

## Urteile, die Sie interessieren könnten

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht  
Michael Henn, Stuttgart

### I.

#### Urlaubsabgeltung - Tarifvertragliche Ausschlussfrist

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Januar 2023 – 9 AZR 244/20

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, kann nach Maßgabe einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Endete das Arbeitsverhältnis vor der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018\* und oblag es dem Arbeitnehmer aufgrund der gegenläufigen Senatsrechtsprechung nicht, den Anspruch innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend zu machen, begann die Ausschlussfrist erst mit der Bekanntgabe des Urteils.

Die Beklagte, ein Zeitungsverlag, beschäftigte den Kläger seit dem 1. April 2007 zunächst auf der Grundlage eines sog. Vertrags für Pauschalisten, sodann als angestellten Online-Redakteur. Nach § 18 Nr. 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Während seiner Tätigkeit als Pauschalist vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 erhielt er keinen Urlaub. Das Arbeitsverhältnis endete am 30. September 2014. Im August 2018 forderte der Kläger die Beklagte auf, insgesamt 65 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010 abzugelten. Die Forderung in Höhe von 14.391,50 Euro brutto wies die Beklagte mit der Begründung zurück, ein etwaiger Anspruch des Klägers aus der Zeit seiner Tätigkeit als Pauschalist sei verfallen und verjährt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte beim Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs als reiner Geldanspruch tariflichen Ausschlussfristen unterfallen. Daran hält der Senat fest. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2014 nicht gehalten, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2007 bis 2010 der Beklagten gegenüber iSd. Ausschlussfristenregelung geltend zu machen. Der Senat ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 6. November 2018\* neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, oblag es dem Kläger, Urlaubsabgeltung zu verlangen.

Der von dem Kläger erhobene Abgeltungsanspruch ist vor diesem Zeitpunkt auch nicht verjährt. Zwar steht der Anwendung der Verjährungsvorschriften der unabdingbare Schutz, den der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub genießt, nicht entgegen. Nach den vom Senat mit Urteil vom heutigen Tage (- 9 AZR 456/20 -Pressemitteilung Nr. 5/23) entwickelten Grundsätzen lief die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende 2018. Der Kläger wahrte die gesetzliche Verjährungsfrist, indem er die Beklagte im Jahr 2018 auf Zahlung von Urlaubsabgeltung gerichtlich in Anspruch nahm.

Dennoch kann der Senat nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht abschließend darüber befinden, ob die Beklagte Urlaubsabgeltung schuldet. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung aufzuklären haben, ob der Kläger in den Jahren 2007 bis 2010, in

# VDA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

denen er als Pauschalist redaktionelle Aufgaben für die Beklagte wahrnahm, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig war.

**Siehe:**

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/urlaubsabgeltung-tarifvertragliche-ausschlussfrist/>

## II.

### Urlaubsabgeltung – Verjährung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Januar 2023 – 9 AZR 456/20

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, unterliegt der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Endete das Arbeitsverhältnis vor der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018\* und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, konnte die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018 beginnen.

Die Beklagte betreibt eine Flugschule. Sie beschäftigte den Kläger seit dem 9. Juni 2010 als Ausbildungsleiter, ohne ihm seinen jährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen zu gewähren. Unter dem 19. Oktober 2015 verständigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger in der Folgezeit als selbstständiger Dienstnehmer für die Beklagte tätig werden sollte. Mit der im August 2019 erhobenen Klage verlangte der Kläger ua. Abgeltung von Urlaub aus seiner Beschäftigungszeit vor der Vertragsänderung. Die Beklagte erhob die Einrede der Verjährung.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte beim Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg, soweit er die Beklagte auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 in Höhe von 37.416,50 Euro in Anspruch nimmt. Bezogen auf Urlaubsabgeltung für das Jahr 2015 blieb sie erfolglos.

