**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.**

**Betriebsvereinbarung - Inkrafttreten in Abhängigkeit von einem Belegschaftsquorum**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28. Juli 2020, Az. 1 ABR 4/19

Arbeitgeber und Betriebsrat können die Geltung einer Betriebsvereinbarung nicht davon abhängig machen, dass die betroffenen Arbeitnehmer zustimmen.

Die Arbeitgeberin schloss 2007 mit dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu variablen Vergütungsbestandteilen der im Lager beschäftigten Arbeitnehmer. Diese sollte unter der Bedingung in Kraft treten, dass ihr "80 % der abgegebenen Stimmen" der in ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer bis zum Ablauf einer von der Arbeitgeberin gesetzten Frist "einzelvertraglich" schriftlich zustimmen. Für den Fall eines Unterschreitens des Zustimmungsquorums konnte die Arbeitgeberin "dies" dennoch für ausreichend erklären. Der Betriebsrat hat die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung geltend gemacht.

Die Vorinstanzen haben das Begehren abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung kann nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden. Eine solche Regelung widerspricht den Strukturprinzipien der Betriebsverfassung. Danach ist der gewählte Betriebsrat Repräsentant der Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft Amtes tätig und ist weder an Weisungen der Arbeitnehmer gebunden noch bedarf sein Handeln deren Zustimmung. Eine von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt kraft Gesetzes unmittelbar und zwingend. Damit gestaltet sie unabhängig vom Willen oder der Kenntnis der Parteien eines Arbeitsvertrags das Arbeitsverhältnis und erfasst auch später eintretende Arbeitnehmer. Das schließt es aus, die Geltung einer Betriebsvereinbarung an das Erreichen eines Zustimmungsquorums verbunden mit dem Abschluss einer einzelvertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu knüpfen.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24408&pos=0&anz=25&titel=Betriebsvereinbarung_-_Inkrafttreten_in_Abh%E4ngigkeit_von_einem_Belegschaftsquorum>

**II.**

**Entgelttransparenzgesetz - Anspruch des Betriebsrats im Hinblick auf Bruttoentgeltlisten**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28. Juli 2020, Az. 1 ABR 6/19

Nach den Vorgaben im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist der Betriebsrat in das individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit durch die Beantwortung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten eingebunden. Zu diesem Zweck ist ein von ihm gebildeter Betriebsausschuss berechtigt, Bruttoentgeltlisten des Arbeitgebers einzusehen und auszuwerten (§ 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG)\*. Dieses Einsichts- und Auswertungsrecht besteht daher nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung berechtigterweise an sich gezogen hat.

Die Arbeitgeberin ist ein Telekommunikationsunternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Nach Inkrafttreten des EntgTranspG machte sie von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, die Verpflichtung zur Erfüllung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten generell zu übernehmen. Über die in der ersten Jahreshälfte 2018 geltend gemachten Auskunftsverlangen informierte sie den Betriebsrat und gewährte ihm Einblick in spezifisch aufbereitete Bruttoentgeltlisten. Diese waren nach Geschlecht aufgeschlüsselt und wiesen sämtliche Entgeltbestandteile auf. Der Betriebsrat hat unter Hinweis auf § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG verlangt, die Listen dem Betriebsausschuss in bestimmten elektronischen Dateiformaten zur Auswertung zu überlassen.

Die Vorinstanzen haben das Begehren abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Einsichts- und Auswertungsrecht in § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG korrespondiert mit der nach der Grundkonzeption des EntgTranspG dem Betriebsrat zugewiesenen Aufgabe, individuelle Auskunftsansprüche von Beschäftigten zu beantworten. Es besteht daher nicht, wenn - wie im vorliegenden Fall - der Arbeitgeber diese Aufgabe selbst erfüllt.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24405&pos=1&anz=25&titel=Entgelttransparenzgesetz_-_Anspruch_des_Betriebsrats_im_Hinblick_auf_Bruttoentgeltlisten>

**III.**

**Unternehmensmitbestimmung in einer durch Umwandlung gegründeten SE**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. August 2020, Az. 1 ABR 43/18 (A)

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) gerichtet. Mit diesem sollen die Anforderungen an eine auf Vereinbarung beruhende Unternehmensmitbestimmung bei der Gründung einer Societas Europaea (SE) durch Umwandlung einer paritätisch mitbestimmten Aktiengesellschaft geklärt werden.

Die Arbeitgeberin hatte ursprünglich die Rechtsform einer Aktiengesellschaft deutschen Rechts. Für sie galt das Mitbestimmungsgesetz. Demzufolge war bei ihr ein 16köpfiger Aufsichtsrat gebildet, der jeweils zur Hälfte von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt war. Zwei Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer waren von Gewerkschaften vorgeschlagen und in einem von den Wahlen der übrigen Arbeitnehmervertreter getrennten Wahlgang gewählt worden. Im Jahr 2014 wurde die Arbeitgeberin in eine SE umgewandelt. Derzeit verfügt sie über einen 18köpfigen - ebenfalls paritätisch besetzten - Aufsichtsrat, bei dem ein Teil der auf die Arbeitnehmer entfallenden Sitze für von Gewerkschaften vorgeschlagene und von den Arbeitnehmern zu wählende Personen reserviert ist. Die dazu zwischen der Arbeitgeberin und dem besonderen Verhandlungsgremium abgeschlossene Beteiligungsvereinbarung nach dem SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) sieht die Möglichkeit einer Verkleinerung des Aufsichtsrats auf zwölf Mitglieder vor. In diesem Fall können die Gewerkschaften zwar Wahlvorschläge für die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer unterbreiten; ein getrennter Wahlgang findet insoweit aber nicht statt.

Die antragstellenden Gewerkschaften haben geltend gemacht, die Regelungen über die Bildung des verkleinerten Aufsichtsrats seien unwirksam; sie verstießen gegen § 21 Abs. 6 SEBG\*. Nach der Umwandlung in eine SE müsse den Gewerkschaften weiterhin ein ausschließliches Vorschlagsrecht für eine bestimmte Anzahl von Sitzen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zustehen. Die Vorinstanzen haben das Begehren abgewiesen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den EuGH angerufen. Bei der Gründung einer SE durch Umwandlung einer paritätisch mitbestimmten Aktiengesellschaft gibt § 21 Abs. 6 SEBG vor, dass in der Beteiligungsvereinbarung zur Mitbestimmung ein gesondertes Auswahlverfahren für von Gewerkschaften vorgeschlagene Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer zu gewährleisten ist. Für den Senat ist entscheidungserheblich, ob dieses Verständnis des nationalen Rechts mit Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vereinbar ist.\*\* Für deren Auslegung ist der EuGH zuständig.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24441&pos=0&anz=27&titel=Unternehmensmitbestimmung_in_einer_durch_Umwandlung_gegr%FCndeten_SE>

**IV.**

**Arbeitsvertrag - Auslegung - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts - Rechtsmissbrauch – Regelaltersgrenze**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 30.4.2020, Az. 3 Sa 98/19

Einer Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI steht nicht entgegen, dass die Arbeitsvertragsparteien sich gleichzeitig mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses auch auf eine Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen verständigt haben.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&nr=31839&pos=3&anz=19>

**V.**

**Negative Feststellungsklage; Rückdeckungsversicherung; Pfandrecht; Wertguthabenvereinbarung; Insolvenzverfahren; Aussonderungsrecht; Absonderungsrecht; Insolvenzanfechtung; nahestehende Person; Rückübertragung zur Insolvenzmasse**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 3.07.2020, Az. 4 Sa 330/19

1. Eine ordnungsgemäße Wertguthabenvereinbarung iSv. § 7 Abs. 1a SGB IV aF (= § 7b SGB IV) setzt voraus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich darüber geeinigt haben, in welchem Umfang ein Guthaben angespart werden soll, dh. es muss klar sein, welche Arbeitszeit in welchem Zeitraum auf dem Arbeitszeitkonto angespart wird bzw. welches Wertgutgaben, das auf welchem konkreten Arbeitszeitumfang beruht, angespart werden soll.

