG und damit Beschäftigte iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 EntgeltTranspG ist. Die Begriffe "Arbeitnehmerin" und "Arbeitnehmer" in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen, da es andernfalls an einer Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt und zur entgeltbezogenen Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer bei gleicher oder als gleichwertig anerkannter Arbeit im deutschen Recht fehlen würde. Eine - zwingend erforderliche - ausreichende Umsetzung ist bislang weder im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch ansonsten erfolgt. Erst das Entgelttransparenzgesetz enthält Bestimmungen, die auf die Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG zur Entgeltgleichheit gerichtet sind. Ob die Klägerin gegen die Beklagte auch einen Anspruch auf Erteilung von Auskunft über das Vergleichsentgelt hat, konnte der Senat aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht entscheiden. Insoweit hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24301&pos=1&anz=18&titel=Auskunftsanspruch_nach_dem_Entgelttransparenzgesetz>

**II.**

**Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers - Einladung zu einem Vorstellungsgespräch - interne Stellenausschreibung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juni 2020, Az. 8 AZR 75/19

Geht dem öffentlichen Arbeitgeber die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zu, muss er diese nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 29. Dezember 2016 geltenden Fassung (aF)\* zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Das gilt auch bei einer (ausschließlich) internen Stellenausschreibung.

Im März 2016 schrieb die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Beklagten intern zwei Stellen als Personalberater aus, wobei eine Stelle bei der Agentur für Arbeit in Cottbus und die andere Stelle bei der Agentur für Arbeit Berlin-Mitte zu besetzen war. Der langjährig bei der Beklagten beschäftigte Kläger bewarb sich auf beide Stellen. Für beide Stellen, die identische Anforderungsprofile hatten, führte die für die Besetzung dieser Stellen zuständige Regionaldirektion Berlin-Brandenburg ein Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durch. Der Kläger wurde nur zu einem Vorstellungsgespräch betreffend die Stelle in Berlin eingeladen mit dem Hinweis, dass die Ergebnisse des Auswahlgesprächs für die Stelle in Berlin in das Stellenbesetzungsverfahren für die Stelle in Cottbus einfließen würden. Beide Bewerbungen des Klägers blieben erfolglos.

Der Kläger hat die Beklagte nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung gerichtlich ua. auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihn entgegen den Vorgaben des SGB IX und des AGG wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt. Dies folge daraus, dass die Beklagte ihn entgegen § 82 Satz 2 SGB IX aF nicht zu einem Vorstellungsgespräch auch für die Stelle in Cottbus eingeladen habe. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines auf der Stelle erzielbaren Bruttomonatsentgelts verurteilt.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Beklagte hat den Kläger nicht wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt und schuldet ihm deshalb nicht die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Zwar muss der öffentliche Arbeitgeber, dem die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zugeht, diese nach § 82 Satz 2 SGB IX aF auch bei einer (ausschließlich) internen Stellenausschreibung zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Dieser Verpflichtung war die Beklagte allerdings dadurch ausreichend nachgekommen, dass die für die Besetzung beider Stellen zuständige Regionaldirektion Berlin-Brandenburg den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch betreffend die bei der Agentur für Arbeit Berlin-Mitte zu besetzende Stelle mit identischem Anforderungsprofil eingeladen hatte, das Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durchgeführt wurde und eine Vertreterin der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg den jeweils gebildeten Auswahlkommissionen angehörte.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24304&pos=0&anz=18&titel=Benachteiligung_eines_schwerbehinderten_Bewerbers_-_Einladung_zu_einem_Vorstellungsgespr%E4ch_-_interne_Stellenausschreibung>

**III.**

**betriebliche Altersversorgung**

Bundesgerichtshof, Urteil vom 20. Mai 2020, Az. IV ZR 124/19

Bei einer zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Direktversicherung im Sinne von §1b Abs.2 Satz1 BetrAVG unterliegt die Vorausabtretung des mit dem Eintritt des Versorgungsfalles fälligen Anspruchs auf Auszahlung der Versicherungsleistung nicht dem Verbot des §2 Abs.2 Satz4 BetrAVG.

