**Urteile, die Sie interessieren könnten**

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

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Bundesarbeitsgericht**

Urteil vom 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

**Schlagworte/Normen:**

**Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

**Volltext PE:**

Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am Montag, dem 2. Mai 2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022, das dem Kläger am 3. Mai 2022 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 wurde Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 und bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Dem widersprach der Kläger, weil die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden habe. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 1. bis zum 31. Mai 2022 stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte teilweise – bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – Erfolg.

Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Hiervon ausgehend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während einer laufenden Kündigungsfrist ausgestellt werden, zutreffend davon ausgegangen, dass für die Erschütterung des Beweiswerts dieser Bescheinigungen nicht entscheidend ist, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 2. Mai 2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung ist nicht gegeben. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, etwa durch eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Weitere Umstände hat die Beklagte nicht dargelegt. Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt. Da das Landesarbeitsgericht – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

**Siehe:**

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/erschuetterung-des-beweiswerts-von-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigungen/>

**II.**

**Gerichtshof der Eur. Union (EuGH)**

Urteil vom 14. Dezember 2023 in der Rechtssache C-206/22 | Sparkasse Südpfalz

**Schlagworte/Normen:**

**Covid-19-Pandemie: Das Unionsrecht verlangt nicht, dass ein Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Jahresurlaubs unter Quarantäne gestellt worden ist, den Jahresurlaub auf einen späteren Zeitraum übertragen kann**

**Die Quarantäne ist nicht mit einer Krankheit vergleichbar**

**Volltext PE:**

Ein Arbeitnehmer hatte mit seiner Arbeitgeberin, der Sparkasse Südpfalz (Deutschland), vereinbart, vom 3. Bis 11. Dezember 2020 bezahlten Jahresurlaub zu nehmen.

Aufgrund eines Kontakts mit einer positiv auf COVID-19 getesteten Person stellte die zuständige deutsche Behörde den Arbeitnehmer im selben Zeitraum unter Quarantäne.

Daraufhin beantragte er bei der Sparkasse, diese Urlaubstage auf einen späteren Zeitraum übertragen zu dürfen. Nachdem die Sparkasse dies abgelehnt hatte, wandte er sich an das zuständige Arbeitsgericht und machte geltend, dass diese Ablehnung gegen das Unionsrecht, nämlich die Arbeitszeitrichtlinie, verstoße. Nach den Ausführungen dieses Gerichts verpflichtet das nationale Recht den Arbeitgeber nur dann zur Übertragung der gewährten Urlaubstage, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit nachweisen kann, die während des Urlaubszeitraums eingetreten ist. Die deutschen Gerichte hätten aber entschieden, dass die bloße Quarantäne nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen sei.

Das Arbeitsgericht wollte daher vom Gerichtshof wissen, ob das Unionsrecht verlangt, dass Urlaubstage, die mit der Quarantäne zusammenfallen, übertragen werden können.

Der Gerichtshof entscheidet, dass das Unionsrecht nicht verlangt, dass die Tage bezahlten Jahresurlaubs, an denen der Arbeitnehmer nicht krank ist, sondern aufgrund eines Kontakts mit einer mit einem Virus infizierten Person unter Quarantäne gestellt ist, übertragen werden müssen.

Der bezahlte Jahresurlaub bezweckt, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Anders als eine Krankheit steht ein Quarantänezeitraum als solcher der Verwirklichung dieser Zwecke nicht entgegen.

Folglich ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Nachteile auszugleichen, die sich aus einem unvorhersehbaren Ereignis wie einer Quarantäne ergeben, das seinen Arbeitnehmer daran hindern könnte, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub uneingeschränkt und wie gewünscht zu nutzen.

**Siehe:**

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2023-12/cp230189de.pdf>

**III.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Urteil vom 3. November 2023 – 13 Sa 453/23

**Schlagworte/Normen:**

**Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

**Leitsätze:**

1. Regelmäßig trägt der Arbeitgeber für die Umstände, die nach §1 Abs. 2 KSchG die Kündigung

bedingen, die Darlegungs- und Beweislast (§1 Abs. 2 Satz 4 KSchG). Das gilt auch für das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit.