2. Liegt keine derartige Wertguthabenvereinbarung vor, können die Rechte aus der Vereinbarung zum Arbeitszeitkonto nicht dadurch abgesichert werden, dass eine Rückdeckungsversicherung, die der Arbeitgeber abgeschlossen hat, an den Arbeitnehmer verpfändet wird, da mangels zu sichernder Forderung kein akzessorisches Pfandrecht bestellt werden kann.

3. Im Falle der Insolvenz des bisherigen Arbeitgebers und Versicherungsnehmers stellt die Übertragung einer solchen Rückdeckungsversicherung an den neuen Arbeitgeber im Zeitraum zwischen Insolvenzantrag und Insolvenzeröffnung eine anfechtbare Handlung dar, erst recht wenn es sich bei dem neuen Arbeitgeber um eine nahestehende Person iSv. § 138 Abs. 2 Nr. 1 InsO handelt.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Sa_330_19_Urteil_20200703.html>

**VI.**

**Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstelle**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 27.07.2020, Az. 9 TaBV 27/20

Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans bei durchgeführter Betriebsänderung.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/9_TaBV_27_20_Beschluss_20200727.html>

**VII.**

**Ordnungsgeld**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 15.07.2020, Az. 2 Ta 73/20

Abwägungskriterien bei der Festsetzung von Ordnungsgeld gegen nicht erschienene Partei.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/2_Ta_73_20_Beschluss_20200715.html>

**VIII.**

**Mindestlohn für Einsatz in der umfassenden häuslichen Betreuung**

Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17. August 2020, Az. 21 Sa 1900/19

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat der Klage einer im Rahmen einer „24-Stunden-Pflege zu Hause“ eingesetzten Arbeitnehmerin auf Zahlung zusätzlicher Vergütung im Wesentlichen stattgegeben und insoweit die Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigt.

Die Klägerin, eine bulgarische Staatsangehörige, wurde auf Vermittlung einer deutschen Agentur, die mit dem Angebot „24 Stunden Pflege zu Hause“ wirbt, von ihrem in Bulgarien ansässigen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt, um eine hilfsbedürftige 96-jährige Dame zu betreuen. In dem Arbeitsvertrag der Klägerin war eine Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich vereinbart. In dem Betreuungsvertrag mit der zu versorgenden Dame war eine umfassende Betreuung mit Körperpflege, Hilfe beim Essen, Führung des Haushalts und Gesellschaftleisten und ein Betreuungsentgelt für 30 Stunden wöchentlich vereinbart. Die Klägerin war gehalten, in der Wohnung der zu betreuenden Dame zu wohnen und zu übernachten.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin Vergütung von 24 Stunden täglich für mehrere Monate gefordert und zur Begründung ausgeführt, sie sei in dieser Zeit von 6.00 Uhr morgens bis etwa 22.00/23.00 Uhr im Einsatz gewesen und habe sich auch nachts bereithalten müssen, falls sie benötigt werde. Sie habe deshalb für die gesamte Zeit einen Anspruch auf den Mindestlohn. Der Arbeitgeber hat die behaupteten Arbeitszeiten bestritten und sich auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit berufen.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin den geforderten Mindestlohn ausgehend von einer täglichen Arbeitszeit von 21 Stunden zugesprochen. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Berufung des Arbeitgebers auf die vereinbarte Begrenzung der Arbeitszeit auf 30 Stunden sei treuwidrig, wenn eine umfassende Betreuung zugesagt sei und die Verantwortung sowohl für die Betreuung als auch die Einhaltung der Arbeitszeit der Klägerin übertragen werde. Es sei Aufgabe des Arbeitgebers, die Einhaltung von Arbeitszeiten zu organisieren, was hier nicht geschehen sei. Die angesetzte Zeit von 30 Stunden wöchentlich sei für das zugesagte Leistungsspektrum im vorliegenden Fall unrealistisch. Die zuerkannte vergütungspflichtige Zeit ergebe sich daraus, dass neben der geleisteten Arbeitszeit für die Nacht von vergütungspflichtigem Bereitschaftsdienst auszugehen sei. Da es der Klägerin jedoch zumutbar gewesen sei, sich in einem begrenzten Umfang von geschätzt drei Stunden täglich den Anforderungen zu entziehen, sei eine vergütungspflichtige Arbeitszeit von täglich 21 Stunden anzunehmen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

**Siehe:**

<https://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung.977319.php>

**IX.**

**Elektronischer Rechtsverkehr und ordnungsgemäße Klageerhebung im Kündigungsschutzprozess – Anforderungen und Nachholmöglichkeit**

Arbeitsgericht Lübeck, Urteil vom 9. Juni 2020, Az. 3 Ca 2203/19

Eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung bei Gericht eingehen, andernfalls ist die Kündigung rechtswirksam (§§ 4, 7 Kündigungsschutzgesetz). Der Eingang kann mittlerweile auch per elektronischem Rechtsverkehr - einem besonders abgesicherten Verfahren der digitalen Kommunikation mit Gerichten - erfolgen.

Allerdings müssen dabei formelle Anforderungen genau beachtet werden. Diese ergeben sich für die Arbeitsgerichtsbarkeit aus § 46c Arbeitsgerichtsgesetz[i](für die anderen Gerichtsbarkeiten gelten entsprechende Regeln, z.B. § 130a ZPO) in Verbindung mit der für alle Gerichtsbarkeiten bundesweit geltenden Rechtsverordnung Elektronischer Rechtsverkehr Verordnung[ii]und den Bekanntmachungen ERVB 2018[iii]und 2019[iv]Die bei Gericht eingehende Schriftsatzdatei ist u.a. nicht gemäß § 46 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz zur Bearbeitung geeignet und damit unwirksam, wenn die PDF-Datei zur ihrer Darstellung Schriftarten (fonts) benötigt, die nicht in der Datei selbst enthalten sind, sondern von dem jeweils darstellenden Rechner bezogen werden müssen (sogenannte „nicht eingebettete Schriften“).

Allerdings kann dieser Fehler geheilt werden, wenn die einreichende Partei unverzüglich nach Hinweis des Gerichts die Klage ordnungsgemäß per elektronischem Rechtsverkehr einreicht. Dies gilt auch dann, wenn der Hinweis des Gerichts nicht unverzüglich erfolgt. Dies hat das Arbeitsgericht Lübeck entschieden (Urteil vom 9. Juni 2020 - 3 Ca 2203/19 -).

Der Klägervertreter hatte die Kündigungsschutzklage rechtzeitig über sein besonderes Anwaltspostfach (beA) eingereicht. Sein Schriftsatz enthielt jedoch nicht eingebettete Schriften. Dies fiel zunächst weder dem Gericht noch der Gegenseite auf. Dies änderte sich erst kurz vor dem Kammertermin acht Monate später. Auf den Hinweis des Gerichts hin reichte der Klägervertreter den Klageschriftsatz noch am gleichen Tag erneut per beA ein, diesmal formell ordnungsgemäß. Gleichzeitig versicherte er in einer getrennten Datei die inhaltliche Übereinstimmung der beiden Klageschriftsätze rechtsanwaltlich und eidesstattlich. Damit gilt der später eingereichte Schriftsatz als zum Zeitpunkt der ursprünglichen Klageeinreichung und damit als innerhalb der Dreiwochenfrist eingegangen.