Der Senat hat am 20. Dezember 2022 (- 9 AZR 266/20 – Pressemitteilung Nr. 48/22) entschieden, dass Urlaubsansprüche verjähren können, die dreijährige Verjährungsfrist jedoch erst am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch informiert und ihn im Hinblick auf Verfallfristen aufgefordert hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Hat der Arbeitgeber diesen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, kann der nicht erfüllte gesetzliche Urlaub aus möglicherweise mehreren Jahren im laufenden Arbeitsverhältnis weder nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen noch nach § 195 BGB verjähren und ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt seinerseits der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei einer verfassungs- und unionsrechtskonformen Anwendung der Verjährungsregelungen kann die Verjährungsfrist nicht beginnen, solange eine Klageerhebung aufgrund einer gegenteiligen höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht zumutbar ist.

Von dem Kläger konnte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19. Oktober 2015 nicht erwartet werden, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 gerichtlich durchzusetzen. Der Senat ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 6. November 2018\* neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, war der Kläger gehalten, Abgeltung für die Urlaubsjahre von 2010 bis 2014 gerichtlich geltend zu machen.

## VDA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

Demgegenüber ist der Anspruch des Klägers auf Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2015 verjährt. Schon auf Grundlage der früheren Rechtsprechung musste der Kläger erkennen, dass die Beklagte Urlaub aus diesem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, abzugelten hatte. Die dreijährige Verjährungsfrist begann deshalb Ende des Jahres 2015 und endete mit Ablauf des Jahres 2018. Der Kläger hat die Klage erst im Jahr 2019 erhoben.

**Siehe:**

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/urlaubsabgeltung-verjaehrung/>

### III.

#### **Entgeltgleichheit von Männern und Frauen**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

Die Klägerin ist seit dem 1. März 2017 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundentgelt betrug anfangs 3.500,00 Euro brutto. Ab dem 1. August 2018 richtete sich ihre Vergütung nach einem Haustarifvertrag, der ua. die Einführung eines neuen Eingruppierungssystems regelte. Die für die Tätigkeit der Klägerin maßgebliche Entgeltgruppe des Haustarifvertrags sah ein Grundentgelt iHv. 4.140,00 Euro brutto vor. In § 18 Abs. 4 des Haustarifvertrags heißt es: "Für den Fall, dass das neue tarifliche Grundentgelt das bisherige tarifliche Entgelt (...) überschreitet, erfolgt die Anpassung um nicht mehr als 120,00 €/brutto in den Jahren 2018 bis 2020" (Deckelungsregelung). In Anwendung dieser Bestimmung zahlte die Beklagte der Klägerin ab dem 1. August 2018 ein Grundentgelt iHv. 3.620,00 Euro brutto, das in jährlichen Schritten weiter angehoben werden sollte.

Neben der Klägerin waren als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb der Beklagten zwei männliche Arbeitnehmer beschäftigt, einer davon seit dem 1. Januar 2017. Die Beklagte hatte auch diesem Arbeitnehmer ein Grundentgelt iHv. 3.500,00 Euro brutto angeboten, was dieser jedoch ablehnte. Er verlangte für die Zeit bis zum Einsetzen einer zusätzlichen leistungsabhängigen Vergütung, dh. für die Zeit bis zum 31. Oktober 2018 ein höheres Grundentgelt iHv. 4.500,00 Euro brutto. Die Beklagte gab dieser Forderung nach. Nachdem die Beklagte dem Arbeitnehmer in der Zeit von November 2017 bis Juni 2018 – wie auch der Klägerin – ein Grundentgelt iHv. 3.500,00 Euro gezahlt hatte, vereinbarte sie mit diesem ab dem 1. Juli 2018 eine Erhöhung des Grundentgelts auf 4.000,00 Euro brutto. Zur Begründung berief sie sich ua. darauf, dass der Arbeitnehmer einer ausgeschiedenen, besser vergüteten Vertriebsmitarbeiterin nachgefolgt sei. Ab dem 1. August 2018 zahlte die Beklagte dem männlichen Arbeitnehmer ein tarifvertragliches Grundentgelt nach derselben Entgeltgruppe wie der Klägerin, das sich in Anwendung der „Deckelungsregelung“ des § 18 Abs. 4 des Haustarifvertrags auf 4.120,00 Euro brutto belief.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung rückständiger Vergütung für die Zeit von März bis Oktober 2017 iHv. monatlich 1.000,00 Euro brutto, rückständige Vergütung für den Monat Juli 2017 iHv. 500,00 Euro brutto sowie rückständige Vergütung für die Zeit von August 2018 bis Juli 2019 iHv. monatlich 500,00 Euro brutto. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihr ein ebenso hohes Grundentgelt zahlen wie ihrem fast zeitgleich eingestellten männlichen Kollegen. Dies folge daraus, dass sie die gleiche Arbeit wie ihr männlicher Kollege verrichte. Da die Beklagte sie beim Entgelt aufgrund des Geschlechts benachteiligt habe, schulde sie ihr zudem die Zahlung einer angemessenen Entschädigung iHv. mindestens 6.000,00 Euro. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ganz überwiegend Erfolg.