**Siehe:**

<http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&Seite=6&nr=106755&pos=199&anz=620>

**IV.**

**Erwerbsminderungsrente - Verfall des Urlaubs - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 7. Juli 2020 - 9 AZR 245/19 (A)

Zur Klärung der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem eine volle Erwerbsminderung im Verlauf des Urlaubsjahres eingetreten ist, 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen kann, hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist seit dem Jahr 2000 als Frachtfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Dezember 2014 bezieht er eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, die zuletzt bis August 2019 verlängert wurde. Er hat ua. geltend gemacht, ihm stünden gegen die Beklagte noch 34 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2014 zu. Diese Ansprüche seien nicht verfallen, weil die Beklagte ihren Obliegenheiten, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, nicht nachgekommen sei. Die Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, der im Jahr 2014 nicht genommene Urlaub des Klägers sei mit Ablauf des 31. März 2016 erloschen. Sei der Arbeitnehmer - wie vorliegend der Kläger aufgrund der vollen Erwerbsminderung - aus gesundheitlichen Gründen langandauernd außerstande, seinen Urlaub anzutreten, trete der Verfall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres unabhängig von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ein.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Für die Entscheidung, ob der Urlaub des Klägers aus dem Jahr 2014 am 31. März 2016 oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen ist, kommt es für den Neunten Senat auf die Auslegung von Unionsrecht an, die dem Gerichtshof der Europäischen Union vorbehalten ist.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Diese Bestimmung hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts verschiedentlich unionsrechtskonform ausgelegt.

Im Anschluss an die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) zu Art. 7 RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie zu Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union hat der Neunte Senat erkannt, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann nach § 7 Abs. 3 BUrlG am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9/19 vom 19. Februar 2019).

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war, versteht der Neunte Senat § 7 Abs. 3 BUrlG nach Maßgabe der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. November 2011 (- C-214/10 - [KHS]) außerdem dahin, dass gesetzliche Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 56/12 vom 7. August 2012).

Für die Entscheidung des Rechtstreits bedarf es nunmehr einer Klärung durch den Gerichtshof der Europäischen Union, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf dieser 15-Monatsfrist oder ggf. einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub im Urlaubsjahr bis zum Zeitpunkt des Eintritts der vollen Erwerbsminderung zumindest teilweise hätte nehmen können.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24325&pos=0&anz=21&titel=Erwerbsminderungsrente_-_Verfall_des_Urlaubs_-_Gilt_die_15-Monatsfrist_auch_bei_unterlassener_Mitwirkung_des_Arbeitgebers>?

**V.**

**Verfall des Urlaubs bei Krankheit - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 7. Juli 2020, Az. 9 AZR 401/19 (A)

Zur Klärung der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einer im Verlauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerin bei seither ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen kann, hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.

Die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin ist seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Von ihrem Urlaub für das Jahr 2017 nahm sie 14 Urlaubstage nicht in Anspruch. Die Beklagte hatte die Klägerin weder aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Mit der Klage begehrt die Klägerin festzustellen, dass ihr die restlichen 14 Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2017 weiterhin zustehen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Urlaub sei nicht verfallen, weil die Beklagte es unterlassen habe, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen. Die Beklagte hat geltend gemacht, der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 sei spätestens mit Ablauf des 31. März 2019 erloschen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Für die Entscheidung, ob der Urlaub der Klägerin aus dem Jahr 2017 am 31. März 2019 oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen ist, kommt es für den Neunten Senat auf die Auslegung von Unionsrecht an, die dem Gerichtshof der Europäischen Union vorbehalten ist.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Diese Bestimmung hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts verschiedentlich unionsrechtskonform ausgelegt.

Im Anschluss an die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) zu Art. 7 RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie zu Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union hat der Neunte Senat erkannt, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann nach § 7 Abs. 3 BUrlG am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9/19 vom 19. Februar 2019).

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war, versteht der Neunte Senat § 7 Abs. 3 BUrlG nach Maßgabe der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. November 2011 (- C-214/10 - [KHS]) außerdem dahin, dass gesetzliche Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 56/12 vom 7. August 2012).

Für die Entscheidung des Rechtstreits bedarf es nunmehr einer Klärung durch den Gerichtshof der Europäischen Union, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf dieser 15-Monatsfrist oder ggf. einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24319&pos=1&anz=21&titel=Verfall_des_Urlaubs_bei_Krankheit_-_Gilt_die_15-Monatsfrist_auch_bei_unterlassener_Mitwirkung_des_Arbeitgebers>?

