**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Urteile, die Sie interessieren könnten**

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

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Keine unmittelbare Anwendung griechischer Spargesetze in Deutschland**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. April 2017, Az. 5 AZR 962/13

Die sog. Spargesetze, mit denen die Republik Griechenland die Vergütung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst abgesenkt hat, führten nicht unmittelbar zu einer Kürzung der Gehälter von Lehrkräften an griechischen Schulen in Deutschland, die dort auf der Grundlage eines deutschem Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisses tätig sind.

Der Kläger ist griechischer Staatsangehöriger und als Lehrer an einer von der beklagten Republik Griechenland getragenen Schule in Nürnberg beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt deutschem Recht. Der Kläger fordert weitere Vergütung für den Zeitraum Oktober 2010 bis Dezember 2012 iHv. rd. 20.000,00 Euro. Um diese Beträge hat die beklagte Republik die Bruttovergütung des Klägers unter Berufung auf die griechischen Gesetze 3833/2010 und 3845/2010 gekürzt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die beklagte Republik die Abweisung der Klage.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig, weil die Republik Griechenland in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Staatenimmunität genießt. Die Klage ist auch begründet. Denn die griechischen Spargesetze gelten nicht unmittelbar auf dem Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Nach der in einem Vorabentscheidungsverfahren ergangenen und den Senat bindenden Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union *(Urteil vom 18. Oktober 2016 - C-135/15 -)* können die Spargesetze und deren Inhalt als sog. drittstaatliche Eingriffsnormen nur als tatsächlicher Umstand bei ausfüllungsbedürftigen inländischen Normen berücksichtigt werden. Das deutsche Arbeitsrecht kennt aber keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, aus Rücksicht auf die finanzielle Lage des Arbeitgebers dauerhafte Gehaltskürzungen ohne eine wirksame Vertragsänderung hinzunehmen.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19250&pos=0&anz=22&titel=Keine_unmittelbare_Anwendung_griechischer_Spargesetze_in_Deutschland>

**II.**

**Außerordentliche Eigenkündigung - arbeitsplatzbedingte Erkrankung als wichtiger Grund**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 9.12.2016, Az. 12 Sa 16/16

1. Ist eine Arbeitnehmerin auf Grund eines Konfliktes am Arbeitsplatz dauerhaft erkrankt und gilt für sie eine längere Kündigungsfrist, stellt die dauerhafte Erkrankung an sich einen wichtigen Grund dar, eine außerordentliche Eigenkündigung auszusprechen.

2. Ob sich der Arbeitsplatzkonflikt auf Grund eines vertragsgemäßen Verhaltens oder auf Grund eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers entwickelt hat, ist in diesem Zusammenhang unerheblich.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&Datum=2016-12&nr=22315&pos=6&anz=7>

**III.**

**Außerordentliche Kündigung - medizinische Fachangestellte - Weitergabe von Patientendaten**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 11.11.2016, Az. 12 Sa 22/16

1. Verletzt eine medizinische Fachangestellte (Arzthelferin) ihre arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht dadurch, dass sie Patientendaten an eine nicht berechtigte Person weitergibt, stellt dies an sich einen wichtigen Grund dar, das Arbeitsverhältnis der Fachangestellten außerordentlich zu kündigen.

2. Im Hinblick auf die Schwere eines solchen Vertragsverstoßes kann eine Abmahnung der Fachangestellten entbehrlich sein, weil sich das Vertrauen des Arbeitgebers in die Diskretion der Fachangestellten nicht wiederherstellen lässt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&Datum=2016-11&nr=22250&pos=1&anz=4>

**IV.**

**Zwangsvollstreckung - Beschäftigungsanspruch - Erfüllung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 26.4.2017, Az. 1 Ta 2/17

Es kann nicht im Zwangsvollstreckungsverfahren geklärt werden, zu welchen konkreten Arbeitsbedingungen eine titulierte Beschäftigung zu erfolgen hat, wenn sich aus dem Titel kein bestimmter Inhalt der Einzelheiten der Beschäftigung entnehmen lässt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&Datum=2017&nr=22264&pos=0&anz=18>