1. Ist der Arbeitgeber nicht zur Durchführung eines bEM gemäß § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX verpflichtet, kann er sich darauf beschränken zu behaupten, für den Arbeitnehmer bestehe keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit. Diese pauschale Erklärung umfasst den Vortrag, Möglichkeiten zur leidensgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes seien nicht gegeben. Der Arbeitnehmer muss hierauf konkret erwidern, insbesondere darlegen, wie er sich eine Änderung des bisherigen Arbeitsplatzes oder eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, die er trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung ausüben könne. Erst dann ist es Sache des Arbeitgebers, hierauf zu erwidern und ggf. darzulegen, warum auch eine solche Beschäftigung nicht möglich sei. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber entsprechend den Vorgaben des §167 Abs.2 S. 1 SGB IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß durchgeführt hat.
2. Eine erweiterte Darlegungslast trifft den Arbeitgeber, der es unterlassen hat, entgegen den Vorgaben des § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX ein bEM durchzuführen. Er hat darzulegen, warum auch mit seiner Hilfe keine Möglichkeiten erkannt worden wäre, die Kündigung durch angemessene mildere Maßnahmen zu vermeiden.
3. Eine Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme kommt als milderes Mittel nur in Betracht, wenn nach Durchführung der Umschulung ein entsprechender freier Arbeitsplatz, auf dem der Arbeitnehmer mit seinen erworbenen Qualifikationen eingesetzt werden kann, mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zur Verfügung steht.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/13_Sa_453_23_Urteil_20231103.html>

**IV.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Urteil vom 3. November 2023 – 14 Sa 1092/22

**Schlagworte/Normen:**

**Entgeltfortzahlung, Risikogebiet, Corona, Reise, Covid-19, gesetzlicher Forderungs-übergang nach Rechtshängigkeit, Prozessführungsbefugnis**

**Leitsätze:**

1. § 265 Abs. 2 Satz 1 ZPO ist im Fall eines gesetzlichen Forderungsübergangs entsprechend anzuwenden.
2. In die Wertung, ob bei einer Reise in ein Covid-19-Risikogebiet und dortiger Virusinfektion ein Verschulden hinsichtlich einer aus der Infektion resultierenden Arbeitsunfähigkeit iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG vorliegt, ist angesichts des Bezugspunkts des Verschuldens iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ein durch die Reise verändertes Infektionsrisiko einzubeziehen. Von einem verständigen Menschen ist im eigenen Interesse der Gesunderhaltung und Vermeidung von zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankungen zu erwarten, dass er in Zeiten einer pandemischen Lage das bestehende Infektionsrisiko nicht durch Reisen wesentlich erhöht, ohne dass hierfür ein triftiger Grund vorliegt. Bei der Beurteilung, ob dagegen in grober Weise verstoßen wird, sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/14_Sa_1092_22_Urteil_20231103.html>

**V.**

**Landesarbeitsgericht Düsseldorf**

Beschluss vom 7.12.2023 - 3 Ta 273/23

**Schlagworte/Normen:**

**Fremdgeschäftsführer im Arbeitsverhältnis; Unternehmensumwandlung**

**Leitsätze:**

1. Eine Unternehmensumwandlung führt nicht zur Vertragsumwandlung eines Arbeitsverhältnisses in ein freies Dienstverhältnis.
2. Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der Tätigkeit als Fremdgeschäftsführer einer anderen Konzerngesellschaft betraut, ändert sich sein Status als Arbeitnehmer nicht dadurch, dass sein Vertragsarbeitgeber später auf diese Konzerngesellschaft verschmolzen und die Konzerngesellschaft, deren Vertretungsorgan er ist, nunmehr sein Vertragspartner wird. Denn zum einen fehlt für eine solche Vertragsumwandlung eine gesetzliche Grundlage, zum anderen hätte der Fremdgeschäftsführer im Rahmen der Vertragsfreiheit der Parteien auch von vornherein bei der Konzerngesellschaft als Arbeitnehmer angestellt werden können.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2023/NRWE_LAG_D_sseldorf_3_Ta_273_23_Beschluss_20231207.html>

**VI.**

**Landesarbeitsgericht Köln**

Urteil vom 19.10.2023 - 6 Sa 276/23

**Schlagworte/Normen:**

**§ 615 BGB, § 11 KSchG**

**Leitsätze:**

Hat der Arbeitnehmer in der Vergangenheit einen Abkehrwillen geäußert, dann erschüttert dies nicht den Beweiswert einer während der Kündigungsfrist vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

**Siehe:**

**https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/koeln/lag\_koeln/j2023/6\_Sa\_276\_23\_Urteil\_20231019.html**

**VI.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Beschluss vom 4.01.2024 - 1 SHa 21/23

**Schlagworte/Normen:**

**Bestimmung des örtlich zuständigen Gerichts; einheitlicher Erfüllungsort, gewöhnlicher Arbeitsort, greifbar gesetzeswidrig, Gerichtsstand, Niederlassung, Alterszeitzeit, Passivphase, Aktivphase, gesetzlicher Richter; Inflationsausgleichsprämie**

