**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.**

**Verjährung von Urlaubsansprüchen?**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. September 2020, 9 AZR 266/20 (A)

Zur Klärung der Frage, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach §§ 194 ff. BGB der Verjährung unterliegt, hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.\*

Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Sie hatte im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 1. März 2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, dass der "Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren" am 31. März 2012 nicht verfalle, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012 bis 2017 gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Mit der am 6. Februar 2018 erhobenen Klage hat die Klägerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Im Verlauf des Prozesses hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben. Er hat geltend gemacht, für die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlange, sei die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren *(§ 195 BGB)* vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt und hat der Klage - soweit diese Gegenstand der Revision des Beklagten ist - stattgegeben. Es hat den Beklagten zur Abgeltung von 76 Urlaubstagen aus den Jahren 2013 bis 2016 verurteilt. Für den Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts ist es entscheidungserheblich, ob die nicht erfüllten Urlaubsansprüche der Klägerin aus dem Jahr 2014 und den Vorjahren bei Klageerhebung bereits verjährt waren. Die Urlaubsansprüche konnten nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann *(vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9 vom 19. Februar 2019)*. Diese Obliegenheiten hat der Beklagte nicht erfüllt.

Vor diesem Hintergrund hat der Senat den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt.

**Siehe:**

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24536&pos=0&anz=34&titel=Verj%E4hrung_von_Urlaubsanspr%FCchen>?

**II.**

**Betriebliche Altersversorgung - Ablösung einer Versorgungszusage**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Oktober 2020, 3 AZR 246/20

Dem Anspruch eines Versorgungsempfängers auf richtige Berechnung seiner Ausgangsrente auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung - und damit die Überprüfung der Wirksamkeit einer Ablösung einer früheren, günstigeren Versorgungsordnung - kann der Einwand der Verwirkung aus § 242 BGB nicht entgegengehalten werden.

Der Kläger war seit 1955 bei der Beklagten beschäftigt. Die betriebliche Altersversorgung bei der Beklagten war seit dem Jahr 1979 durch eine Betriebsvereinbarung (BV 1979) geregelt. Die BV 1979 wurde zum 1. Januar 1988 durch eine weitere Betriebsvereinbarung (BV 1988) geändert. Dabei wurde jedes Dienstjahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit nach Inkrafttreten der BV 1988 mit 0,2 % des Arbeitseinkommens bewertet, statt wie zuvor nach der BV 1979 mit 0,4 %. Der Kläger schied mit Ablauf des 31. Dezember 2003 aus dem Arbeitsverhältnis aus und bezieht seit dem 1. Januar 2004 ua. eine Betriebsrente von der Beklagten.

Der Kläger verlangt die Zahlung einer höheren Ausgangsbetriebsrente. Die Halbierung der künftigen Steigerungsbeträge durch die BV 1988 sei mangels sachlich-proportionaler Gründe unzulässig. Die Beklagte verweist demgegenüber ua. auf ihre damalige wirtschaftliche Lage und hält dem Begehren des Klägers nach einer Neuberechnung seiner Ausgangsrente den Einwand der Verwirkung entgegen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung insoweit zurückgewiesen.

Die vom Bundesarbeitsgericht eingeschränkt auf eine um 119,12 Euro brutto höhere Ausgangsrente zugelassene Revision des Klägers hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen ist der Anspruch des Klägers auf Berechnung seiner Ausgangsrente und damit die Überprüfung der Wirksamkeit der Ablösung der BV 1979 durch die BV 1988 nicht aus dem aus § 242 BGB abgeleiteten Grundsatz der Verwirkung ausgeschlossen. Der Kläger verfolgt ein Recht, dass durch eine Betriebsvereinbarung eingeräumt wurde. Dieses ist von Gesetzes wegen nach § 77 Abs. 4 Satz 3 BetrVG dem Einwand der Verwirkung entzogen. Ob die Klage begründet ist, konnte der Senat auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hatte zu den von der Beklagten vorgebrachten Gründen für die Ablösung der früheren Betriebsvereinbarung keine Feststellungen getroffen. Dies wird es im fortgesetzten Berufungsverfahren

nachzuholen haben.