**V.**

**Stufenzuordnung - förderliche Zeiten**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 24.4.2017, Az. 1 Sa 27/16

Die Entscheidung des Arbeitgebers über die Anrechnung von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung nach § 5 Abs. 2 Satz 3 TV-V ist nach billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB zu treffen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&Datum=2017&nr=22313&pos=1&anz=18>

**VI.**

**Bühnentechniker - Schiedsvereinbarung - NV Bühne - TVöD-VKA - Befristung - Beteiligung des Personalrats**

Arbeitsgericht Freiburg, Urteil vom 4.4.2017, Az. 4 Ca 288/16

Im Rahmen des § 1 Abs. 2 Buchst. n iVm. der Protokollerklärung Nr. 3 TVöD-VKA in der seit dem 1. Juni 2013 geltenden Fassung kommt es für die Frage, ob ein Bühnentechniker im Sinne dieser Bestimmung entgegen der Regelvermutung ausnahmsweise nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des TVöD-VKA fällt, auch wenn arbeitsvertraglich eine überwiegende künstlerische Tätigkeit mit diesem vereinbart ist, allein darauf an, ob eine solche auch tatsächlich dergestalt ausgeübt wird, dass der künstlerische Anteil innerhalb der auszuübenden Tätigkeit deutlich über das hinausgeht, was üblicherweise Inhalt der Tätigkeit bei einem vergleichbaren Beschäftigten ist.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&Datum=2017&nr=22307&pos=3&anz=18>

**VII.**

**Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg - politische Weiterbildung - anrechenbare Bildungszeit - betriebsinterne Erfordernisse - überwiegendes Interesse an Weiterbildungsmaßnahme - Ausschluss wegen Zugehörigkeit zu Gewerkschaft - entgegenstehende betriebliche Belange**

Arbeitsgericht Ulm, Urteil vom 1.3.2017, Az. 3 Ca 290/16

Die Arbeitsvertragsparteien können während eines laufenden Verfahrens zur Freistellung nach dem BzG BW eine Vereinbarung treffen, wonach der Arbeitnehmer an der streitigen Bildungsmaßnahme teilnimmt und über die Qualität der Bildungsveranstaltung nachträglich gestritten wird (BAG 09. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 -, juris).

Eine den Anspruch auf Bildungszeit ausschließende Veranstaltung liegt nach § 6 Abs. 2 Nr. 1 BzG BW vor, wenn bei dieser die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, Gewerkschaft, einem Berufsverband, einer Religionsgemeinschaft oder einer ähnlichen Vereinigung abhängig gemacht wird. Veranstaltungen von Gewerkschaften, die auf der Internetseite der Gewerkschaft als für "interessierte Arbeitnehmer(innen)" offenstehend beworben werden, machen die Teilnahme nicht von der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft abhängig (vgl. BAG 21. Juli 2015 - 9 AZR 418/14 -, juris).

Die Teilnahme wird von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft auch nicht bereits deshalb abhängig gemacht, weil die Teilnahmekosten für Mitglieder durch die Gewerkschaft übernommen werden (vgl. BAG 21. Oktober 1997 - 9 AZR 253/96 -, 2. Dezember 1997 - 9 AZR 584/96 - und 09. Juni 1998 - 9 AZR 466/97 -, juris)

Eine Veranstaltung dient auch dann der politischen Weiterbildung i.S.d. § 1 Abs. 4 BzG BW, wenn sie einer Verbesserung der Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben dient.