Das Arbeitsgericht führt zur Begründung aus: Wird ein Schriftsatz im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs beim Arbeitsgericht per PDF-Datei eingereicht, müssen sämtliche dort enthaltene Schriften in der Datei eingebettet sein. Ansonsten ist der Schriftsatz für die Bearbeitung durch das Gericht ungeeignet. Dies ergibt sich aus § 46c Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz i.V.m. § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV i.V.m. Zifffer 1 ERVB 2019. Für die technischen Anforderungen an die ordnungsgemäße elektronische Einreichung gilt ein objektiver durch die ERVB bestimmter Maßstab. Die Frage der Eignung des elektronischen Dokuments für die Bearbeitung durch das Gericht gemäß § 46c Abs. 2 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz hängt nicht von der subjektiven Geeignetheit für die Gerichtsbarkeit oder für die entscheidende Kammer ab. Die ERVB 2019 ist mit der ERVB 2018 vereinbar, da sie die dort geregelte Verbindlichkeit zulässiger Dateiformate bis zum 31. Dezember 2020 nicht unterläuft. Die ERVB 2019 verstößt nicht gegen die Rechtsweggarantie des Art. 19 Abs. 4 GG, da die Einschränkung des Zugangs zu den Gerichten durch das Standardisierungsinteresse gerechtfertigt ist und in § 46c Abs. 6 Satz 2 Arbeitsgerichtsgesetz eine niedrigschwellige Möglichkeit für die Parteien existiert, den Formatfehler folgenlos zu korrigieren.

Danach gilt die Klage als zum Zeitpunkt der früheren Einreichung eingegangen, wenn der Kläger die Klage unverzüglich in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form nachreicht und zudem glaubhaft gemacht hat, dass es mit dem zuerst eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmt. Die Unverzüglichkeit bezieht sich hier allein auf die einreichende Partei. Es kommt nicht darauf an, ob das Gericht seinerseits unverzüglich seiner Mitteilungspflicht gemäß § 46c Abs. 6 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz nachgekommen ist. Dabei erfüllt die taggleiche Korrektur seitens der einreichenden Partei in jedem Fall die Voraussetzung der Unverzüglichkeit. Für die Glaubhaftmachung ist ein separates ordnungsgemäß eingereichtes Dokument (PDF-Datei, durchsuchbar, mit eingebetteten Schriften) sowie eine anwaltliche Versicherung in Bezug auf die Identität ausreichend.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

**Siehe:**

<https://www.schleswig-holstein.de/DE/Justiz/LAG/Presse/PI/prm820.html>

**X.**

**Befristung - Freistellung - Mehrvergleich – Zeugnis**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 31.07.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6060/20

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. Gleiches gilt für eine Zeugnisregelung nach einem Streit über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede, wobei vor allem auf die Gründe für die fehlende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abzustellen ist (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 6. Dezember 2017 - 17 Ta (Kost) 6112/17, zu 2 d der Gründe).

3. Nur wenn eine Partei sich eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berühmt hat, wird die Freistellungsvereinbarung mit bis zu einer Monatsvergütung bewertet. Die Freistellung wird nur zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses berücksichtigt, etwaige Zeiten einer Freistellung zuvor spielen keine Rolle (25.1.4. des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/u0p/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200010954&documentnumber=1&numberofresults=1272&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XI.**

**Bewertung von Vergleichsformulierungen zur betrieblichen Altersversorgung - kein Mehrvergleich bei Regelung zu Masseverbindlichkeit**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 31.07.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6063/20

1. Gibt es keine Hinweise darauf, dass bei Abschluss des Vergleichs unter den Parteien Streit oder Unsicherheit darüber bestanden hat, ob für die Zeit des Annahmeverzugs eine Masseverbindlichkeit begründet worden ist, was angesichts der klaren Rechtslage regelmäßig nicht ernsthaft bezweifelt werden kann (vgl. dazu zB BAG 4. Juni 2003 – 10 AZR 586/02, Rn. 30), löst eine Regelung hierzu im Vergleich einen Vergleichsmehrwert regelmäßig nicht aus.

2. Werden Masseverbindlichkeiten nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit zum Gegenstand eines Mehrvergleichs gemacht und liegen die Voraussetzungen für eine Berücksichtigung im Rahmen der Festsetzung eines Gegenstandswerts für einen Vergleichsmehrwert vor, ist § 182 InsO bzw. die darin zum Ausdruck kommende Wertung entsprechend anzuwenden (ausführlich LAG Berlin-Brandenburg 5. Juni 2019 - 26 Ta (Kost) 6036/19, Rn. 9 ff., mwN).

3. Vergleichsformulierungen, die sich auf eine betriebliche Altersversorgung beziehen, lösen keinen Vergleichsmehrwert aus, wenn dies bezüglich unter den Parteien nur Klarstellungen erfolgen sollen, ohne dass insoweit Streit bestanden hat. Es handelt sich dann um einfache Abwicklungsregelungen (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 21. Januar 2020 - 26 Ta (Kost) 6110/19, zu II 2 der Gründe).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/u0p/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200010955&documentnumber=2&numberofresults=1272&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XII.**

**Abmahnung - nähere Angaben zum Streit - Vergleichsmehrwert – Zeugnis**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 31.07.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6045/20

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. Streit bzw. Ungewissheit können aus einem vorgerichtlichen Streit über die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte resultieren. Hier kamen konkrete Vereinbarungen zum Zeugnisinhalt mit der Festlegung von Noten hinzu. Außerdem enthält die Vereinbarung die Angabe eines Kündigungsgrundes (betriebsbedingte Kündigung) im Zeugnis.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/u0p/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200010769&documentnumber=4&numberofresults=1272&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIII.**

**Behauptungen "ins Blaue" - Entschädigung – Schwerbehinderter**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.07.2020, Az. 15 Sa 289/20

Auch bei der Darlegung von Indizien im Rahmen eines Diskriminierungsprozesses reichen Behauptungen ins Blaue hinein nicht aus

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/u0p/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200010775&documentnumber=5&numberofresults=1272&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIV.**

**Betriebsbedingten Kündigung - Luftfahrtunternehmen - Betriebsstilllegung - Pilot – Massenentlassungsanzeige**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.06.2020, Az. 2 Sa 337/20

Die Parteien streiten noch um die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung wegen der Schließung eines Flugbetriebs.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/qqg/bs/10/page/sammlung.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=6&numberofresults=1272&fromdoctodoc=yes&doc.id=JURE200010741&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint>

**XV.**

**Prozesskostenhilfe, Beiordnung eines Rechtsanwalts, Versagung, Vertretung (zur Vertretung bereit), Elektronischer Rechtsverkehr, Beiordnung, eingeschränkte, Nutzungspflicht des Rechtsanwalts**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.06.2020, Az. 1 Ta 51/20

A. Der Kläger wendet sich gegen die Versagung der Beiordnung seines Prozessbevollmächtigten im Rahmen der Prozesskostenhilfe. Der Kläger hat –vertreten durch seinen Prozessbevollmächtigten –vor dem Arbeits-gericht am 02.12.2019 eine Kündigungsschutzklage erhoben. Beim Arbeitsgericht werden die Akten dieses Verfahrens ausschließlich elektronisch geführt. In der Klage hat der Prozessbevollmächtigte gebeten, die Korrespondenz mit ihm in Papierform zu führen, da „systembedingt mein beA-Anschluss derzeit auf Grund eines System-fehlers noch nicht funktionsfähig ist“. Gleichzeitig hat er für den Kläger einen Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe unter seiner Beiordnung gestellt.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/5D46611B63EFCD9EC12585B900227DB2/$file/Beschluss-1-Ta-51-20-24-06-2020.pdf>

**XVI.**

Bundesgerichtshof, Beschluss vom 23. Juni 2020 - VI ZB 63/19

Der Rechtsanwalt, der im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung - hier der Einlegung der Berufung - mit einer Sache befasst wird, hat dies zum Anlass zu nehmen, die Fristvermerke in der Handakte zu überprüfen. Auf welche Weise (herkömmlich oder elektronisch) die Handakte geführt wird, ist hierfür ohne Belang (Anschluss BGH, Beschluss vom 9. Juli 2014 - XII ZB 709/13, NJW 2014, 3102 Rn. 12 f.)