**VI.**

**Rechtswegbeschwerde; Keine Abgabe an das Ausgangsgericht zur Abhilfeprüfung und Einlegung der sofortigen Beschwerde unmittelbar bei dem Beschwerdegericht; Maßgeblichkeit des nationalen Arbeitnehmerbegriffs; Arbeitnehmerstatus eines Geschäftsführers einer luxemburgischen S.a.r.l aufgrund entsprechender vertraglicher Regelung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 29.06.2020, Az. 3 Ta 157/20

1. Es ist umstritten, ob bei Einlegung einer sofortigen Beschwerde unmittelbar bei dem Beschwerdegericht gemäß § 569 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 ZPO ein Abhilfeverfahren nach § 572 Abs. 1 ZPO und die Abgabe der Beschwerde an das Ausgangsgericht zu diesem Zweck zulässig und im Ermessen des Beschwerdegerichts stehend oder sogar stets geboten ist.

2. Jedenfalls im arbeitsgerichtlichen Rechtswegbeschwerdeverfahren hat die Abgabe zur Abhilfeprüfung an das Arbeitsgericht bei einer unmittelbar bei dem Beschwerdegericht eingereichten sofortigen Beschwerde mit Blick auf den besonderen Beschleunigungsgrundsatz nach § 9 Abs. 1 ArbGG zu unterbleiben (Anwendung und Fortführung der Rechtsprechung des BAG, Beschluss vom 17.09.2014 - 10 AZB 4/14).

3. Eine Abhilfeprüfung hat demgemäß in arbeitsgerichtlichen Rechtswegbeschwerdeverfahren allein bei einer bei dem Ausgangsgericht gemäß § 569 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 ZPO eingelegten sofortigen Beschwerde stattzufinden.

4. Im Rechtswegverfahren ist für die Abgrenzung von Arbeits- und freiem Dienstverhältnis allein von dem allgemeinen nationalen (deutschen) Arbeitnehmerbegriff auszugehen. Nicht relevant für die Rechtswegbestimmung ist der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff und gleichfalls jedenfalls nicht unmittelbar relevant ist der Arbeitnehmerbegriff anderer Staaten, deren Recht die Parteien vertraglich für anwendbar erklärt haben. Die Klärung der Frage nach der Verbindlichkeit dieser Rechtswahl bleibt dem Hauptsacheverfahren vorbehalten.

5. Im Rechtswegverfahren kann ein vom deutschen Verständnis abweichender Arbeitnehmerbegriff eines anderen Staates allenfalls für die Auslegung der vertraglichen Regelungen der Parteien und deren Begriffsverständnis eine Rolle spielen.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_3_Ta_157_20_Beschluss_20200629.html>

**VI.**

**Vertragliche Ausschlussfrist; Urlaubsabgeltung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 24.06.2020, Az. 4 Sa 571/19

1. Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen tarif- oder einzelvertraglichen Ausschlussfristen auch dann, wenn die zugrundeliegenden Urlaubsansprüche - etwa aufgrund unzureichender Aufklärung durch den Arbeitgeber - urlaubsrechtlich nicht verfallen konnten.

2. Zur Wirksamkeit einer im Jahre 2013 vereinbarten einzelvertraglichen Ausschlussfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die lediglich Ansprüche aus unerlaubter Handlung von ihrem Anwendungsbereich ausnimmt.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_4_Sa_571_19_Urteil_20200624.html>

**VII.**

**Infektionsschutz bei Pandemie; Verhandlung im Wege der Bild- und Tonübertragung; Rechtsmittel gegen Versagung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 2.07.2020, Az. 4 Ta 200/20

Die gerichtliche Anordnung oder Versagung einer Verhandlung im Wege der Bild- und Tonübertragung im Falle einer Pandemie gem. § 114 ArbGG (ebenso § 211 SGG) ist nicht anfechtbar.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_4_Ta_200_20_Beschluss_20200702.html>

**VIII.**

**Rechtswegzuständigkeit - Sic-non-Fall – Freelancer**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 8.06.2020, Az. 9 Ta 57/20

Der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen steht in einem Sic-non-Fall nicht entgegen, dass die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers sowohl in einem vorab geführten Statusverfahren als auch in einem weiteren Rechtsstreit der Parteien vor den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit verneint worden ist.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/9_Ta_57_20_Beschluss_20200608.html>

**IX.**

**Arbeitsbescheinigung - Erledigungsklausel - Vergleichsmehrwert - vorgerichtlicher Streit**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.05.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6014/20