**Siehe:**

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24579&pos=1&anz=37&titel=Betriebliche_Altersversorgung_-_Abl%F6sung_einer_Versorgungszusage>

**III.**

**Ruhegeld - Ablösung – Überversorgung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Oktober 2020, 3 AZR 410/19

Liegt ein Fall der planmäßigen Überversorgung vor, können im öffentlichen Dienst die Anforderungen der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung die Anpassung von Versorgungsregelungen, wie etwa die Einführung einer sog. Nettolimitierung, rechtfertigen. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit können die Änderung einer Anpassungsregelung stützen.

Dem Kläger war von seinem früheren Arbeitgeber - einer Handelskammer - eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Gesamtzusage (VO I) zugesagt worden. Im Jahr 1995 wurde die VO I überarbeitet (VO I 1995) und für Neueintritte geschlossen. Zugesagt war hiernach eine Gesamtversorgung iHv. max. 75 vH des zuletzt bezogenen Bruttogehalts unter Anrechnung der gesetzlichen Rente. Im Versorgungsfall wurde der Gesamtversorgungsbetrag jeweils entsprechend der Erhöhung der Tarifgehälter aufgrund einer betrieblichen Übung angepasst. Seit 1991 lag - bei einer Bruttoversorgung von 75 vH bezogen auf einen Durchschnittsverdienst - eine sog. Überversorgung iHv. 107,4 vH vor, in den Jahren 1995 und 2015 iHv. 113,1 vH. Zum Abbau der Überversorgung schloss die ehemalige Arbeitgeberin 2017 mit ihrem Personalrat eine Dienstvereinbarung (DV 2017). Hierdurch wurde für die Versorgungsempfänger eine sog. Nettolimitierung eingeführt. Um eine Reduzierung des bisher gezahlten Ruhegeldes zu vermeiden, ist ein Ausgleichsbetrag vorgesehen. Gleichzeitig wurde die Regelung über die Anpassung der laufenden Ruhegelder dahin geändert, dass keine Anpassung der Gesamtversorgung an die Tarifentwicklung mehr erfolgt, sondern nur noch des gezahlten Ruhegeldes. Die Rentensteigerungen in der gesetzlichen Rentenversicherung werden nicht mehr angerechnet. Der Ausgleichsbetrag, der an der Tarifsteigerung ebenfalls nicht teilhat, wird über einen Zeitraum von in der Regel 10 Jahren abgeschmolzen. Für den Kläger bedeutet dies, dass sich das zuletzt gezahlte Ruhegeld tatsächlich nicht vermindert hat, ihm allerdings im Vergleich zur Rechtslage nach der VO I 1995 ab dem 1. April 2017 Steigerungen seines Ruhegeldes entgangen sind.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage ein Altersruhegeld nach den bisherigen Regelungen der VO I 1995. Die Ablösung der VO I 1995 und der Anpassungsregelung durch die DV 2017 sei ihm gegenüber nicht wirksam erfolgt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die DV 2017, die die Beklagte gegenüber dem Kläger als Ruhegeldempfänger auch bei einer ggf. vorliegenden Teilunwirksamkeit wegen Überschreitung der Regelungsmacht der Dienstvereinbarungsparteien umsetzen konnte, war geeignet, die VO I 1995 und die auf betrieblicher Übung beruhende Anpassungsregelung abzulösen. Die damit verbundenen Eingriffe hielten einer rechtlichen Überprüfung stand. Sie konnten auf das gesetzliche Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung des öffentlichen Dienstes bzw. die Ablösungsoffenheit der Versorgungsregelungen unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gestützt werden. Sowohl die Einführung der sog. Nettolimitierung zum Abbau einer planmäßigen Überversorgung als auch die Änderung der Anpassungsregelung waren ausreichend sachlich gerechtfertigt.

**Siehe:**

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24576&pos=2&anz=37&titel=Ruhegeld_-_Abl%F6sung_-_%DCberversorgung>

**IV.**

**Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung einer angestellten Rechtsanwältin an die Arbeitgeberkanzlei**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Oktober 2020, 6 AZR 566/18

Eine vertragliche Abrede über die Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung angestellter Rechtsanwälte an ihre Arbeitgeberkanzlei ist mit den Grundsätzen der Insolvenzverwaltervergütung und der persönlichen Stellung des Insolvenzverwalters vereinbar.