Die Beklagte hat die Klägerin in der Zeit von März bis Oktober 2017 sowie im Juli 2018 dadurch aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, dass sie ihr, obgleich die Klägerin und der männliche Kollege gleiche Arbeit verrichteten, ein niedrigeres Grundentgelt gezahlt hat als dem männlichen Kollegen. Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch nach Art. 157 AEUV\*, § 3 Abs. 1\*\* und § 7 EntgTranspG\*\*\* auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege. Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründet die Vermutung nach § 22 AGG\*\*\*\*, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist. Der Beklagten ist es nicht

## VDA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

gelingen, diese Vermutung zu widerlegen. Insbesondere kann sich die Beklagte für den Zeitraum von März bis Oktober 2017 nicht mit Erfolg darauf berufen, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt ausgehandelt habe. Für den Monat Juli 2018 kann die Beklagte die Vermutung der Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts insbesondere nicht mit der Begründung widerlegen, der Arbeitnehmer sei einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt.

Für den Zeitraum ab dem 1. August 2018 ergibt sich der höhere Entgeltanspruch der Klägerin bereits aus dem Tarifvertrag. Entgegen der Auffassung der Beklagten findet die „Deckelungsregelung“ in § 18 Abs. 4 Haustarifvertrag auf die Klägerin keine Anwendung, weil diese zuvor kein tarifliches, sondern ein einzelvertraglich vereinbartes Entgelt erhalten hat.

Der Senat hat dem auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG\*\*\*\* gerichteten Antrag der Klägerin teilweise entsprochen und dieser eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts iHv. 2.000,00 Euro zugesprochen.

*\*Art. 157 Abs. 1 AEUV:*

*Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*

*\*\*§ 3 EntgTranspG (Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts):*

*(1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.*

*\*\*\*§ 7 EntgTranspG (Entgeltgleichheitsgebot):*

*Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.*

*\*\*\*\*§ 22 AGG (Beweislast)*

*Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.*

*\*\*\*\*\*§ 15 AGG (Entschädigung und Schadensersatz)*

*(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.*

*(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.*

**Siehe:**

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/entgeltgleichheit-von-maennern-und-frauen/>

### IV.

#### **Eingruppierung einer Beschäftigten in einer gerichtlichen Serviceeinheit**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 16.1.2023, 1 Sa 12/20

**Siehe:**

[http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38605&pos=0&anz=2](http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38605&pos=0&anz=2)

### V.

#### **Eingruppierung einer Altenpflegerin in der Tätigkeit einer Heilerziehungspflegerin als "sonstige Beschäftigte"**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 16.1.2023, 1 Sa 12/22

1. Die Eingruppierung einer Altenpflegerin in der Tätigkeit einer Heilerziehungspflegerin als "sonstige Beschäftigte" im Sinne der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 erfordert, dass sie über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie eine staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin verfügen muss.

## VDA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

2. Der Erwerb von Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet des Aufgabenbereichs einer Heilerziehungspflegerin genügt für eine Eingruppierung als "sonstige Beschäftigte" nicht. Aufgrund der inhaltlichen Überschneidungen der Ausbildungen und der Berufsbilder einer Altenpflegerin und Heilerziehungspflegerin sind jedoch Abstufungen bei der Darlegungs- und Beweislast vorzunehmen, wenn es um die streitige Frage der Verwendungsbreite einer Altenpflegerin in der Tätigkeit einer Heilerziehungspflegerin geht.