**Siehe:**

<http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&Seite=0&nr=108429&pos=7&anz=689>

**XVII.**

**OLG Hamm: Zum Deckungsschutz aus einer Betriebsschließungsversicherung bei einer Betriebsschließung wegen des Corona-Virus**

Oberlandesgericht Hamm, Nicht anfechtbarer Beschluss vom 15.07.2020, Az. 20 W 21/20,

Verspricht eine Betriebsschließungsversicherung Deckungsschutz für „nur die im Folgenden aufgeführten (vgl. §§ 6 und 7 IfSG)“ Krankheiten und Krankheitserreger, wobei Covid-19 und Sars-Cov-2 (auch sinngemäß) nicht genannt sind, besteht kein Versicherungsschutz bei Betriebsschließungen wegen des neuartigen Corona-Virus. Dies hat der 20. Zivilsenat mit Beschluss vom 15.07.2020 in einem einstweiligen Rechtsschutzverfahren entschieden.

Die Antragstellerin ist Inhaberin einer Gaststätte in Gelsenkirchen. Mit dem beklagten Versicherer hatte sie vor den Änderungen der Rechtslage in diesem Jahr, insbesondere vor dem 23.05.2020 – dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) angesichts der Corona-Pandemie – und auch vor der Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht vom 30.01.2020, einen Versicherungsvertrag über eine Betriebsschließungsversicherung geschlossen. Mit Blick auf die Schließung ihres Betriebes wegen des neuartigen Corona-Virus verlangt die Klägerin von der beklagten Versicherung mit ihrem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nun einen Betrag von fast 27.000 Euro aus diesem Vertragsverhältnis.

Ihren Antrag hat das Landgericht Essen mit Beschluss vom 16.06.2020 (Az. 18 O 150/20) zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Antragstellerin mit ihrer sofortigen Beschwerde.

Die Beschwerde blieb ohne Erfolg. Das Landgericht habe – so der Senat – zu Recht den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Insbesondere der von der Gastronomin geltend gemachte Anspruch auf Leistungen aus der Betriebsschließungsversicherung bestehe nicht. Die Aufzählung der „versicherten“ Krankheiten und Krankheitserreger in den vereinbarten Versicherungsbedingungen sei abschließend. Der Wortlaut „nur die im Folgenden aufgeführten (vgl. §§ 6 und 7 IfSG)“ und die anschließende ausführliche Auflistung einer Vielzahl von Krankheiten und Erregern mache dem – für die Auslegung maßgeblichen – durchschnittlichen Versicherungsnehmer deutlich, dass der Versicherer nur für die benannten, vom Versicherer einschätzbaren Risiken einstehen wolle. Der Hinweis „vgl. §§ 6 und 7 IfSG“ könne vor diesem Hintergrund nicht dahin verstanden werden, dass der Versicherer auch für eine spätere – hier nach Auffassung der Antragstellerin erfolgte – Erweiterung des Gesetzes Versicherungsschutz gewähren würde.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/JM/Presse/presse_weitere/PresseOLGs/29_07_2020_/index.php>

**XVIII.**

**Betrieb eines Maurer- und Betonbauerhandwerks nur mit Nachweis betriebswirtschaftlicher, kaufmännischer und rechtlicher Kenntnisse**

Verwaltungsgericht Koblenz, Urteil vom 4. August 2020, Az. 5 K 52/20.KO

Einem Maurergesellen kann die Ausübungsberechtigung für das Maurer- und Betonbauerhandwerk versagt werden, wenn er – neben einer notwendigen sechsjährigen Berufserfahrung, davon vier Jahre in leitender Stellung – keine betriebswirtschaftlichen, kaufmännischen und rechtlichen Kenntnisse nachweisen kann. Dies entschied das Verwaltungsgericht Koblenz und wies eine entsprechende Klage eines Maurergesellen ab.

Der Kläger arbeitete mehrere Jahre, unter anderem als Polier, für mehrere Bauunternehmungen und beantragte Anfang des Jahres 2019 eine Ausübungsberechtigung – die Erlaubnis, ein Gewerbe ohne Meisterbrief zu betreiben – für sein Handwerk. Diesen Antrag wies die Handwerkskammer mit Verweis auf die nicht nachgewiesene, gesetzlich vorgeschriebene mindestens vierjährige Berufserfahrung in leitender Stellung ab.

Nach erfolglosem Widerspruch verfolgte der Kläger sein Begehren im Klageverfahren weiter und trug vor, er habe mindestens vier Jahre Berufserfahrung in leitender Stellung gesammelt. Aus diesem Grund sei ihm die Ausübungsberechtigung zu erteilen. Dem folgten die Koblenzer Richter nicht und wiesen die Klage ab. Zwar sei der Kläger viele Jahre in einem Betrieb leitend tätig gewesen. Dieser Betrieb sei hingegen im Laufe der Zeit personell deutlich verkleinert worden und der Betriebsinhaber habe, nachdem er einige Jahre einen maßgeblichen Teil der Betriebsgeschäfte an den Kläger als seine „rechte Hand“ delegiert habe, zuletzt wieder mehr Leitungsverantwortung übernommen. Für diesen Zeitraum habe von einer leitenden Stellung des Klägers nicht mehr ausgegangen werden können. Ungeachtet dessen habe der Kläger keine betriebswirtschaftlichen, kaufmännischen und rechtlichen Kenntnisse nachweisen können. Zwar gehe das Gesetz vom Vorhandensein solcher Kenntnisse aus, wenn der Geselle Berufserfahrung in leitender Stellung erlangt habe. Die gesetzliche Regelvermutung, so das Verwaltungsgericht, könne jedoch in atypischen Fällen widerlegt werden, wenn keinerlei Anhaltspunkte für die Erlangung entsprechender Kenntnisse vorlägen. Dies sei hier der Fall. Der Kläger habe, was er auch in der mündlichen Verhandlung bestätigt habe, nahezu ausschließlich auf den jeweiligen Baustellen gearbeitet und auch aus den von ihm vorgelegten Unterlagen und den Verwaltungsakten ergäben sich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass er sich betriebswirtschaftliche, kaufmännische und rechtliche Kenntnisse während seiner beruflichen Tätigkeit oder auf andere Weise, z. B. durch Lehrgänge, angeeignet habe.

Gegen diese Entscheidung können die Beteiligten die Zulassung der Berufung durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragen.