Die Klägerin, eine Rechtsanwaltskanzlei, schloss mit der Beklagten, einer angestellten Rechtsanwältin, folgende Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag:

*„Die Rechtsanwältin ist berechtigt, sich auch als Gutachterin, vorläufige Insolvenzverwalterin, Insolvenzverwalterin, Treuhänderin etc. sowie Zwangsverwalterin bestellen zu lassen.*

*Sämtliche Tätigkeiten der vorgenannten Art werden ausschließlich auf Rechnung der Gesellschaft ausgeführt. Von der Rechtsanwältin beantragte Vergütungen tritt diese hiermit im Voraus an den Arbeitgeber ab. …*

*Für die Haftpflichtfälle wird die Arbeitnehmerin im Innenverhältnis freigestellt, soweit nicht die Haftpflichtversicherung den Schaden deckt.“*

Nachdem die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 31. Oktober 2012 gekündigt hatte, verlangte sie von dieser die Auskehrung der Insolvenzverwaltervergütungen für noch im bestehenden Arbeitsverhältnis begonnene, aber erst ab November 2012 abgeschlossene Insolvenzverfahren. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass solche Insolvenzverwaltervergütungen von der Abrede nicht erfasst würden.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts weit überwiegend Erfolg, die der Klägerin war erfolglos.

Die Parteien haben mit der streitbefangenen Klausel nur die Vorausabtretung von Insolvenzverwaltervergütungen geregelt, die noch im bestehenden Arbeitsverhältnis beantragt wurden. In dieser Auslegung ist die Vereinbarung wirksam, insbesondere steht sie nicht im Widerspruch zu der persönlichen Stellung des Insolvenzverwalters und ist nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine - rechtlich grundsätzlich mögliche - Abtretungsvereinbarung über Insolvenzverwaltervergütungen für begonnene, aber erst nach dem Ausscheiden der Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis von dieser abgeschlossene Insolvenzverfahren enthält die Klausel dagegen nicht. Eine solche folgt auch nicht aus einer ergänzenden Vertragsauslegung, da mehrere gleichwertige Möglichkeiten zur Schließung einer etwaigen planwidrigen Regelungslücke in Betracht kommen. Andere Anspruchsgrundlagen, die die Beklagte verpflichteten, nach dem 1. November 2012 beantragte Insolvenzverwaltervergütungen an die Klägerin auszukehren, bestehen nicht. Dementsprechend hat die Klägerin allein für ein noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu Ende geführtes Insolvenzverfahren Anspruch auf die von der Beklagten erhaltene Insolvenzverwaltervergütung.

**Siehe:**

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24609&pos=0&anz=39&titel=Vorausabtretung_der_Insolvenzverwalterverg%FCtung_einer_angestellten_Rechtsanw%E4ltin_an_die_Arbeitgeberkanzlei>

**V.**

**Entgeltordnung VKA, Entgeltgruppe P 14, Bereich**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 18.9.2020, 1 TaBV 1/20

Beschäftigte in der Pflege leiten im Regelfall dann einen "Bereich" im Sinne der Entgeltgruppe P 14 Nr. 1 der Entgeltordnung VKA, wenn ihnen mehrere Stationen unterstellt sind. Ebenso wie beim Begriff "große Station" (hierzu BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19) haben die Tarifvertragsparteien mit der Formulierung "in der Regel" zu erkennen gegeben, dass im Ausnahmefall auch andere Faktoren für die Annahme eines Bereichs maßgeblich sein können. Diese Faktoren müssen aber so ausgeprägt sein, dass ein Maß an Führungsverantwortung erreicht wird, das für den Leiter eines Bereichs typisch ist. Eine solche Ausnahme liegt nicht vor, wenn dem Leiter einer Station 16 Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) unterstellt sind, die Station ohne eine personelle Trennung zwei kleine Funktionseinheiten (Tagesklinik und Patientenservicecenter) umfasst und er die Leitung einer anderen Station in deren Abwesenheit vertritt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32288&pos=1&anz=33>