Eine Bildungsveranstaltung mit dem Thema "Arbeitnehmer(innen) in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft" entspricht den Anforderungen in § 1 Abs 4 BzG BW zur politischen Weiterbildung.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&Datum=2017&nr=22270&pos=8&anz=18>

**VIII.**

**Befristung - Sachgrund - Denkmalpflege - Rettungsgrabung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 24.2.2017, 9 Sa 79/16

Sogenannte archäologische Rettungsgrabungen im Bereich der Denkmalpflege sind jeweils eigene Projekte, auch wenn sie das beklagte Land jährlich in großer Zahl durchführt (im Anschluss an BAG 29. Juli 2007, 7 AZR 907/07).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&Datum=2017&nr=22345&pos=9&anz=18>

**IX.**

**Zwangsvollstreckung Zeugniserteilung**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 14.2.2017, Az. 12 Ta 17/17

1. Im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO ist bei erhobenem Erfüllungseinwand hinsichtlich der titulierten Verpflichtung zur Zeugniserteilung (nur) zu prüfen, ob den formellen und inhaltlichen Mindestanforderungen an ein Arbeitszeugnis genügt ist.

2. Eine polemische und ironisch formulierte Leistungsbeurteilung genügt diesen Mindestanforderungen nicht. Ein derartiges „Zeugnis“ erfüllt den titulierten Anspruch zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses nicht. (Anschluss an LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.12.2003, 1 Ta 232/03

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2017/12_Ta_17_17_Beschluss_20170214.html>

**X.**

**XING-Profil, außerordentliche Kündigung wegen Konkurrenztätigkeit**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 7.2.2017, Az. 12 Sa 745/16

1. Die fehlerhafte Angabe im privaten XING-Profil eines Arbeitnehmers einer Steuerberaterkanzlei, dieser sei als „Freiberufler“ tätig, stellt ohne Hinzutreten weiterer Umstände noch keine aktive Werbung für eine Konkurrenztätigkeit und damit noch keinen Verstoß gegen das gesetzliche Verbot der Wettbewerbstätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis dar.

2. Derartige weitere Umstände, die geeignet wären, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu begründen, könnten jedoch darin gesehen werden, wenn der Arbeitnehmer unter der XING-Rubrik „Ich suche“ aktiv im bestehenden Arbeitsverhältnis freiberufliche Mandate in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber akquiriert.

3. Ist der Name des derzeitigen Arbeitgebers und der – bereits vereinbarte – künftige Zeitpunkt der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses im XING-Profil zutreffend unter der Rubrik „Berufserfahrung“ angegeben, spricht dies bei der gebotenen Gesamtschau dafür, dass auch die Angabe einer „freien Mitarbeit“ unter der Rubrik „Ich biete“ nicht zwingend nahelegt, dass eine solche auch schon für den Zeitraum vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeboten wird.

4. Weil die Abgrenzung zwischen erlaubter Vorbereitung einer späteren Selbständigkeit und unerlaubter Konkurrenztätigkeit während des Arbeitsverhältnisses häufig fließend ist, kann bei Sachverhalten in diesem Grenzbereich regelmäßig auch nicht von der Entbehrlichkeit einer Abmahnung ausgegangen werden (insoweit Anschluss an BAG, Urteil vom 26.06.2008, 2 AZR 190/07).

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2017/12_Sa_745_16_Urteil_20170207.html>

**XI.**

**Auslegung eines Prozessvergleichs**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 24.03..2017, Az. 4 Sa 832/16

Bei der Auslegung von Willenserklärungen ist vom Wortlaut der Erklärung auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit der Vereinbarung verfolgte Zweck zu berücksichtigen (Anschluss an BAG, Urteil vom 14.07.2015 – 3 AZR 903/13 –, Rn. 17, juris).

Eine fehlerhafte Kostenentscheidung des erstinstanzlichen Urteils ist im Berufungsverfahren auch ohne entsprechende Rüge von Amts wegen zu berichtigen.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2017/4_Sa_832_16_Urteil_20170324.html>

**XII.**

**Verhaltensbedingte Kündigung; Interessenabwägung**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 24.03.2017, Az. 4 Sa 876/16

Grundsätzlich können auch Verstöße des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Leistungspflichten je nach den Umständen des Einzelfalls geeignet sein, eine arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen. Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer, sein subjektives Leistungsvermögen auszuschöpfen, bei der Arbeit Sorgfalt und Aufmerksamkeit walten zu lassen und ein ordentliches, marktüblich mindestens durchschnittliches und nach Möglichkeit fehlerfreies Arbeitsergebnis abzuliefern.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2017/4_Sa_876_16_Urteil_20170324.html>

