

**Urteile, die Ihre Leser interessieren könnten**

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern**

Urteil vom 28. September 2023 – 5 Sa 15/23

**Gehaltsrückforderung wegen nicht erbrachter Arbeitsleistung (im Homeoffice – die Red.) Darlegungs- und Beweislast**

**Leitsatz:**

1. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers entfällt ganz oder teilweise, wenn der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht oder nicht in vollem Umfang nachkommt, es sei denn, die Vergütung ist aus anderen Rechtsgründen fortzuzahlen, z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.[(Rn.33)](https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/JURE230056488/format/xsl/part/L/anchor/rd_33?oi=KW9H6nPK2W&sourceP=%7B%22source%22%3A%22SameDoc%22%7D)
2. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass und in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht erfüllt hat. Auf den entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer sodann substantiiert zu erwidern. Das gilt auch bei Arbeitsleistungen im Home-Office.[(Rn.34)](https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/JURE230056488/format/xsl/part/L/anchor/rd_34?oi=KW9H6nPK2W&sourceP=%7B%22source%22%3A%22SameDoc%22%7D" \t "_blank)

Siehe:

<https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/JURE230056488/part/L>

**II.**

La**ndesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

Beschluss vom 12.9.2023, 5 Ta 72/23 – veröffentlicht am 3.11.2023

**Streitwert - Vergleichsmehrwert – Zustimmungsersetzungsverfahren**

**Leitsatz:**

Wird ein paralleles Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG in einem gerichtlichen Vergleich miterledigt, besteht aufgrund wirtschaftlicher Identität der beiden Zustimmungsersetzungsanträge kein Vergleichsmehrwert.

Siehe:

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=39181&pos=2&anz=38>

**III.**

**Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

Beschluss vom 16.8.2023, 10 TaBV 2/23 – veröffentlicht am 7.11.2023

**Zweifelhaftigkeit des Bestehens einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit –**

**Beteiligung einer Gewerkschaft**

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=39183&pos=5&anz=38>

**IV.**

**Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

Beschluss vom 6.4.2023, 5 Ta 20/23 – veröffentlicht am 11.11.2023

**Annahmeverzug - unbedingter Weiterbeschäftigungsantrag - wirtschaftliche Identität**

**Leitsatz:**

Es liegt ausnahmsweise keine wirtschaftliche Identität zwischen einem Anspruch auf Vergütung nach Ablauf der Kündigungsfrist und einem Kündigungsschutzantrag vor, wenn der Arbeitnehmer einen Weiterbeschäftigungsantrag nach § 102 V 1 BetrVG gestellt hat.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=2&nr=39207&pos=20&anz=38>

**V.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Beschluss vom 21.09.2023, 12 Ta 216/23

**Verwerfung des Einspruchs gegen ein Versäumnisurteil im Beschlusswege -Meistbegünstigung - Zustellung im Ausland - Öffentliche Zustellung**

**Leitsatz:**

1. Wird der Einspruch gegen ein Versäumnisurteil entgegen § 341 Abs. 2 ZPO durch Beschluss verworfen, sind nach Maßgabe des Meistbegünstigungsgrundsatzes sowohl die sofortige Beschwerde als auch die Berufung statthaft.
2. Wird sofortige Beschwerde gegen den Beschluss eingelegt, ist das Verfahren vom Landesarbeitsgericht in dieser Verfahrensart fortzuführen, weil im Beschwerdeverfahren und im Berufungsverfahren unterschiedliche Spruchkörper zuständig sind.
3. Liegen die Voraussetzungen für eine öffentliche Zustellung nicht vor, weil das Arbeitsgericht zu Unrecht davon ausgeht, dass der Aufenthaltsort unbekannt ist, beginnt der Lauf der Einspruchsfrist nicht. Das gleiche gilt, wenn die Einspruchsfrist entgegen § 329 Abs. 3 ZPO nicht ausdrücklich bestimmt wird.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/12_Ta_216_23_Beschluss_20230921.html>

**VI.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Urteil vom 27.09.2023, 4 Sa 163/22

**Betriebliche Altersversorgung, Konzernbetriebsvereinbarung, falsa demonstratio, Versorgungsschuldner, verschlechternder Eingriff, Drei-Stufen-Schema, sachlich-proportionale Gründe, Pensionsrückstellungen, Stahlkrise**

**Leitsätze:**

1. Nehmen die Parteien eines Arbeitsvertrags auf eine mittlerweile abgelöste Versorgungsordnung Bezug, ohne dass es tatsächliche Umstände gibt, die für die Annahme sprechen, dass es dem Willen der Vertragsparteien entspricht, eine betriebliche Altersversorgung nach jener Versorgungsordnung zu vereinbaren, kann nach dem Grundsatz "falsa demonstratio non nocet" angenommen werden, dass eine Versorgung nach der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Unternehmen gültigen Versorgungsordnung gewollt war.
2. Lässt nach den Bestimmungen einer Konzernbetriebsvereinbarung ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Konzerns den Bestand einer Versorgungszusage unberührt, ist regelmäßig davon auszugehen, dass Versorgungsschuldner der letzte Vertragsarbeitgeber sein soll.
3. Bei einem verschlechternden Eingriff in eine auf einer Konzernbetriebsvereinbarung beruhenden Versorgungszusage ist ungeachtet der Person des Versorgungsschuldners regelmäßig die wirtschaftliche Lage des Konzerns maßgeblich.
4. Ein außergewöhnlich hoher Rückstellungsbedarf für künftige Versorgungsansprüche kann als "sachlich-proportionaler Grund" im Sinne des dreistufigen Prüfungsschemas des Bundesarbeitsgerichts einen verschlechternden Eingriff in eine auf einer Konzernbetriebsvereinbarung beruhenden Versorgungszusage rechtfertigen.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/4_Sa_163_22_Urteil_20230927.html>

