**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.**

**Rückforderung überzahlter Honorare nach Feststellung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 30.10.2017, 11 Sa 66/16,

1. Die Veränderung des rechtlichen Status eines Mitarbeiters vom Selbständigen zum Arbeitnehmer führt nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit einer getroffenen Vergütungsvereinbarung.

2. Wird der Arbeitnehmerstatus rückwirkend festgestellt, ist Voraussetzung für einen Rückforderungsanspruch wegen überzahlter Honorare, dass bei dem Dienstberechtigten unterschiedliche Vergütungsordnungen für freie Mitarbeiter und für Arbeitnehmer gelten.

3. Daran ändert sich auch nichts, wenn der Mitarbeiter selbst kein Arbeitsverhältnis wollte.

4. Nehmen die Parteien fälschlich an, zwischen ihnen bestehe ein freies Mitarbeitsverhältnis, kommt ein Wegfall der Geschäftsgrundlage allein deshalb, weil der Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung entrichten muss, nicht in Betracht.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-10&nr=24104&pos=0&anz=11>

**II.**

**Konkludente Vertragsänderung; Verzugspauschale**

Arbeitsgericht Freiburg, Urteil vom 26.10.2017, 8 Ca 82/17

1. Durch jahrelange vorbehaltlose monatliche Zahlung einer von einer Zielvereinbarung abhängigen variablen Vergütung ohne Vorliegen von Zielvereinbarungen können die Parteien auf das Erfordernis des Abschlusses einer Zielvereinbarung konkludent verzichten.

2. Der Anspruch auf eine Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB besteht regelmäßig nur einmal pro Abrechnungszeitraum auch wenn in einem Monat mehrere Vergütungsbestandteile zu Unrecht nicht gezahlt wurden.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-10&nr=24122&pos=2&anz=11>

**III.**

**Leiharbeit - Übernahmeanspruch - Tarifvertrag - Betriebsvereinbarung – Protokollnotiz**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 8.11.2017, 19 Sa 42/17

1. Nach Ziff 4.1 TV-LeiZ hat der Entleiher dem Leih-/Zeitarbeitnehmer nach 24 Monaten Überlassung einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Ein Anspruch besteht nicht, wenn im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung der Einsatz von Leih-/Zeitarbeit und die Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität geregelt ist, Ziff 4.1 iVm 3.1 TV-LeiZ.

2. Der Tarifvertrag schränkt die möglichen Regelungsgegenstände nicht ein und gibt auch keinen bestimmten Mindestinhalt der betrieblichen Regelung vor. Er enthält auch kein Zitiergebot.

3. Eine Betriebsvereinbarung zur "Festlegung der weiteren Vorgehensweise in Bezug auf den Bereich Werkssicherheit", die ua das Volumen von Leih-/Zeitarbeit und die Höchstdauer des Einsatzes und die Übernahme von Leiharbeitnehmern regelt, entspricht den Vorgaben des Tarifvertrages. Das gilt auch für eine Protokollnotiz, die entsprechende Regelungen enthält und sich als eigenständige Betriebsvereinbarung iSv § 77 BetrVG darstellt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-11&nr=23983&pos=2&anz=3>

**IV.**

**Bildungsurlaub**

Arbeitsgericht Karlsruhe, Urteil vom 12.12.2017, 7 Ca 219/17

Ein Fremdsprachenkurs stellt dann berufliche Weiterbildung im Sinne von § 1 Abs. 3 BzG dar, wenn der Fremdsprachenkurs einen beruflichen Bezug hat. Nicht ausreichend ist es, wenn der Fremdsprachenkurs der Allgemeinbildung dient.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-12&nr=23914&pos=2&anz=5>

**V.**

**Verwirkung eines Anspruchs auf Urlaubsabgeltung**

Arbeitsgericht Karlsruhe, Urteil vom 16.3.2018, 7 Ca 214/17

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann verwirkt werden.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018&nr=23911&pos=0&anz=8>

**VI.**

**Sitzstaatvereinbarung - Immunität; deutsche Gerichtsbarkeit**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 23.1.2018, 19 Sa 11/17

1. Aufgrund des Übereinkommens vom 10. Mai 1973 über die Errichtung eines Europäischen Laboratoriums für Molekularbiologie und der Sitzstaatvereinbarung zwischen diesem und der Bundesrepublik Deutschland vom 10. Dezember 1974 iVm dem Gesetz zu der Sitzstaatvereinbarung vom 3. Juli 1975 genießt das Laboratorium grundsätzlich Immunität von der Gerichtsbarkeit und Vollstreckung iSv von § 20 Abs. 2 GVG.