**XIII.**

**Einstweilige Verfügung, Versetzung, Verfügungsgrund**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 10.02.2017, Az. 4 SaGa 3/17

Einem Arbeitnehmer ist es in der Regel zuzumuten, einer Versetzungsanordnung oder arbeitsvertraglichen Weisung zunächst Folge zu leisten und den Umfang des Direktionsrechts in einem Hauptsacheverfahren klären zu lassen. Neben einem gesteigerten Abwehrinteresse des Arbeitnehmers ist lediglich in Fällen einer offenkundigen Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Maßnahme das Bestehen eines Verfügungsgrundes anzuerkennen (wie LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. März 2014 – 5 SaGa 13/13 –, Rn. 26, juris).

Eine Versetzung ist wegen fehlender vorheriger Beteiligung des tatsächlich zuständigen Betriebsrats jedenfalls dann nicht offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber vor der Versetzung einen Betriebsrat als abgebenden Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 Satz 1, 4. Var. BetrVG („Versetzung“) beteiligt hat, für dessen Zuständigkeit nachvollziehbare tatsächliche Anhaltspunkte bestehen.

Da selbst den betroffenen Betriebsräten keine Möglichkeit vorbeugenden Rechtsschutzes wegen – vermeintlicher – Verletzungen ihrer Mitbestimmungsrechte gem. §§ 99 – 101 BetrVG zustehen (vgl. BAG, Beschluss vom 23. Juni 2009 – 1 ABR 23/08 –, Rn. 22, juris), kann ein betroffener Arbeitnehmer, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber vor der Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrats beantragt und im Fall der Ablehnung gem. § 99 Abs. 4 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragt hat und er zudem unter Beachtung der zeitlichen Vorgaben des § 100 Abs. 2 BetrVG einen Antrag gem. § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gestellt hat, die offensichtliche Rechtswidrigkeit einer Versetzung nicht auf Fehler im Beteiligungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG stützen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99, 100 BetrVG dienen vor allem der kollektiven Interessenwahrnehmung (BAG, Beschluss vom 22. April 1997 – 1 ABR 84/96 –, Rn. 24, juris) und nicht primär dem Individualschutz.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2017/4_SaGa_3_17_Urteil_20170210.html>

**XIV.**

**Auslegung einer Bezugnahmeklausel; Gleichstellungsabrede**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 6.03.2017, Az. 9 Sa 809/16

Wird in einem Arbeitsvertrag die Geltung von näher konkretisierten Tarifverträgen mit der Einschränkung "soweit sie für den Arbeitgeber verbindlich sind" vereinbart, handelt es sich auch nach den seit dem 01.01.2002 geltenden Beurteilungsmaßstäben um eine Gleichstellungsabrede.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_9_Sa_809_16_Urteil_20170306.html>

**XV.**

**Gleichstellungsabrede, Vertrauensschutz, Vermutungswirkung, Änderungskündigung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 28.02.2017, Az. 14 Sa 852/16

1. Kommt es in Arbeitsverhältnissen mit einer Bezugnahmeklausel, die vor dem 01.01.2002 vereinbart worden ist ("Altvertrag") und als Gleichstellungsabrede auszulegen ist, nach dem 31.12.2001 zu einer Arbeitsvertragsänderung, hängt die Beurteilung, ob es sich hinsichtlich dieser Klausel um einen Alt- oder Neuvertrag handelt, davon ab, ob die Klausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien des Änderungsvertrages gemacht worden ist.