**Siehe:**

<https://justiz.rlp.de/de/service-informationen/aktuelles/detail/news/News/detail/betrieb-eines-maurer-und-betonbauerhandwerks-nur-mit-nachweis-betriebswirtschaftlicher-kaufmaennisc/>

**XIX.**

**Kopftuchverbot - Benachteiligung wegen der Religion**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. August 2020, Az. 8 AZR 62/19

Die Klägerin ist Diplom-Informatikerin; sie bezeichnet sich als gläubige Muslima und trägt als Ausdruck ihrer Glaubensüberzeugung ein Kopftuch. Die Klägerin bewarb sich beim beklagten Land im Rahmen eines Quereinstiegs mit berufsbegleitendem Referendariat für eine Beschäftigung als Lehrerin in den Fächern Informatik und Mathematik in der Integrierten Sekundarschule (ISS), dem Gymnasium oder der Beruflichen Schule. Das beklagte Land lud sie zu einem Bewerbungsgespräch ein. Im Anschluss an dieses Gespräch, bei dem die Klägerin ein Kopftuch trug, sprach sie ein Mitarbeiter der Zentralen Bewerbungsstelle auf die Rechtslage nach dem sog. Berliner Neutralitätsgesetz\* an. Die Klägerin erklärte daraufhin, sie werde das Kopftuch auch im Unterricht nicht ablegen.

Nachdem ihre Bewerbung erfolglos geblieben war, nahm die Klägerin das beklagte Land auf Zahlung einer Entschädigung nach dem AGG in Anspruch. Sie hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land habe sie entgegen den Vorgaben des AGG wegen ihrer Religion benachteiligt. Zur Rechtfertigung dieser Benachteiligung könne das beklagte Land sich nicht mit Erfolg auf § 2 Berliner Neutralitätsgesetz berufen. Das darin geregelte pauschale Verbot, innerhalb des Dienstes ein muslimisches Kopftuch zu tragen, verstoße gegen die durch Art. 4 GG geschützte Glaubensfreiheit. Das beklagte Land hat demgegenüber eingewandt, das Berliner Neutralitätsgesetz sei verfassungsgemäß und auch unionsrechtskonform. Die darin geregelte Verpflichtung der Lehrkräfte, im Dienst ua. keine auffallenden religiös geprägten Kleidungsstücke zu tragen, stelle eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung iSv. § 8 Abs. 1 AGG bzw. der unionsrechtlichen Vorgaben dar. Angesichts der Vielzahl von Nationalitäten und Religionen, die in der Stadt vertreten seien, sei eine strikte Neutralität im Unterricht aus präventiven Gründen erforderlich; des Nachweises einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität bedürfe es nicht. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das beklagte Land zur Zahlung einer Entschädigung iHv. 5.159,88 Euro verurteilt. Gegen diese Entscheidung hat das beklagte Land Revision eingelegt, mit der es sein Begehren nach Klageabweisung weiterverfolgt. Die Klägerin hat Anschlussrevision eingelegt, mit welcher sie die Zahlung einer höheren Entschädigung begehrt.

Sowohl die Revision des beklagten Landes als auch die Anschlussrevision der Klägerin hatten vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Klägerin kann von dem beklagten Land nach § 15 Abs. 2 AGG wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des AGG die Zahlung einer Entschädigung iHv. 5.159,88 Euro verlangen. Die Klägerin hat als erfolglose Bewerberin eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG erfahren. Der Umstand, dass ein Mitarbeiter der Zentralen Bewerbungsstelle die Klägerin im Anschluss an das Bewerbungsgespräch auf die Rechtslage nach dem sog. Berliner Neutralitätsgesetz angesprochen und die Klägerin daraufhin erklärt hat, sie werde das Kopftuch auch im Unterricht nicht ablegen, begründet die Vermutung, dass die Klägerin wegen der Religion benachteiligt wurde. Diese Vermutung hat das beklagte Land nicht widerlegt. Die Benachteiligung der Klägerin ist nicht nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Das beklagte Land kann sich insoweit nicht mit Erfolg auf die in § 2 Berliner Neutralitätsgesetz getroffene Regelung berufen, wonach es Lehrkräften ua. untersagt ist, innerhalb des Dienstes auffallende religiös oder weltanschaulich geprägte Kleidungsstücke und damit auch ein sog. islamisches Kopftuch zu tragen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, an die der Senat nach § 31 Abs. 1 BVerfGG gebunden ist, führt eine Regelung, die - wie § 2 Berliner Neutralitätsgesetz - das Tragen eines sog. islamischen Kopftuchs durch eine Lehrkraft im Dienst ohne Weiteres, dh. schon wegen der bloß abstrakten Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität in einer öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule verbietet, zu einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Religionsfreiheit nach Art. 4 GG, sofern das Tragen des Kopftuchs - wie hier im Fall der Klägerin - nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. § 2 Berliner Neutralitätsgesetz ist in diesen Fällen daher verfassungskonform dahin auszulegen, dass das Verbot des Tragens eines sog. islamischen Kopftuchs nur im Fall einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität gilt. Eine solche konkrete Gefahr für diese Schutzgüter hat das beklagte Land indes nicht dargetan. Aus den Vorgaben von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, die der nationale Gesetzgeber mit § 8 Abs. 1 AGG in das nationale Recht umgesetzt hat, und aus den in Art. 10 und Art. 24 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union getroffenen Regelungen ergibt sich für das vorliegende Verfahren nichts Abweichendes. Den Bestimmungen in §§ 2 bis 4 Berliner Neutralitätsgesetz fehlt es bereits an der unionsrechtlich erforderlichen Kohärenz. Mit den Ausnahmeregelungen in den §§ 3 und 4 Berliner Neutralitätsgesetz stellt der Berliner Gesetzgeber sein dem § 2 Berliner Neutralitätsgesetz zugrundeliegendes Regelungskonzept selbst in Frage. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Höhe der der Klägerin zustehenden Entschädigung hielt im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Kontrolle stand.

**Siehe:**

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24471&pos=3&anz=31&titel=Kopftuchverbot_-_Benachteiligung_wegen_der_Religion>

**XX.**

**Kündigungen des Cockpit-Personals von Air Berlin - Aussetzung wegen anhängiger Verfassungsbeschwerden**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. September 2020, Az. 6 AZR 136/19

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am 13. Februar 2020 (6 AZR 146/19 ua.) entschieden, dass die Kündigungen des Cockpit-Personals der insolventen Fluggesellschaft Air Berlin vom 28. November 2017 wegen Fehlerhaftigkeit der Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam sind (vgl. Pressemitteilung Nr. 7/20).

Der Kläger des vorliegenden Verfahrens war bei Air Berlin als Pilot mit Einsatzort Düsseldorf beschäftigt und wendet sich ebenfalls gegen eine Kündigung vom 28. November 2017. Der Senat sieht die Kündigung aus den im Urteil vom 13. Februar 2020 (6 AZR 146/19) genannten Gründen als unwirksam an. Er wäre aus seiner Sicht an einer Entscheidung auch nicht wegen einer Verpflichtung zur Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV gehindert.

Der beklagte Insolvenzverwalter hat jedoch zwischenzeitlich Verfassungsbeschwerden ua. gegen die Entscheidungen des Senats vom 13. Februar 2020 erhoben. In Abwägung zwischen der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen und dem Beschleunigungsgebot sowie zur Wahrung der Funktionsfähigkeit des Verfahrens der Verfassungsbeschwerde nach Art. 93 Abs. 1 Nr. 4a GG hat der Senat die Verhandlung deshalb in entsprechender Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO bis zum 31. März 2022 ausgesetzt. Diese befristete Aussetzung berücksichtigt sowohl den Umstand, dass weitere Verfassungsbeschwerden gegen Entscheidungen über die Wirksamkeit der Kündigungen vom 28. November 2017 die Entscheidungsgrundlage des Bundesverfassungsgerichts nicht verbreitern, als auch die Interessen beider Parteien des vorliegenden Rechtsstreits in angemessener Weise.