**VI.**

**Keine Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen kalenderjahresübergreifender Arbeitsunfähigkeit**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 7.8.2020, 12 Sa 22/20

§ 17 Nr. 4 des Manteltarifvertrags für den (genossenschaftlichen) Groß- und Außenhandel in Baden-Württemberg ist dahingehend auszulegen, dass lediglich krankheitsbedingte Ausfallzeiten im laufenden Urlaubsjahr, nicht solche im vorhergehenden Urlaubsjahr den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Jahresurlaub der Arbeitnehmerin zu kürzen. (im Anschluss an LAG Baden-Württemberg 11.12.2012 - 14 Sa 36/12 zum Manteltarifvertrag Einzelhandel Baden-Württemberg)

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32282&pos=3&anz=33>

**VII.**

**Weihnachtsgeld, Sonderzahlung bei langandauernder Erkrankung ohne Entgeltfortzahlung, konkludente Vertragsänderung durch "individuelle Übung", betriebliche Übung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 30.6.2020, 9 Sa 13/20

1. Mit welchem Inhalt eine konkludente Vertragsänderung durch vorbehaltlose Zahlung einer Sonderzahlung zustande gekommen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Maßgeblich ist dabei der ebenfalls durch Auslegung zu ermittelnde verfolgte Zweck der Sonderzahlung (BAG, Urt. v. 13.5.2015 - 10 AZR 266/14).

2. Die Beweislast für die maßgeblichen Tatsachen, die zur Auslegung einer konkludenten vertraglichen Vereinbarung über Sonderzahlungen entweder als Vergütung für geleistete Arbeit einerseits oder andererseits als Zahlung, mit der (auch) andere Zwecke verfolgt werden trägt jeweils derjenige, der sich auf entsprechende Voraussetzungen der Sonderzahlung beruft.

3. Macht der Arbeitnehmer geltend, dass ihm der Anspruch auf Zahlung eines „Weihnachtsgeldes“ auch bei mehrjähriger Erkrankung ohne Entgeltfortzahlung zusteht, da es sich um eine Vergütung mit Mischcharakter handelt, trägt er die Beweislast für einen solchen Inhalt einer vertraglichen Vereinbarung bzw. betrieblichen Übung.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32285&pos=7&anz=33>

**VIII.**

**Entschädigungsanspruch nach AGG aufgrund Benachteiligung wegen der Religion - Zulässigkeit der Frage nach der Religionszugehörigkeit bei Einstellung in den kirchlichen Dienst (hier Sekretariatsarbeiten beim Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche) - Voraussetzungen des Rechtsmissbrauchseinwands gem. § 242 BGB**

Arbeitsgericht Karlsruhe, Urteil vom 18.9.2020, 1 Ca 171/19

1. Die Aufforderung in einer Stellenanzeige, die Konfession anzugeben, ist ein ausreichendes Indiz für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion gem. § 22 AGG.

2. Die berufliche Anforderung - Angehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft - ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie angesichts des Ethos der Kirche und der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Erbringung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Die Darlegungs- und Beweislast trägt der/die Arbeitgeber/-in.

3. Die Behauptung, die Auswahlentscheidung sei allein nach dem Prinzip der Bestenauslese getroffen worden, ist nicht geeignet, eine Benachteiligung wegen der Religion zu widerlegen.

4. Allein die Angabe in einem Bewerbungsschreiben „Atheistin“ vermag die erforderliche Bereicherungsabsicht dann nicht zu begründen, wenn die Angabe eine andere Erklärung haben kann als nur die Erlangung eines Entschädigungsanspruchs.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32333&pos=0&anz=33>

**IX.**

**Anzahl der Beisitzer einer Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand "psychische Gefährdungsbeurteilung"**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.9.2020, 4 TaBV 5/20

Bei einer Einigungsstelle zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen kann wegen der Erforderlichkeit sowohl juristischen als auch fachlichen arbeitspsychologischen Sachverstands eine Festlegung der Beisitzerzahl auf drei geboten sein.