2. Das gilt nach Art 2, 6, 27 der Sitzstaatvereinbarung im Besonderen für Streitigkeiten zwischen dem Laboratorium und seinen Bediensteten in der Bundesrepublik Deutschland, für die eine "zufriedenstellende Regelung" getroffen ist. Die Personalordnung iVm den Personalstatuten des Laboratoriums enthält eine "zufriedenstellende Regelung". Danach ist gegen die endgültige Entscheidung des Generaldirektors die Anrufung des Verwaltungsgerichts der internationalen Arbeitsorganisation (ILOAT) möglich.

3. Das Verfahren genügt den Anforderungen der Sitzstaatvereinbarung und den rechtsstaatlichen Mindestanforderungen des Grundgesetzes mit der Folge, dass die vor den deutschen Arbeitsgerichten erhobene Zeugnisklage unzulässig ist.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018&nr=23980&pos=5&anz=8>

**VII.**

**Nachtschichtuntauglichkeit - Betriebsvereinbarung – Auslegung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 9.1.2018, 19 TaBV 2/17

1. Nach § 6 Abs. 4 Satz 1 ArbZG hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz ua dann umzusetzen, wenn nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet. Für die Gesundheitsgefährdung ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet und kann sich der Untersuchung nach § 6 Abs. 3 ArbZG bedienen.

2. Von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes kann nur aufgrund entsprechender Öffnungsklauseln durch Kollektivvereinbarung abgewichen werden. Die Betriebsparteien sind nicht befugt, arbeitsmedizinische Feststellungen selbst in Frage zu stellen und dem Arbeitnehmer die jährliche Vorlage einer arbeitsmedizinischen Feststellung aufzuerlegen, wenn ihm bereits eine dauerhafte Nachtschichtuntauglichkeit bescheinigt wurde.

3. Zur Auslegung einer Betriebsvereinbarung, aus welcher sich nach Ansicht des Arbeitgebers ergibt, er könne ein aktuelles arbeitsmedizinisches Gutachten im Abstand von jeweils zwölf Monaten auch von den Arbeitnehmern verlangen, bei denen arbeitsmedizinisch eine unbefristete, dauerhafte Nachtschichtuntauglichkeit festgestellt ist.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018&nr=23986&pos=7&anz=8>

**VIII.**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 14.03.2018 - 7 Sa 464/17

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Arbeitnehmer mit einer Bestandsschutzklage die erste Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist für alle vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Ansprüche wahrt, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, ist auf eine gegen eine Versetzung gerichtete Klage nicht anzuwenden. Die Klage gegen eine Versetzung wahrt die tarifliche Ausschlussfrist nicht ohne weiteres.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2018/NRWE_LAG_D_sseldorf_7_Sa_464_17_Urteil_20180314.html>

**IX.**

**Kündigungsschutzklage während der Wartezeit**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 2.03.2018 - 6 Sa 958/17

Die Zurückweisung einer Kündigungserklärung nach § 174 BGB kommt nur in Betracht, wenn ausdrücklich das Fehlen der Originalvollmacht gerügt wird. Das allgemeine Bestreiten der Wirksamkeit der Kündigung und das Bestreiten der Vertretungsmacht des Kündigenden sind nicht ausreichend.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2018/6_Sa_958_17_Urteil_20180302.html>

**X.**

**Kündigungsschutzklage, sexuelle Belästigung**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 2.03.2018 - 6 Sa 952/17