2. Das in einer Änderungskündigung enthaltene Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus mit konkreten Änderungen der Arbeitsbedingungen erfasst die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag nicht, wenn sich die Änderungen nicht erkennbar darauf beziehen sollen. Durch eine schlichte Annahme oder Vorbehaltsannahme des Angebotes wird die Bezugnahmeklausel nicht selbst zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung gemacht.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_14_Sa_852_16_Urteil_20170228.html>

**XVI.**

**Nachteilsausgleich Unterbliebener Interessenausgleich und Kausalität Entlassung, Gemeinschaftsbetrieb, gesamtschuldnerische Haftung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 9.03.2017, Az. 5 Sa 780/16

1. Zur Kausalität im Rahmen des Nachteilsausgleichsanspruches nach § 113 Abs. 3 i.V.m. Abs. 1 BetrVG bei einer erst nach zwei Jahren seit dem unterbliebenen Interessenausgleich erfolgenden Entlassung.

2. Zur Frage der gesamtschuldnerischen Haftung mehrerer Unternehmen eines Gemeinschaftsbetriebes für den Abfindungsanspruch aus § 113 Abs. 1 und Abs. 3 BetrVG.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_5_Sa_780_16_Urteil_20170309.html>

**XVII.**

**Leiharbeit; Vergütung; Annahmeverzug; Einsatzbezogene Zuschläge; Umgehung**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 15.02.2017, Az. 4 Sa 563/16

1) Die Vereinbarung eines "einsatzbezogenen Zuschlags" zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer, der nur für die Dauer des Einsatzes beim Entleiher zu zahlen ist, verstößt nicht gegen das Verbot aus § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG, das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers (§ 615 BGB) aufzuheben oder zu beschränken.

2) In einer solchen Abrede liegt jedenfalls dann auch keine Umgehung von § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG, wenn die Parteien die Anwendung eines Tarifvertrages im Sinne von § 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG vereinbart haben, so dass in einsatzfreien Zeiten der Tariflohn zu zahlen ist.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_4_Sa_563_16_Urteil_20170215.html>

**XVIII.**

**Kündigung, Betriebsübergang, Betriebsteil (Stilllegung), Unternehmerentscheidung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.01.2017, Az. 1 Sa 177/16

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer Kündigung und das Vorliegen eines Betriebsübergangs.

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/A3DE1F29FF86BFCBC125811C001CCA81/$file/U\_1Sa177-16\_31-01-2017.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/A3DE1F29FF86BFCBC125811C001CCA81/%24file/U_1Sa177-16_31-01-2017.pdf)

**XIX.**

**Eingruppierung, Gleiskraftwagenfahrer, Baumaschine, Facharbeiten, selbständige Ausführung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 30.11.2016, Az. 6 Sa 194/16

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung und um Zahlung.

Der am ….1970 geborene Kläger ist gelernter Elektroinstallateur und Prozess-elektroniker. Er ist seit dem 02.07.2007 bei der Beklagten beschäftigt. Dem Arbeits-verhältnis liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 29.01.2007 zugrunde (Anlage K 1 = Blatt 7 bis 10 der Akte). Danach ist der Kläger eingestellt worden als SKL Fahrer/ Mechaniker. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge des Bauhauptgewerbes wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung.

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/058AAB67FF643551C125811C001CCA82/$file/U\_6Sa194-16\_30-11-2016.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/058AAB67FF643551C125811C001CCA82/%24file/U_6Sa194-16_30-11-2016.pdf)

**XX.**

**Prozesskostenhilfe, Versagung, keine hinreichenden Erfolgsaussichten, Restitutionsklage, Restitutionsgrund, Darlegung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 18.01.2017, Az. 6 Sa 12/17

Der Antrag der Klägerin auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für die Durchführung der Restitutionsklage gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 13.06.2014 (3 Ca 58 d/14), das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 02.12.2014 (1 Sa 236/14) sowie die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 01.09.2014 (1 Sa 215/14) und vom 30.10.2014 (1 Sa 236/14) wird zurückgewiesen.

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/A935A18B3F79E452C1258116003E0B3C/$file/N\_6Sa12-17\_18-01-2017.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/A935A18B3F79E452C1258116003E0B3C/%24file/N_6Sa12-17_18-01-2017.pdf)

**XXI.**

**Kündigung, Kündigungsschutzgesetz, Anwendbarkeit, Kleinbetrieb, Gemeinschaftsbetrieb, Konzern, Konzernrechtliche Vorgaben**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 12.01.2017, Az. 5 Sa 208/16

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung und in diesem Zusammenhang über die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes.