**Siehe:**

[http://lrbw.juris.de/cgibin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38612&pos=1&anz=2](http://lrbw.juris.de/cgibin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38612&pos=1&anz=2)

### VI.

#### **Fehlende Kenntnisse des Rechtsanwalts hinsichtlich der Nutzung des beA, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 12.1.2023, 18 Sa 909/22

1. Die elektronische Einreichungspflicht nach § 46g ArbGG begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken.

2. § 46gS. 3 ArbGG sieht eine Ausnahme von der elektronischen Einreichungspflicht für den Fall vor, dass eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich ist, nicht jedoch bei subjektivem Unvermögen des Prozessbevollmächtigten.

3. Rechtsanwälte sind nicht nur nach § 31a Abs. 6 BRAO verpflichtet, die für die Nutzung des beA erforderlichen technischen Einrichtungen vorzuhalten, vielmehr müssen sie sich auch die Kenntnisse zur Nutzung dieser technischen Einrichtungen aneignen, damit sie die zugestellten Dokumente auch zur Kenntnis nehmen und Schriftsätze im Notfall auch ohne das Sekretariat fristwährend versenden können. Der Anwalt verletzt seine Sorgfaltspflicht, wenn er sich mit dieser Anwendung nicht hinreichend auseinandersetzt und blind auf das Funktionieren seines Sekretariats vertraut.

**Siehe:**

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag\\_hamm/j2023/18\\_Sa\\_909\\_22\\_Beschluss\\_20230112.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/18_Sa_909_22_Beschluss_20230112.html)

### VII.

#### **Gebührenstreitwert, allgemeiner Feststellungsantrag, Schleppnetzantrag, Hilfsantrag, derselbe Gegenstand**

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 24.1.2023, 8 Ta 128/22

1. Der im Sinne eines sogenannten Schleppnetzantrags neben dem Antrag nach § 4 S. 1 KSchG angekündigte allgemeine Feststellungsantrag gem. § 256 Abs. 1 ZPO geht nach §§ 39 Abs. 1, 42 Abs. 2 S. 1 GKG wertmäßig im Ansatz des Vierteljahresverdienstes auf, wenn mit diesem kein weiterer Beendigungstatbestand angesprochen wird.

2. Soweit neben dem Antrag nach § 4 S. 1 KSchG hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Bestandsschutzbegehren ein Abfindungsanspruch auf tarifvertraglicher Grundlage verfolgt wird, kommt ein Wertansatz wegen des Hilfsantrags gem. § 45 Abs. 1 S. 2 GKG regelmäßig nur dann in Betracht, wenn über diesen Antrag gerichtlich entschieden wird.

3. Gelangt ein solcher Hilfsantrag wegen des Obsiegens mit dem Hauptantrag hingegen nicht zur Entscheidung, ist der Hilfsantrag auch dann nicht gem. § 45 Abs. 1 S. 3 GKG bei der Bildung des Gesamtwerts zu berücksichtigen, wenn dessen Einzelwert den Wert des beschiedenen Hauptantrags übersteigt.

4. Soweit bei der Bemessung des für die Gerichtsgebühren nach §§ 63 Abs. 2, 39 Abs. 1, 45 Abs. 1 S. 2 GKG festzusetzenden Gesamtwerts ein unbeschiedener Hilfsantrag außer Ansatz zu bleiben hat, ist dieser Wert wegen des in § 32 Abs. 1 RVG begründeten Abhängigkeitsgrundsatzes regelmäßig auch für die Berechnung der Anwaltsgebühren maßgeblich. Für die abweichende Festsetzung eines den Einzelwert des Hilfsantrags einschließenden höheren Wertes auf der Grundlage des § 33 Abs. 1 RVG verbleibt dann kein Raum.