**VII.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Beschluss vom 4.10.2023, 17 Ta 252/23

**Mandatierung eines Rechtsanwalts als zusätzlichen Prozessbevollmächtigten neben einem Gewerkschaftsvertreter**

**Leitsatz:**

Die Mandatierung eines Rechtsanwalts als zusätzlichen Prozessbevollmächtigten neben einem Gewerkschaftsvertreter ist im Berufungsverfahren grundsätzlich nicht mehr als zweckentsprechend iSv. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO anzusehen, wenn sie nach Eingang der Berufungsbegründung und der

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/17_Ta_252_23_Beschluss_20231004.html>

**VIII.**

**Landesarbeitsgericht Köln**

Urteil vom 5.10.2023, 6 Sa 152/22

**Schmiergeld**

**Leitsatz:**

Steht nach Beweisaufnahme fest, dass der bis zuletzt bestreitende Arbeitnehmer Schmiergeld entgegengenommen hat und muss sodann der eingetretene Schaden geschätzt werden, so ist der zu schätzende Betrag nicht auf einen Mindestschaden begrenzt. Es gibt keinen Grund einen Schädiger auf diese Weise zu privilegieren, insbesondere den pflichtwidrig schweigenden Täter, der entgegen der Wahrheitspflicht aus § 138 Abs. 1 ZPO seine Täterschaft bestreitet.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/6_Sa_152_22_Urteil_20231005.html>

**IX.**

**Landesarbeitsgericht Köln**

Urteil vom 10.10.2023, 4 Sa 22/23

**fristlose Kündigung; Annahmeverzug; böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes; Schadensersatz; (Un-)Zulässigkeit einer Teil-Gesamt-Klage; Versicherung an Eides statt**

**Leitsatz:**

Ohne das Hinzutreten besonderer Umstände ist nach Ausspruch einer fristlosen Arbeitgeberkündigung regelmäßig nicht anzunehmen, der Arbeitnehmer hätte es böswillig unterlassen, eine zumutbare Tätigkeit anzunehmen, wenn er binnen drei Monaten eine neue Stelle findet und antritt.

Einzelfallentscheidung zur Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung, zu Annahmeverzugslohn, Schadensersatz und eidesstattlicher Versicherung erteilter Auskünfte

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/4_Sa_22_23_Urteil_20231010.html>

**X.**

**Landesarbeitsgericht Köln**

Urteil vom 17.10.2023, 4 Sa 1/23

**Annahmeverzug; Arbeitsunfähigkeit; leidensgerechte Beschäftigung; Schadensersatz wegen unterbliebener Ausübung des Direktionsrechts; tarifliche Vergütungssicherung**

**Leitsatz:**

Einzelfallentscheidung zur Vergütungspflicht von Zeiten unterbliebener Beschäftigung eines nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers, der auf seinem ursprünglichen Arbeitsplatz krankheitsbedingt nicht sehr beschäftigt werden kann

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/4_Sa_1_23_Urteil_20231017.html>

**XI.**

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen**

Beschl. v. 06.11.2023, Az.: 2 Ta 218/23

**Urteilsverfahren; Vergütung eines Betriebsratsmitglieds; Zulässige Verfahrensart**

**Leitsatz:**

1. Die Verfahrensart, in der ein Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitssachen zu entscheiden ist, bestimmt sich nach § 2 und § 2a ArbGG. In den in § 2 ArbGG geregelten Arbeitssachen findet das Urteilsverfahren statt (§ 2 Abs. 5 ArbGG), während über die in § 2a ArbGG genannten Arbeitssachen im Beschlussverfahren zu befinden ist (§ 2a Abs. 2 ArbGG).
2. Maßgebend für die Bestimmung der zutreffenden Verfahrensart ist der Streitgegenstand. Vom Streitgegenstand werden alle materiell-rechtlichen Ansprüche erfasst, die sich im Rahmen des gestellten Antrags aus dem zur Entscheidung unterbreiteten Lebenssachverhalt herleiten lassen

**Siehe:**

<https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/385ff97c-3ae9-49ab-bb36-44d914158eeb>

Mit besten Grüßen

Ihr

Michael Henn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Erbrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

**VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.**

**Gerokstr. 8**

**70188 Stuttgart**

**Telefon: (0711) 3058 9320**

**Telefax: (0711) 3058 9311**

**Email:** [**info@vdaa.de**](mailto:info@vdaa.de)

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