**Leitsätze:**

Auch in der Passivphase der Altersteilzeit bleibt es beim Grundsatz des einheitlichen Erfüllungsortes von Arbeitsleistung und Vergütung. Die in der Passivphase fehlende Verpflichtung, die Arbeitsleistung erbringen zu müssen, stellt keinen Umstand i.S.d. § 269 Abs. 1 BGB dar, der dazu führt, als Leistungsort den Sitz der Arbeitgeberin anzunehmen.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2024/1_SHa_21_23_Beschluss_20240104.html>

**VII.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Urteil vom 29.11.2023 - 9 Sa 693/23

**Schlagworte/Normen:**

**Altersteilzeitvertrag, Störung der Geschäftsgrundlage**

**Leitsätze:**

Wenn eine Arbeitgeberin gemeinsam mit dem Personalrat über eine Dienstvereinbarung ein rechtliches Konstrukt schafft und mit einem Arbeitnehmer auf dieser - ggf. unwirksamen - Grundlage Altersteilzeitverträge abschließt, wonach über einen Gesamtzeitraum von sechs Jahren Altersteilzeit im Blockmodell in Anspruch genommen werden kann, liegt die Sicherstellung des Vorliegens entsprechender steuer- und beitragsrechtlicher Voraussetzungen gem.  §§ 3 Nr. 28 EStG; 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SVeV außerhalb der Einfluss- und Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2023/9_Sa_693_23_Urteil_20231129.html>

**VIII.**

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen**

Beschluss vom 14.11.2023 - 10 Sa 640/22

**Schlagworte/Normen:**

**BetrVG § 77 Abs. 3, BGB § 611a, GG Art. 3 Abs. 1,**

**Leitsätze:**

1. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Das kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Begleitumständen konkludent erfolgen und ist nicht nur bei betrieblichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen möglich, sondern auch bei einzelvertraglichen Abreden.
2. Mit der Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen macht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung der Arbeitsbedingungen stünde dem entgegen.
3. Auf den unveränderten Fortbestand von betriebsvereinbarungsoffen ausgestalteten Leistungen kann ein Arbeitnehmer grundsätzlich nicht vertrauen. Er muss ohne Hinzutreten von besonderen Umständen mit ihrer Verschlechterung oder ihrem völligen Fortfall rechnen.
4. Trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz auch bei der Zahlung der Arbeitsvergütung anwendbar, wenn diese durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben wird oder der Arbeitgeber die Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er Voraussetzungen oder Zwecke festlegt.

**Siehe:**

<https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/165e2dfb-d99c-4add-9f60-978efee35a23>

**IX.**

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen**

Beschluss vom 6.11.2023 - 2 Ta 218/23

**Schlagworte/Normen:**

**ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 3a**

**ArbGG § 2 Abs. 5**

**ArbGG § 2a Abs. 1 Nr. 1**

**BetrVG § 37 Abs. 2**

**BetrVG § 38**

**Leitsätze:**

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>

**X.**

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg**

Urteil vom 6.09.2023 – 4 Sa 900/22

**Schlagworte/Normen:**

**Rechtsmissbrauch - Zahlung einer Entschädigung - Benachteiligung wegen des Geschlechts**

**Leitsatz:**

1. Das Entschädigungsverlangen eines/einer erfolglosen Bewerbers/Bewerberin nach §15 Absatz 2 AGG kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§242 BGB) ausgesetzt sein.[(Rn.37)](https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/JURE230057605/format/xsl/part/L/anchor/rd_37?oi=mSpBX9n47c&sourceP=%7B%22source%22%3A%22SameDoc%22%7D)
2. Rechtsmissbrauch ist anzunehmen, sofern diese Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihr darum ging, nur den formalen Status als Bewerber/in im Sinn von §6 Absatz 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen (im Anschluss an BAG 19. Januar 2023 - 8 AZR 437/21 – Randnummer 43 BAG 31. März 2022 - 8 AZR 238/21 – Randnummer 37; BAG 25. Oktober 2018 - 8 AZR 562/16 – Randnummer 46 fortfolgende; BAG 26. Januar 2017 - 8 AZR 848/13 – Randnummer 123 fortfolgend mit weiteren Nachweisen).[(Rn.38)](https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/JURE230057605/format/xsl/part/L/anchor/rd_38?oi=mSpBX9n47c&sourceP=%7B%22source%22%3A%22SameDoc%22%7D)
3. Gerichtsbekannte Tatsachen dürfen im Einklang mit dem Beibringungsgrundsatz jedenfalls bei hinreichend substantiiertem Parteivortrag in den Prozess eingebracht werden.[(Rn.58)](https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/JURE230057605/format/xsl/part/L/anchor/rd_58?oi=mSpBX9n47c&sourceP=%7B%22source%22%3A%22SameDoc%22%7D)