(Anschluss an LAG Düsseldorf 7. April 2020 - 3 TaBV 1/20 - und LAG Köln 20. Oktober 2017 - 9 TaBV 69/17 -)

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32336&pos=2&anz=33>

**X.**

**Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen - Entfernung aus der Personalakte - Feststellungsantrag des Betriebsrats**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 3.7.2020, 8 TaBV 3/19

1. Abmahnungen, mit denen der Arbeitgeber die Amtsausübung von Betriebsratsmitgliedern rügt und Sanktionen nach § 23 Abs. 1 BetrVG androht (betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen), dürfen unabhängig von ihrer Rechtmäßigkeit nicht in die Personalakten der Betriebsratsmitglieder aufgenommen werden. Die Betriebsratsmitglieder können die Entfernung der Abmahnungen aus ihren Personalakten verlangen und nötigenfalls im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen.

2. Mahnt der Arbeitgeber alle Mitglieder des Betriebsrats ab, kann der Betriebsrat als Gremium im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gleichwohl nicht im Wege des Feststellungsantrags die Unwirksamkeit der Abmahnungen geltend machen, da ein solcher Antrag auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens, nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zielt. Dies gilt auch, wenn – wie hier - in den angegriffenen Abmahnungen betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen angedroht werden. Die Möglichkeit des Betriebsrats, ein Unterlassungsverfahren gegen den Arbeitgeber nach § 23 Abs. 1 BetrVG einzuleiten, bietet ausreichenden Rechtsschutz (insoweit aA die Vorinstanz ArbG Stuttgart 30.04.2019 – 4 BV 251/18).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32583&pos=6&anz=33>

**XI.**

**Eingruppierung, Eingruppierungsautomatik**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 29.6.2020, 9 Sa 21/20

1. Wird im Geltungsbereich des TV-L im Arbeitsvertrag eines Arbeitsnehmers vereinbart, dass "der Arbeitnehmer für Tätigkeiten der Entgeltgruppe xx TV-L eingestellt wird" und nicht, dass "der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe xx eingruppiert ist", handelt es sich um eine konstitutive Vereinbarung der Vergütung nach der benannten Entgeltgruppe mit der Folge, dass sich der Arbeitnehmer nicht auf die "Eingruppierungsautomatik" des § 12 TV-L berufen kann (Im Anschluss an BAG 24.3.2018, 4 AZR 151/15 und BAG 18.10.2018, 6 AZR 246/17).

2. Dem stehen auch nicht die Regeln der AGB - Kontrolle nach §§ 305 ff BGB entgegen.

3. Bei einem "Hereinwachsen" in eine höhere Vergütungsgruppe durch Erfahrungszuwachs hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütungsnachzahlung, sondern auf Vertragsänderung.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32586&pos=8&anz=33>

**XII.**

**Tarifauslegung - Mineralbrunnen-Industrie - bezahlte Essenspause - Bedeutung der Formulierung „unter Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs“ im Tarifwortlaut - allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 23.6.2020, 15 Sa 52/19

1. Die in § 3 Abs. I Nr. 4 Buchst. d Zusatz-Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Mineralbrunnen-Industrie Baden-Württemberg vom 18.03.1997 enthaltene Formulierung „unter Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs“ ist im Sinne einer Anspruchsvoraussetzung auszulegen, die erfüllt sein muss, damit ein in Schichtarbeit beschäftigter Arbeitnehmer die tarifvertraglich geregelte bezahlte Essenspause verlangen kann.

2. Sinn und Zweck einer tarifvertraglich geregelten Bezahlung von Essenspausen kann das Honorieren einer besonderen Belastung sein, die eintritt, wenn der Betriebsablauf während der Essenspausen nicht unterbrochen wird und infolgedessen die Schichtarbeiter innerhalb ihrer Schicht die Pausen oft zeitversetzt nehmen müssen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32327&pos=9&anz=33>

**XIII.**

**Rechtswegzuständigkeit bei Konkurrentenstreitverfahren im öffentlichen Dienst; Zulassung der Rechtsbeschwerde im einstweiligen Verfügungsverfahren**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 21.08.2020, 3 Ta 202/20

1. Konkurrentenstreitverfahren um eine Stelle im öffentlichen Dienst, bei denen streitentscheidende Norm Art. 33 Abs. 2 GG ist, betreffen eine öffentlich-rechtliche und keine bürgerliche Rechtsstreitigkeit. Für sie ist demgemäß allein der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten und nicht zu den Arbeitsgerichten eröffnet. Das gilt unabhängig davon, ob die Stelle allein für eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis, sowohl im Beamten- wie auch im Arbeitsverhältnis oder allein für eine Beschäftigung im Arbeitsverhältnis ausgeschrieben und vorgesehen ist.