1. Die Einigung in einem Vergleich über die Erstellung einer Arbeitsbescheinigung erhöht den Vergleichsmehrwert nicht, wenn zwar vorgerichtlich zur Erstellung einer Arbeitsbescheinigung aufgefordert wurde, der Anspruch des Klägers auf Erstellung der Arbeitsbescheinigung zum Zeitpunkt der Geltendmachung aber noch nicht fällig war, es sich in der Sache um einen Hilfsantrag für den Fall des Wirksamwerdens der Kündigung handelte und die Parteien den Vergleich bereits vor dem möglichen Fälligkeitszeitpunkt geschlossen haben. Es handelt sich dann um eine typische Abwicklungsregelung. Bei unmittelbar nach Geltendmachung geführten Vergleichsgesprächen kann in dieser Konstellation dem Unterbleiben der Erstellung der Arbeitsbescheinigung bis zum Abschluss des Vergleichs nicht entnommen werden, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Erstellung der Arbeitsbescheinigung nicht nachkommen wollte.

2. Zum Vergleichsmehrwert bei Erledigung von angeblichen Zahlungsverpflichtungen im Rahmen einer Ausgleichsklausel bei gleichzeitiger Erhöhung des Abfindungsbetrages.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/p2p/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200008861&documentnumber=1&numberofresults=1263&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**X.**

**Vollziehung einer Einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 13.05.2020, Az. 15 TaBVGa 2087/19

Auch im Beschlussverfahren ist für eine Vollziehung einer einstweiligen Verfügung gemäß § 929 Abs. 2 ZPO eine Zustellung im Parteibetrieb innerhalb der Monatsfrist erforderlich. Eine Zustellung von Amts wegen reicht nicht aus.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/p2p/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200008955&documentnumber=2&numberofresults=1263&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XI.**

**Anfechtung einer Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat bei Drittelbeteiligung - Smiley hier unschädlich**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 07.05.2020, Az. 26 TaBV 2161/19

1. Der Aufsichtsrat ist stets an einem Wahlanfechtungsverfahren beteiligt (vgl. BAG 17. Mai 2017 – 7 ABR 22/15, Rn. 21).

2. Es verstößt jedenfalls bei Auswirkungen auf das Wahlergebnis gegen den Anspruch des Wahlbewerbers auf Wahlgleichheit, wenn die für ihn gültig abgegebenen Stimmen nicht sämtlich als gültig bewertet werden (BVerfG 12. Dezember 1991 – 2 BvR 562/91, Rn. 33). Das ist insbesondere bei einer unzutreffenden Deutung des Wählerwillens der Fall.

3. Ein kleiner Smiley in der oberen linken Ecke eines Blattes, auf den der Wahlzettel aufgedruckt ist, bietet keine Anhaltspunkte dafür, dass die Wahl nur zum Scherz erfolgt sein könnte.

4. Nach dem Grundsatz der geheimen Wahl darf die Stimmabgabe des Wählers keinem anderen bekannt werden. Dies dient dem Zweck, den Wähler vor jeglichem sozialen Druck zu schützen. Es ist dem Wähler zB. versagt, seinen Wahlzettel in einer Weise zu kennzeichnen, die eine Identifizierung ermöglicht (Maunz/Dürig/Klein, 89. EL Oktober 2019, GG Art. 38 Rn. 110, 111).

5. Daher kann ein Stimmzettel gem. § 13 Abs. 3 WODrittelbG auch dann ungültig sein, wenn er besondere Merkmale oder Zusätze enthält. Diese Regelung dient der Gewährleistung der geheimen Wahl, indem verhindert werden soll, dass durch entsprechende Merkmale auf den Stimmzetteln Rückschlüsse auf die Person des Wahlberechtigten möglich werden.

6. Allein der Umstand, dass sich jemand später darauf berufen kann, er sei es gewesen, der den Wahlzettel mit einem Merkmal versehen habe, genügt für eine Identifizierbarkeit nicht, da der Wahrheitsgehalt der Aussage nicht nachprüfbar ist. Dass der Smiley hier einen Schluss auf eine bestimmte Person zugelassen hätte, ist nicht erkennbar.

7. Anhaltspunkte für eine Manipulation waren weder vorgetragen noch ersichtlich, etwa in dem Sinne, dass Wähler unter Druck gesetzt oder anderweitig veranlasst worden wären, ihre Stimme einer bestimmten Person zu geben, und der Smiley dazu hätte dienen sollen, den entsprechenden Nachweis zu führen.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/p2p/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200008956&documentnumber=3&numberofresults=1263&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

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**

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