Weder die im Zusammenhang mit einer bereits ausgesprochenen ordentlichen Kündigung vom Arbeitgeber erklärte unwiderrufliche Freistellung noch die dem Arbeitgeber eröffnete Möglichkeit, sich von seinem leitenden Angestellten durch einseitigen Auflösungsantrag gegen Zahlung einer Abfindung zu trennen, schließt eine fristlose Kündigung von vornherein aus. Liegen besondere Umstände vor, kann es dem Arbeitgeber trotzdem unzumutbar sein, die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2018/6_Sa_952_17_Urteil_20180302.html>

**XI.**

**Schadensersatz, Steuerschaden, Hinterlegung, Zufluss**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 21.03.2018 - 6 Sa 947/17

Wird Arbeitsentgelt auf ein Anderkonto des Prozessbevollmächtigten des Arbeitnehmers überwiesen, so kann der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt im steuerrechtlichen Sinne über den Betrag „verfügen“. Führt der Arbeitgeber pflichtgemäß schon zu diesem Zeitpunkt Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge ab, so kommt ein Anspruch auf Erstattung eines „Steuerschadens“ nicht in Betracht.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2018/6_Sa_947_17_Urteil_20180321.html>

**XII.**

**Zeugniskorrektur, Einwand bereits eingetretener Rechtskraft**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 15.03.2018 - 6 Sa 15/18

Waren in einem Vorverfahren neben Zahlungsansprüchen aus einem beendeten Arbeitsverhältnis auch konkrete Forderungen zur Berichtigung eines bereits erteilten Zeugnisses streitig und haben sich die Parteien dann in einem gerichtlichen Vergleich auf die allgemeine Formulierung geeinigt, die Arbeitgeberin möge ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Gesamtnote „Gut“ erteilen, so steht diese Vergleichsformulierung einer erneuten Zeugnisberichtigungsklage gleichen Inhalts nicht entgegen, wenn sich das Zeugnis nach wie vor weder als gut noch als wohlwollend darstellt.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2018/6_Sa_15_18_Urteil_20180315.html>

**XIII.**

**Entscheidung nach Lage der Akten, Zurückverweisung, Zurückbehaltungsrecht**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 10.04.2018 - 4 Sa 1024/16

1. Der Erlass eines Urteils nach Aktenlage ist unzulässig, wenn der mündlichen Verhandlung, in der die klägerische Partei säumig war, lediglich ein Gütetermin vorausgegangen ist, in dem keine Sachanträge gestellt wurden.
2. In einer unzulässigen Entscheidung nach Lage der Akten liegt kein Verfahrensmangel, der nicht in zweiter Instanz zu beheben wäre, so dass eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht nicht in Betracht kommt (entgegen LAG Hamm, Urteil vom 20.07.2011 – 2 Sa 422/11).
3. Einzelfallentscheidung zum Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung (im vorliegenden Fall verneint).

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2018/4_Sa_1024_16_Urteil_20180410.html>

**XIV.**

**Eingruppierung; Stufenzuordnung; Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten; Ungleichbehandlung mit Neueinstellungen; Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 6.03.2018 - 14 Sa 849/17

Eine Ungleichbehandlung bei der Stufenzuordnung zwischen neu eingestellten und langjährig beschäftigten Mitarbeitern kann bei einer Neuregelung des Tarifvertrags gerechtfertigt sein, um qualifizierte Arbeitnehmer mit Berufserfahrung zu gewinnen.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2018/NRWE_LAG_D_sseldorf_14_Sa_849_17_Urteil_20180306.html>

**XV.**

**Versorgungsverbindlichkeiten bei der Spaltung von Unternehmen - Haftung aus § 133 Abs. 1 UmwG - Übergang auf den Pensions-Sicherungs-Verein**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 14.03.2018 - 12 Sa 806/17

1. Zu den Anforderungen der Anmeldung zur Insolvenztabelle und der nachfolgenden Feststellungsklage bei gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG auf den Pensions-Sicherungs-Verein übergangenen Ansprüchen auf Betriebsrentenzahlungen, wenn es sich um eine Vielzahl von übergangenen Enzelansprüchen handelt und in dem insolventen Unternehmen mehrere Versorgungsordnungen bestanden.