**Siehe:**

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24509&pos=0&anz=31&titel=K%FCndigungen_des_Cockpit-Personals_von_Air_Berlin_-_Aussetzung_wegen_anh%E4ngiger_Verfassungsbeschwerden>

**XXI.**

**Betriebliche Altersversorgung - Auslegung einer Versorgungsordnung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. September 2020, Az. 3 AZR 433/19

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Versorgungsregelung, wonach befristet Beschäftigte nicht und Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, nur dann versorgungsberechtigt sind, wenn sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist dahin zu verstehen, dass sie auf das Lebensalter bei Beginn der Beschäftigung abstellt, wenn eine unbefristete Beschäftigung unmittelbar einer befristeten folgt. Werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in einer Versorgungsordnung davon abhängig gemacht, dass eine schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage zu treffen ist, ist dies keine echte Anspruchsvoraussetzung.

Der Kläger wurde von der Beklagten zunächst befristet und im unmittelbaren Anschluss unbefristet beschäftigt. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hatte er das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet. Bei der Beklagten gilt eine Versorgungsordnung in Form von Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Danach ist versorgungsberechtigt, wer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht. Weitere Voraussetzung ist, dass bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet ist. Außerdem ist eine schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage gefordert. Nicht teilnahmeberechtigt sind befristet Beschäftigte. Der Kläger meint, es komme nicht auf das Alter bei Beginn der unbefristeten Beschäftigung an, sondern auf das bei Beginn des Arbeitsverhältnisses. Daher sei auf sein Alter bei Aufnahme des - zunächst - befristeten Arbeitsverhältnisses abzustellen. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Kläger hat Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die Versorgungsordnung der Beklagten war dahin auszulegen, dass das Höchstalter bei Beginn der Betriebszugehörigkeit maßgeblich ist. Das gilt unabhängig davon, ob zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis vorlag, sofern sich eine unbefristete Beschäftigung unmittelbar an das befristete Arbeitsverhältnis anschließt. Die Voraussetzung einer „schriftlichen Vereinbarung über die Versorgungszusage“ ist nicht konstitutiv für den Versorgungsanspruch des Klägers. Dies hat nur bestätigende, dh. deklaratorische Wirkung. Die „Zusage einer Versorgungszusage“ ist bereits als Versorgungszusage iSv. § 1 Abs. 1 BetrAVG anzusehen, wenn und soweit das Erstarken einer Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und vom Eintritt des Versorgungsfalles abhängt, dem Arbeitgeber also kein Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Zusage bleibt.

Mit der Frage einer möglichen Diskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern durch die fragliche Versorgungsordnung musste sich der Senat nicht auseinandersetzen.

**Siehe:**

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020&nr=24527&pos=0&anz=33&titel=Betriebliche_Altersversorgung_-_Auslegung_einer_Versorgungsordnung>

**XXII.**

**Zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 21.01.2020, Az. 8 Sa 30/19

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=2&nr=32234&pos=21&anz=24>

**XXIII.**

**Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien - Allgemeiner Gleichheitssatz - Zuschläge für Nachtarbeit**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 17.7.2020, 12, Az. Sa 17/20

1. Die unterschiedlichen Nachtarbeitszuschläge des Zusatz-Tarifvertrags für die Erfrischungs-getränkeindustrie in Baden-Württemberg verstoßen im Wesentlichen nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art.3 Abs. 1 GG).

2. Die Tarifparteien können Nachtarbeitszuschläge im Rahmen der Tarifautonomie grundsätzlich auch deshalb unterschiedlich gestalten, um die präventive Wirkung der Nachtarbeitszuschläge gezielt und effektiv einzusetzen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32249&pos=1&anz=24>

**XXIV.**

**Anfechtung der Wahl zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen - geeigneter Aushangort für Wahlausschreiben**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.6.2020, Az. 4 TaBV 5/19

Das Wahlausschreiben für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist an einer den Wahlberechtigten zugänglichen und geeigneten Stelle im Betrieb auszuhängen. Geeignet ist die Stelle regelmäßig, wenn sie von einer möglichst großen Zahl der Beschäftigten aufgesucht und eingesehen werden kann, damit möglichst viele Wahlberechtigte von der Durchführung der Wahl Kenntnis erlangen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2020&Seite=0&nr=32231&pos=3&anz=24>

**XXV.**

**Rechtsweg - Arbeitnehmereigenschaft einer Telefonsexdienstleisterin - Eingliederung – Fremdbestimmung**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 25.08.2020, Az. 9 Ta 217/19

Die für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit einer als Freiberuflerin geführten Telefonsexdienstleisterin kann sich aus ihrer Eingliederung in eine fremde betriebliche Arbeitsstruktur ergeben. Das ist dann der Fall, wenn sie durch eine einseitige Steuerung und Kontrolle der Betriebsabläufe in einer Weise ihrer Selbstständigkeit beraubt wird, die über die mögliche Einflussnahme bei einem freien Dienstvertrags hinausgeht.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/9_Ta_217_19_Beschluss_20200825.html>

**XXVI.**

**Fristlose Kündigung wegen Rückgabe eines verschmutzten und beschädigten Dienstwagens; Betriebsratsmitglied; nachwirkender Kündigungsschutz; betriebsbedingte Kündigung; Zusammenfallen von Unternehmerentscheidung und Kündigungsentschluss; Ein-Mann-Abteilung; Betriebsabteilung; kein Wegfall der Tätigkeit; regelmäßige Überstunden; Annahmeverzugslohn; Aufwendungsersatz für Tankkosten mangels Tankkarte; erlaubte Privatnutzung**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 7.08.2020, Az. 4 Sa 122/20

◦1. Einzelfall einer unwirksamen fristlosen Kündigung wegen Rückgabe eines Dienstwagens, der nach den Behauptungen der Arbeitgeberin verschmutzt und nicht verkehrstüchtig gewesen sein soll und der auch zur privaten Nutzung überlassen war, weil mangels einer Wiederholungsgefahr eine Abmahnung wegen der streitigen Verletzung der Nebenpflicht ausgereicht hätte, zumal die Arbeitgeberin vorliegend gar nicht berechtigt war, den Dienstwagen von der Klägerin zurückzufordern.

◦2. Eine Arbeitnehmerin und vormaliges Betriebsratsmitglied, die von der Arbeitgeberin als sog. Ein-Mann-Abteilung geführt wird, stellt, jedenfalls wenn sie Aufgaben aus mehreren Bereichen der Arbeitgeberin ausübt, keine Betriebsabteilung iSv. § 15 Abs. 5 KSchG dar, da es an einem eigenen Betriebszweck mangelt.

◦3. Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Arbeitnehmerin die Kosten für die Betankung des Dienstfahrzeugs, der auch zur privaten Nutzung überlassen ist, im Wege des Aufwendungsersatzes nach § 670 BGB zu erstatten, jedenfalls wenn ihm die Tankbelege im Original vorliegen.