Der 54-jährige Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen seit dem 01.11.1996 als Regional Sales Manager zu einem Bruttomonatsgehalt (ein-schließlich Sachbezüge) von 8.248,88 € im Homeoffice an seinem Wohnort beschäftigt. Die Beklagte ist ein Unternehmen der national und international agierenden C. Gruppe, die sich auf das Pooling von Paletten und Behältern spezialisiert hat. Die Beklagte beschäftigt einschließlich des Klägers sechs Arbeitnehmer im Sinne von § 23 Abs. 1 KSchG. Mit Schreiben vom 23.12.2015, dem Kläger zugegangen am 29.12.2015, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.06.2016 (Bl. 12 f. d. A.). Die Beklagte ist in eine Konzernstruktur eingebunden.

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/62D4B89DE59C24C1C1258116003E0B3D/$file/U\_5Sa208-16\_12-01-2017.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/62D4B89DE59C24C1C1258116003E0B3D/%24file/U_5Sa208-16_12-01-2017.pdf)

**XXII.**

**Kündigung, fristlos, Unwirksamkeit, Unterschlagung, Restaurant, Bedienung, Tatnachweis, Anforderungen, Beweisaufnahme, Überzeugung des Gerichts, Eingruppierung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.01.2017, Az. 1 Sa 132/16

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung sowie Vergütungsansprüche und die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die 1968 geborene, geschiedene und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist seit dem 15.05.2009 auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Anlage K1, Bl. 5 f. d. A.) als ungelernte Servicekraft im Umfang von 120 Monatsstunden im Restaurant der Beklagten, bei der regelmäßig mehr als 10 Mitarbeiter tätig sind, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft vertraglicher Vereinbarung der jeweils geltende Lohn- und Gehaltstarifvertrag für das Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein (LGTV) sowie aufgrund Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein (MTV) Anwendung.

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/85CD38FDA04BE0FDC1258116003E0B3E/$file/U\_1Sa132-16\_17-01-2017.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/85CD38FDA04BE0FDC1258116003E0B3E/%24file/U_1Sa132-16_17-01-2017.pdf)

**XXIII.**

**Beschlussverfahren, Betriebsrat, Unterlassungsanspruch, Mehrarbeit, Personennahverkehr, Busfahrer, Schichtpläne, Schichtverlängerung, Arbeitszeit**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 02.02.2017, Az. 5 TaBV 11/16

Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz noch darüber, ob der Betriebsrat die Unterlassung der Anordnung oder Duldung von Mehrarbeit sowie der Änderung der Arbeitszeiten der Mitarbeiter durch Einsatz in anderen Betrieben verlangen kann.

Die Antragsgegnerin (künftig: Arbeitgeberin) ist ein Verkehrsbetrieb im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs in H. und S.-H. Sie unterhält insgesamt elf Betriebshöfe, von denen einer der Betrieb in S. ist. Die Arbeitgeberin beschäftigt insgesamt ca. 1.600 Mitarbeiter und setzt mehr als 500 Busse ein. Bei dem Antragsteller (künftig: Betriebsrat) handelt es sich um den für den Betriebshof S. gewählten 11-köpfigen Betriebsrat. Im S.er Betrieb sind rund 600 Arbeitnehmer beschäftigt.

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/807E93CA702BC85CC1258116003E0B3F/$file/B\_5TaBV11-16\_02-02-2017.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/807E93CA702BC85CC1258116003E0B3F/%24file/B_5TaBV11-16_02-02-2017.pdf)

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Ihr

Michael Henn

Rechtsanwalt/

Fachanwalt für Arbeitsrecht/

Fachanwalt für Erbrecht

VDAA - Präsident

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

**Kronprinzstr. 14**

**70173 Stuttgart**

**Tel.: 0711 – 3058 9320**

**Fax: 0711 -  3058 9311**

**Email:** **info@vdaa.de**

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