2. Der Rechtsweg ist in Konkurrentenstreitverfahren um eine Stelle im öffentlichen Dienst daher auch dann allein zu den Verwaltungsgerichten und nicht zu den Arbeitsgerichten eröffnet, wenn sich ein bereits im Arbeitsverhältnis beschäftigter Bewerber auf eine ausgeschriebene andere Stelle bei demselben Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zum Zwecke der "Beförderung" und Weiterbeschäftigung im Arbeitsverhältnis bewirbt, sofern in dem Konkurrentenstreitverfahren Art. 33 Abs. 2 GG die streitentscheidende Norm ist.

3. Der Charakter der Streitigkeit bleibt auch dann öffentlich-rechtlich, wenn der klagende Bewerber seinen Anspruch auf Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs neben Art. 33 Abs. 2 GG mit derselben Argumentation parallel auch auf die Verletzung der Fürsorgepflicht seines Arbeitgebers stützt, denn auch die Fürsorgepflicht als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis wird dann erneut allein durch die streitentscheidende Norm des Art. 33 Abs. 2 GG ausgefüllt und hat keinen darüber hinausgehenden, eigenständigen Inhalt.

4. Die Zusammenhangszuständigkeit nach § 2 Abs. 3 ArbGG setzt voraus, dass sowohl die anhängige Hauptklage als auch die Zusammenhangsklage bürgerliche Rechtsstreitigkeiten betreffen. Für eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit kann über § 2 Abs. 3 ArbGG daher der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht begründet werden.

5. Im Rechtswegbestimmungsverfahren ist aufgrund der spezialgesetzlichen Regelung des § 17a Abs. 4 Satz 4 - 6 GVG die Zulassung der Rechtsbeschwerde auch in einstweiligen Verfügungsverfahren zulässig und das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde daher bei Zulassung statthaft.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_sseldorf_3_Ta_202_20_Beschluss_20200821.html>

**XIV.**

**Arbeitsverhältnis; freies Dienstverhältnis; Abgrenzung; Arbeitnehmereigenschaft einer Telefonsexdienstleisterin; Eingliederung in den Betrieb; Fremdbestimmung; Überwachung; Arbeitszeitsouveränität; Sic-non-Anträge**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 16.09.2020, 4 Sa 704/19

1. Telefonsexdienstleistungen können sowohl in einem freien Dienstverhältnis als auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden.

2. Die für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit einer als freiberufliche Mitarbeiterin geführten Telefonsexdienstleisterin kann sich aus ihrer Eingliederung in eine fremde betriebliche Arbeitsorganisation ergeben (so auch: Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 25.08.2020 - 9 Ta 217/19). Das ist dann der Fall, wenn diese durch einseitige Vorgaben und der Kontrolle der Betriebsabläufe in einer Weise fremdbestimmt wird, die über die mögliche Einflussnahme bei einem freien Dienstverhältnis hinausgeht. Der Umstand, dass der Telefonsexdienstleisterin keine konkreten Weisungen zum Inhalt der Telefongespräche gemacht wurden, spricht wegen §§ 1, 3 ProstG (analog) nicht gegen den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Sa_704_19_Urteil_20200916.html>

**XV.**

**Betriebsstilllegung; Auslegung von Interessenausgleich und Sozialplan; Sozialplanabfindung; Angebot auf Weiterbeschäftigung im Konzern; Ablehnung des Angebots; Form- und Fristvorgaben; Entfall des Anspruchs auf Sozialplanabfindung; Verstoß gegen Treu und Glauben**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 10.09.2020, 7 Sa 818/18