**Siehe:**

<http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2020/4_Sa_122_20_Urteil_20200807.html>

**XXVII.**

**Urlaub-in-natura-genommen-Regelung - hier kein Vergleichsmehrwert**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.08.2020, Az. 26 Ta (Kost) 6067/20

1) Die Formulierung, wonach Urlaubs- und Freizeitansprüche „in natura gewährt“ worden sind, kann uU einen Vergleichsmehrwert auslösen. Das kommt zB in Betracht, wenn mit Ausspruch der Kündigung eine Freistellung unter Anrechnung auf den Urlaub erfolgt ist und sodann im Rahmen des Verfahrens Streit unter den Parteien bestand hat, ob eine solche Freistellung wirksam erfolgen konnte.

Das kann es rechtfertigen, den auf den Urlaubszeitraum entfallenden Betrag bei der Wertberechnung anzusetzen. In einer solchen Konstellation geht es um die Frage, ob das Urlaubsentgelt mit der Vergütung bereits abgegolten war oder nicht (vgl. dazu LAG Berlin-Brandenburg 16. Juli 2019 – 26 Ta (Kost) 6040/19, Rn. 25).

2) Besteht hingegen unter den Parteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs Einigkeit, dass und in welchem Umfang Urlaubsansprüche bestanden haben, gab es also insoweit weder Streit noch Ungewissheit, stellt die getroffene Vereinbarung über die Erfüllung der Urlaubsansprüche während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses lediglich einen Teil der Gegenleistung der Partei für die im Rahmen des Vergleichs zu ihren Gunsten getroffenen Regelungen dar (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 5. Februar 2015 – 17 Ta (Kost) 6141/14).

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/108x/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200012185&documentnumber=1&numberofresults=1282&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XXVIII.**

**PKH-Unterlagen - Einlegung sofortige Beschwerde**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 07.08.2020, Az. 8 Ta 974/20

Die Einreichung eines PKH-Formulars ist keine Einlegung einer sofortigen Beschwerde gegen die Aufhebung der PKH

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/108x/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200012186&documentnumber=2&numberofresults=1282&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XXIX.**

**Forderung eines "maximalen" Zahlungsbetrages - Freibeträge nach dem GKV-Betriebsrentenfreistellungsgesetz - Unzulässigkeit der Klage - Zahlung "bis auf Weiteres"**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.08.2020, Az. 2 Sa 165/20

1) Ein Antrag, die Beklagte zur Zahlung eines "maximalen" Betrags "bis auf Weiteres" zu verurteilen, ist unzulässig, da zu unbestimmt i. S. v. § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO

2) Ein Hinterbliebener eines Arbeitnehmers kann auf eine Betriebsrentenerhöhung gem. § 16 BetrAVG nicht einseitig verzichten.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/108x/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200012573&documentnumber=3&numberofresults=1282&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XXX.**

**Entgeltzahlung nach Abrechnung - Herausgabe eines Eisenbahnfahrzeugführerscheins - Schadensersatz wegen der Kosten für einen neuen Eisenbahnfahrzeugführerschein**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.08.2020, Az. 2 Sa 651/20

1. Die Parteien streiten um die Herausgabe eines Eisenbahnfahrzeugführerscheins, um Vergütung aus Annahmeverzug und um Schadensersatz.

2. Der Kläger war bei der Beklagten als Teamleiter im S-Bahn-Betrieb beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete nach einem Kündigungsrechtsstreit aufgrund des gerichtlichen Vergleichs vom 19. Februar 2019 durch ordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen am 30. April 2019. Die Beklagte verpflichtete sich zur ordnungsgemäßen Abrechnung bis zum 30. April 2019 und stellte den Kläger mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und etwaiger Ausgleichsansprüche wegen Mehrarbeit/Überstunden unter Fortzahlung der Bezüge frei (vgl. den Vergleich in der Akte 42 Ca 1283/19, Bl. 54 f. d. A.).

3. Im Rahmen der zur Kündigung führenden Vorwürfe und der damit einhergehenden Personalgespräche gab der Kläger seinen VDV-Führerschein und das dazu existierende Beiblatt am 14. Januar 2019 unstreitig ab (vgl. dazu das Übergabeprotokoll Bl. 79 d. A. sowie den Führerschein und das Beiblatt in Kopie Bl. 77 f. d. A.).

4. Mit der beim Arbeitsgericht Berlin am 15. April 2019 eingegangenen Klage sowie weiteren Klageänderungen verlangt der Kläger von der Beklagten die Herausgabe des Eisenbahn-Fahrzeugführerscheins, Zahlung aus Annahmeverzug sowie Schadensersatz für den Neuerwerb eines Triebfahrzeugführerscheins. Er hat behauptet, es sei ihm gegenüber keine „formale Entziehung einer Fahrerlaubnis ausgesprochen worden“. Der Führerschein sei sein Eigentum und daher an ihn herauszugeben. Die Vergütung sei nicht vollständig ausbezahlt worden. Die Kosten für den Ersatz eines neuen Triebfahrzeugführerscheins beliefen sich auf eine Summe von ca. 20.000,00 EUR bis 30.000,00 EUR.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/108x/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200012612&documentnumber=4&numberofresults=1282&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=L&paramfromHL=true#focuspoint>

**XXXI.**

**Eingruppierung Ordnungsamtsachgebietsleiter**

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.08.2020, Az. 8 Sa 13/20

1. Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 30. Juni 2019 sowie die entsprechenden Entgeltdifferenzen.

2. Der 57-jährige Kläger ist seit dem 1. März 2012 bei der beklagten Gemeinde als vollbeschäftigter Angestellter tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-VKA kraft Inbezugnahme im Arbeitsvertrag Anwendung. Derzeit ist der Kläger in die Entgeltgruppe (im Folgenden: EG) 9b des TVöD-VKA eingruppiert. Er übt die Stelle des Sachgebietsleiters im Ordnungsamt aus und ist ständiger Stellvertreter der Leiterin des Bau- und Ordnungsamtes der Gemeinde.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/108x/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE200013186&documentnumber=5&numberofresults=1282&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=L&paramfromHL=true#focuspoint>

**XXXII.**

**Sofortige Beschwerde, Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten, Rechtswegzuständigkeit, Verweisung, Landgericht, Satzung, Geschäftsführer, Vertretung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 13.07.2020, Az. 6 Ta 52/20

Der Kläger wendet sich mit seiner Beschwerde gegen die Verweisung des Rechtsstreits an die ordentlichen Gerichte.

Im noch rechtshängigen Hauptsacheverfahren streiten die Parteien über die Pflicht zur Nachzahlung in eine betriebliche Altersversorgung.

Der Kläger trat am 01.07.1987 als geschäftsführender Apotheker in die Dienste der Beklagten. Bei der Beklagten handelt es sich um die Berufsvertretung der S.-.Apothekerinnen und Apotheker, die als Körperschaft des öffentlichen Rechts gebildet ist. Der Tätigkeit des Klägers lag zuletzt der Arbeitsvertrag vom 08.01.1997 zugrunde

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/F7A323F460F056E2C12585EB0028FF02/$file/Beschluss-6-Ta-52-20-13-07-2020.pdf>

**XXXIII.**

**Sofortige Beschwerde, Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten, Rechtswegzuständigkeit, Stellenausschreibung, Beamtenstelle**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 13.07.2020, Az. 6 Ta 67/20

Im Beschwerdeverfahren streiten die Parteien über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen.

Im noch rechtshängigen Hauptsacheverfahren macht die klagende Partei Entschädigungsansprüche wegen einer vermeintlichen Diskriminierung, einen Anspruch auf Einstellung sowie einen Anspruch auf Offenlegung der Qualifikation des eingestellten Mit-bewerbers geltend

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/E6C6156F49EE9389C12585EB00290810/$file/Beschluss-6-Ta-67-20-13-07-2020.pdf>

**XXXIV.**

**Prozesskostenhilfe, Erfolgsaussicht, Kündigungsschutzklage, bedingte Klageerhebung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 30.07.2020, Az. 1 Ta 80/20

Die Klägerin begehrt die Bewilligung von Prozesskostenhilfe für eine Kündigungsschutzklage.