**Orientierungssatz**

Ist der Bewerber im Zeitpunkt der Bewerbung arbeitssuchend gewesen ist, steht dies der Annahme des Rechtsmissbrauchseinwands nicht zwingend entgegen. Maßgeblich ist allein, aus welchen Gründen die Bewerbung erfolgt ist, auf deren Grundlage die streitgegenständliche Entschädigung begehrt wird.[(Rn.50)](https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/JURE230057605/format/xsl/part/L/anchor/rd_50?oi=mSpBX9n47c&sourceP=%7B%22source%22%3A%22SameDoc%22%7D)

(Antrag eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AS 17/23)

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZN 833/23)

**Siehe:**

<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/JURE230057605/part/L>

**XI.**

**Hessisches Landesarbeitsgericht**

Beschluss vom 26.09.2023 – 15 TaBVGa 138/23

**Schlagworte/Normen:**

**§§ 99 - 101 BetrVG, § 23 Abs. 3 BetrVG**

**Leitsatz:**

Neben den in sich geschlossenen Regelungen der §§ 99 bis 101 BetrVG besteht ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zugunsten des Betriebsrats nicht.

**Siehe:**

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/LARE230005342/part/L>

**XII.**

**Neu eingestellte Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Einstelldatum | Aktenzeichen | Gericht | Schlagworte | Datei |
| 19/01/2024 | 1 Sa 182/20 | LAG Schleswig-Holstein | Nachtarbeitszuschläge, Nachtarbeit, regelmäßige Nachtarbeit, unregelmäßige Nachtarbeit, Zuschlagshöhe | [Urteil-1-Sa-182-20-26-09-2023.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/D4CFEFCD84B4C2FEC1258AA90027AFB9/%24file/Urteil-1-Sa-182-20-26-09-2023.pdf)(279.8 KB) |
| 15/01/2024 | 5 Ta 49/23 | LAG Schleswig-Holstein | Streitwert, Wertfestsetzung, Weiterbeschäftigungsantrag, Hilfsantrag, unechter, Prozessvergleich | [Beschluss-5-Ta-49-23 11-09-2023.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/F973BCF642255ECAC1258AA5002A1317/%24file/Beschluss-5-Ta-49-23%2011-09-2023.pdf)(333.2 KB) |
| 11/01/2024 | 5 Ta 53/23 | LAG Schleswig-Holstein | Prozesskostenhilfe, Aufhebung der Bewilligung der PKH, Nachprüfungsverfahren, Anschrift, Änderung, Mitteilung, unterlassene, grobe Nachlässigkeit, Mitwirkungspflicht, Verletzung | [Beschluss-5-Ta-53-23-11-09-2023.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/B8859C740521C670C1258AA100535C57/%24file/Beschluss-5-Ta-53-23-11-09-2023.pdf)(313.3 KB) |
| 10/01/2024 | 6 Sa 141/22 | LAG Schleswig-Holstein | Schadensersatz, Aufrechnung, Zulässigkeit, Begründetheit, Stufenklage, Geschäftsgeheimnis, Wettbewerbsverstoß | [Urteil-6-Sa-141-22-26-04-2023.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/B81E443E8FC8A3B5C1258AA000263D86/%24file/Urteil-6-Sa-141-22-26-04-2023.pdf)(406.4 KB) |
| 10/01/2024 | 6 Sa 83/22 | LAG Schleswig-Holstein | Elementenfeststellungsklage, Vergütung (erfolgsabhängige), Provision, Zielfestlegung, Dotierung, Leistungsgrad, Betriebliche Übung, Leistungsbestimmungsrecht, Lohngestaltung, Betriebsrat, Mitbestimmung | [Urteil-6-Sa-83-22-28-06-2023.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/242496DF2816BF15C1258AA000264787/%24file/Urteil-6-Sa-83-22-28-06-2023.pdf)(373.0 KB) |
| 08/01/2024 | 5 Sa 5/23 | LAG Schleswig-Holstein | Kündigung, fristlos, außerordentlich, Tatkündigung, Verdachtskündigung, Bedrohung von Arbeitskollegen, Bedrohung, Ernsthaftigkeit, Filetiermesser, Abmahnung | [Urteil-5-Sa-5-23-13-07-2023.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/556A5CBD8B2BF8CEC1258A9E002ACA08/%24file/Urteil-5-Sa-5-23-13-07-2023.pdf)(418.8 KB) |

Mit freundlichen 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**

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