Der Anspruch auf eine Sozialplanabfindung entfällt aufgrund entsprechender Regelungen der Betriebsparteien nicht dadurch, dass ein Arbeitnehmer ein angemessenes Angebot auf Weiterbeschäftigung im Konzern ablehnt, wenn der Arbeitgeber die von ihm in der Betriebsvereinbarung selbst mitbestimmten Form- und Fristvorgaben für das Weiterbeschäftigungsangebot nicht einhält, insbesondere wenn das Weiterbeschäftigungsangebot nicht in Form eines dreiseitigen Vertrages unterbreitet wird.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/7_Sa_818_18_Urteil_20200910.html>

**XVI.**

**Rechtswegzuständigkeit - Mindestlohn - Sic-non-Fall**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 30.09.2020, 9 Ta 117/20

Für eine Klage, die auf die Differenz zwischen einer vertraglich vereinbarten Vergütung und dem sie übersteigenden gesetzlichen Mindestlohn gerichtet ist, sind die Gerichte für Arbeitssachen auch dann zuständig, wenn ein Landgericht das Vertragsverhältnis der Parteien in einem vorangegangenen Rechtsstreit der Parteien in einem Urteil als freies Dienstverhältnis qualifiziert und eine Arbeitnehmereigenschaft des Klägers ausdrücklich verneint hat. Denn es handelt sich bei der Differenzklage um einen sog. Sic-non-Fall, bei dem die bloße Rechtsansicht des Klägers, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/9_Ta_117_20_Beschluss_20200930.html>

**XVII.**

**Verjährung von Urlaubsabgeltung**

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 20.08.2020, 5 Sa 614/20

Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen den Vorschriften der Verjährung gem. §§ 195 BGB, Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nicht (ausreichend) nachgekommen ist. Die nationale Rechtslage ist eindeutig und einer europarechtskonformen Auslegung nicht zugänglich.

**Siehe:**

<https://www.juris.de/jportal/portal/page/bsndprod.psml?doc.id=JURE200014245&st=ent&doctyp=juris-r&showdoccase=1&paramfromHL=true#focuspoint>

**XVIII.**

**Einwand der Nichtigkeit des Anwaltsvertrages nach §§ 134 BGB, 45 BRAO steht Kostenfestsetzung nicht entgegen**

ArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 07.09.2020, 26 Ta (Kost) 6075/20

1. In dem Kostenfestsetzungsverfahren wird nach einer gerichtlichen Kostengrundentscheidung über die Erstattungsfähigkeit von Verfahrenskosten nach prozessualen Maßstäben und nach Maßgabe des Kostenrechts entschieden (vgl. BAG 28. Mai 2009 - 8 AZR 226/08, zu II 1 mwN). Materiell-rechtliche Einwendungen und Einreden gegen den prozessualen Kostenerstattungsanspruch

- hier die angebliche Nichtigkeit des Anwaltsvertrages nach den §§ 134 BGB, 45 BRAO – können grundsätzlich nicht berücksichtigt werden; mit diesen ist der Kostenschuldner auf die Vollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO oder auf einen Rechtsbehelf nach § 775 Nr. 4, 5 ZPO zu verweisen.

2. Auch aus Gründen der Verfahrensökonomie kann nicht ausnahmsweise der Einwand, der zwischen dem erstattungsberechtigten Gegner und seinem Prozessbevollmächtigten geschlossene Anwaltsvertrag sei wegen Verstoßes gegen §§ 45 BRAO, 134 BGB nichtig, Berücksichtigung finden.

Es handelt sich um keine einfache Rechtsfrage, hinsichtlich deren Beurteilung kein Zweifel besteht und die daher zur Klärung im Kostenfestsetzungsverfahren geeignet ist (vgl. BGH 22. November 2006 – IV ZB 18/06, Rn. 12).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/uxc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200013214&documentnumber=1&numberofresults=1284&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIX.**

**Bundesgerichtshof, Beschluss vom 25. August 2020 -VI ZB 79/19**

a) Zur Fristwahrung durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments.

b) Zum Grundsatz der Subsidiarität im Rechtsbeschwerdeverfahren.

**Siehe:**

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&nr=110672&pos=6&anz=637>

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)