Die seit 1995 beschäftigte Klägerin hat am 29.6.2019 von der Beklagten, die regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, eine Kündigung ausgehändigt bekommen. Hiergegen hat sie sich mit am Freitag, dem 17.7.2020 eingegangenen Schriftsatz ihres Prozessbevollmächtigten gewehrt, der mit „Kündigungsschutzklage und Antrag auf Prozesskostenhilfe“ überschrieben ist, und auszugsweise lautet: „Namens und in Vollmacht der Klägerin beantragen wir, der Klägerin Prozesskostenhilfe unter Beiordnung des Unterzeichners zur Nullrate zu bewilligen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/53E4AEFF4AC9A64EC12585EB002F84E0/$file/Beschluss-1-Ta-80-20-30-07-2020.pdf>

**XXXV.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, Beendigung der Instanz, Belege, Fristsetzung, Nachreichen, verspätete Nachreichung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 01.09.2020, Az. 1 Ta 94/20

Der Kläger begehrt die Bewilligung von Prozesskostenhilfe. Er hat am 05.05.2020 beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erhoben und einen Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe unter Beiordnung seines Prozessbevollmächtigten gestellt. Die Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse hat er am 26.05.2020 bei Gericht eingereicht. Dort ist bei den Ein-nahmen des Klägers angegeben: „ALG beantragt“. Das Verfahren ist am 09.06.2020 durch einen im Gütetermin geschlossenen Vergleich erledigt worden.

Mit Verfügung vom 30.06.2020, die dem Kläger gegen elektronisches Empfangsbekenntniszugestellt worden ist, hat das Arbeitsgericht dem Kläger aufgegeben, sein aktuelles Einkommen nachzuweisen und ihm hierfür eine Frist von zwei Wochen gesetzt. Die Verfügung ist dem Kläger ausweislich des elektronischen Empfangsbekenntnisses seines Prozessbevollmächtigten am 01.07.2020 zugegangen. Mit Beschluss vom 16.07.2020, der dem Prozessbevollmächtigten des Klägers am 23.07.2020 zugestellt worden ist, hat das Arbeitsgericht den Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe mangels der Ergänzung der bisherigen Angaben und damit wegen fehlender Unterlagen zum Einkommen zurückgewiesen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7E8E6F5789013C28C12585EA0045546B/$file/Beschluss-1-Ta-94-20-01-09-2020.pdf>

**XXXVI.**

**Kündigung, betriebsbedingt, Vermutungswirkung, Betriebsänderung, Interessenausgleich, Namensliste, wirksame Vereinbarung, Betriebsratsbeschluss, Ersatzmitglieder, Ladung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.06.2020, Az. 6 Sa 179/19

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der am ...1968 geborene, verheiratete und einem Kind unterhaltspflichtige Kläger ist seit Juni 1990 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Papierindustrie mit über 200 Mitarbeitern, als Querschneider-Führer beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte das Bearbeiten der Aufträge nach Schneideanweisungen, das Einstellen der Maschine, der Formate und die Kontrolle der fertig geschnittenen Bögen auf der Palette. Er bezog zuletzt ein Monatsgehalt von 2.600,00 EUR brutto.

Über das Vermögen der Beklagten wurde am 19.11.2018 das vorläufige Insolvenz-verfahren in Eigenverwaltung angeordnet. Ab Dezember 2018 verhandelten die Betriebsparteien in mehreren Sitzungen über Ablauf und Umfang einer Restrukturierung des Betriebes.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/98026CAD1DFDF4AFC12585EA00455FDA/$file/Urteil-6-Sa-179-19-10-06-2020.pdf>

**XXXVII.**

**Zahlungsklage, Zulässigkeit, verdeckte Teilklage, Gesamtklage, Streitgegenstand, Berechnungsfehler, Überstunden, Darlegung, Bezugnahme auf Anlagen, wirksames Bestreiten, Schätzung von Überstunden**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.07.2020, Az. 1 Sa 17/20

Die Klägerin macht einen Anspruch auf Überstundenvergütung aus einem beendeten Arbeitsverhältnis geltend.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/07D9341AF4CCF3DDC12585EA00484DF8/$file/Urteil-1-Sa-17-20-21-07-2020.pdf>

**XXXVIII.**

**Sofortige Beschwerde, Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten, Rechtswegzuständigkeit, Arbeitnehmer, Arbeitnehmereigenschaft, Arbeitnehmerüberlassung, "sic-non-Fall"**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 10.07.2020, Az. 6 Ta 63/20

Im Beschwerdeverfahren streiten die Parteien über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen. Im noch rechtshängigen Hauptsacheverfahren macht der Kläger gegen die Beklagte Vergütungsansprüche geltend und wendet sich gegen zwei ihm gegenüber ausgesprochene Kündigungen. Der Kläger ist IT-Berater und Geschäftsführer der H.IT-Service und Dienstleistung GmbH. Die Beklagte vermittelt Aufträge in der IT-Branche, unter anderem im Wege des Subcontractings.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/C0F10A224C0D7DA0C12585E7003E0622/$file/Beschluss-6-Ta-63-20-10-07-2020.pdf>

**XXXIX.**

**Kündigung, fristlos, unentschuldigtes Fehlen an einem Arbeitstag, Arbeitsverhältnis, gescheitertes, Probezeit, Kündigungsfrist, Abkürzung, Gleichheitsgrundsatz**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 03.06.2020, Az. 1 Sa 72/20

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses sowie davon abhängend über das Bestehen von Zahlungsansprüchen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/0016115943A314CDC12585E3003A39D6/$file/Urteil-1-Sa-72-20-03-06-2020.pdf>

**XL.**

**Jahressonderzahlung, Tarifvertrag, Notfallklausel, Wirksamkeit, konkludente Vereinbarung des Tarifvertrags, Transparenz, Nachweis**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 09.06.2020, Az. 1 Sa 219/19

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Leistung einer Jahressonderzahlung für das Jahr 2018.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/335683856F9FD99EC12585E3003E9CA0/$file/Urteil-1-Sa-219-19-09-06-2020.pdf>

**XLI.**

**Vergütung, Spesen, Kündigung, Vertragsstrafe, Aufrechnung, Unzulässigkeit**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 29.07.2020, Az. 6 Sa 142/20

Die Parteien streiten in der Berufung noch über Zahlung von Vergütung sowie von Spesen.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/75BC8E823D86FE09C12585E0005F6846/$file/Urteil-6-Sa-142-20-29-07-2020.pdf>

**XLII.**

BGH, Beschluss vom 14. Juli 2020, Az. VI ZR 468/19

Auch wenn es grundsätzlich im pflichtgemäßen Ermessen des Berufungsgerichts steht, ob und inwieweit eine im ersten Rechtszug durchgeführte Beweis-aufnahme zu wiederholen ist, kann von einer erneuten mündlichen Anhörung des Sachverständigen jedenfalls dann nicht abgesehen werden, wenn das Berufungsgericht dessen Ausführungen abweichend von der Vorinstanz würdigen will (Festhalten an BGH, Urteil vom 8. Juni 1993 -VI ZR 192/92; Anschluss an BGH, Beschluss vom 6. März 2019 -IV ZR 128/18)

**Siehe:**

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&Seite=6&nr=109628&pos=192&anz=642>

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)