**Siehe:**

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag\\_hamm/j2023/8\\_Ta\\_128\\_22\\_Beschluss\\_20230124.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/8_Ta_128_22_Beschluss_20230124.html)

# VDA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

## VIII.

### **Gebührenstreitwert, Gegenstandswert anwaltlicher Tätigkeit, Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis, wirtschaftliche Betrachtung, kostenrechtlicher Streitgegenstandsbegriff** Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27.1.2023, 8 Ta 232/22

1. Wird ein arbeitsgerichtliches Urteilsverfahren durch einen Prozessvergleich erledigt, erfolgt die Festsetzung des Verfahrens- und Vergleichswerts regelmäßig auf der Grundlage des § 32 Abs. 1 RVG iVm. § 63 Abs. 2 GKG (im Anschluss an LAG Hamm, Beschluss vom 28. April 2006 - 6 Ta 95/06).

2. Streiten die Parteien zugleich über ein Zwischen- und ein Endzeugnis bzw. wird in einem Prozessvergleich zu beiden Zeugnisvarianten eine inhaltlich korrespondierende Regelung getroffen oder letztlich nur die Erteilung eines Endzeugnisses vereinbart, dann ist der Wert insoweit nach dem kostenrechtlichen Streitgegenstandsbegriff regelmäßig auf insgesamt ein Monateinkommen festzusetzen. Denn der gesamte Zeugniskomplex bzw. beide Zeugnisvarianten betreffen bei wirtschaftlicher Betrachtung dann ein einheitliches Interesse.

#### **Siehe:**

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag\\_hamm/j2023/8\\_Ta\\_232\\_22\\_Beschluss\\_20230127.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/8_Ta_232_22_Beschluss_20230127.html)

## IX.

### **§ 108 GewO, § 888 ZPO**

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 8.02.2023, 12 Ta 233/22

Ein Titel, der zur Erteilung einer "ordnungsgemäßen" Abrechnung nach § 108 GewO verpflichtet, ist bestimmt genug und daher zur Zwangsvollstreckung geeignet (Abgrenzung zu LAG Hamm, 24.06.2019 - 12 Ta 184/19).

#### **Siehe:**

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag\\_hamm/j2023/12\\_Ta\\_233\\_22\\_Beschluss\\_20230208.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/12_Ta_233_22_Beschluss_20230208.html)

## X.

### **Kündigung, Schriftformerfordernis, Rücknahme, Unterschrift, Anforderungen, Paraphe, Befristung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.12.2021, 6 Sa 158/21

Die Parteien streiten über den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses.

#### **Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/1A4B9662290251B7C1258951004CDA3B/\\$file/Urteil-6-Sa-158-21-15-12-2021.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/1A4B9662290251B7C1258951004CDA3B/$file/Urteil-6-Sa-158-21-15-12-2021.pdf)

## XI.

### **Änderungskündigung, verhaltensbedingt, Abmahnungserfordernis, Rücksichtnahmepflicht**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 08.12.2021, 6 Sa 65/21

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Änderungskündigung.

#### **Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/B593C86F944BDD48C1258951004CE958/\\$file/Urteil-6-Sa-65-21-08-12-2021.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/B593C86F944BDD48C1258951004CE958/$file/Urteil-6-Sa-65-21-08-12-2021.pdf)

## XII.

### **Energiepauschale, Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten, Unzulässigkeit, Zuständigkeit, sachliche, Finanzgerichte, bürgerlich-rechtliche Streitigkeit, öffentlich-rechtliche Streitigkeit**

Arbeitsgericht Lübeck, Beschluss vom 01.12.2022, 1 Ca 1849/22

Die Parteien streiten nach Verfahrenstrennung in der Hauptsache noch über einen Anspruch der Klägerin gegen den Beklagten auf Auszahlung der Energiepauschale gem. §§ 112 ff. EStG

#### **Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/8FC2567A018898DDC12589490055D825/\\$file/Beschluss-1-Ca-1849-22-01-12-2022\\_L%C3%BCbeck.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/8FC2567A018898DDC12589490055D825/$file/Beschluss-1-Ca-1849-22-01-12-2022_L%C3%BCbeck.pdf)

Mit besten Grüßen

## **VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023**

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)**