2. Mit dem Anspruchsübergang aus § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG gehen die Ansprüche der Betriebsrentenberechtigten aus § 133 Abs. 1 Satz 1 UmwG gegen einen an der Spaltung beteiligten Rechtsträger für die Versorgungsverbindlichkeiten des übertragenden Rechtsträgers, die vor dem Wirksamwerden der Spaltung begründet worden sind, auf den Pensions-Sicherungs-Verein über. Dies folgt aus § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG i.V.m. §§ 412, 401 Abs. 1 BGB analog i.V.m. § 133 Abs. 1 Satz 1 UmwG. Dem steht nicht entgegen, dass es sich bei der Haftung aus § 133 Abs. 1 Satz 1 UmwG um eine gesamtschuldnerische Haftung handelt und folgt aus der sichernden Funktion des § 133 Abs. 1 UmwG

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2018/NRWE_LAG_D_sseldorf_12_Sa_806_17_Urteil_20180314.html>

**XVI.**

**Streitwert, Wertfestsetzung, Vergleich, Vergleichsmehrwert, Vorwürfe, Nichtaufrechterhaltung, Freistellung von der Arbeit, Zeugnis (Erteilung), Titulierungsinteresse**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 28.02.2018, Az.1 Ta 5/18

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben. Sie war zu einem Bruttomonatsgehalt von 1.296,-- EUR bei der Beklagten beschäftigt. Am 03.11.2017 haben die Parteien den Rechtsstreit durch Vergleich beigelegt. Dieser sieht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2017 vor. Im Übrigen lau-tet der Vergleich auszugsweise:

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/2316DF20749EFEB4C1258290001CFA6B/$file/Beschluss-1-Ta-5-18_28-02-2018.pdf>

**XVII.**

**Urlaubsabgeltung, Eigenkündigung, ordentliche, Freistellung von der Arbeit, Urlaubsansprüche, Anrechnung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.02.2018, Az. 5 Sa 425/17

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz nur noch um Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Die 58-jährige Klägerin war bei der Beklagten zu 1) bzw. deren Rechtsvorgängerin vom 01.06.2015 bis zum 31.05.2017 als examinierte Altenpflegerin zu einem Monats-gehalt von zuletzt 2.450,00 € brutto bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36,5 Stunden und einer 5-Tage-Woche beschäftigt. Arbeitsvertraglich stand der Klägerin ein Jahresurlaub von 28 Werktagen zu. Das Arbeitsverhältnis endete durch Eigenkündigung der Klägerin vom 24.04.2017 zum 31.05.2017. Während eines mit der Klägerin geführten Telefonats erklärte der Beklagte zu 2) am 27.04.2017, dass die Klägerin nicht wiederzukommen brauche, sie, die Klägerin, sei auf dem kommenden Dienstplan nicht eingeteilt. Dies bestätigte die Beklage zu 1) der Klägerin nochmals mit Schreiben vom 02.05.2017, in welchem es u. a. heißt (Bl. 16 d. A.):

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/0EE04795C01DDEDBC1258290001CFA6C/$file/Urteil-5-Sa-425-17_15-02-2018.pdf>

**XVIII.**

**Änderungskündigung, betriebsbedingt, Wirksamkeit, AT-Angestellter, Einkommensgrenze, Monatseinkommen, regelmäßiges Einkommen, Vereinbarung, Tarifvertrag, Auslegung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 28.02.2018, Az. 6 Sa 330/17

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung.

Der am ….1963 geborene Kläger ist ledig und hat keine Unterhaltspflichten. Er trat am 01.05.2004 als Diplom-Ingenieur Elektrotechnik in die Dienste der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin. Der Kläger hat ein Zusatzstudium „Praktische Betriebswirtschaft“ erfolgreich absolviert. Zuletzt arbeitete er bei der Beklagten als Leiter der Organisationseinheit der B. „Test und Analysis“ (OG Einheit ED 55). Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag vom 27.10.2011 (Bl. 15 ff. d. A.) zugrunde. Im Arbeitsvertrag wird der Kläger als „außertariflicher Angestellter“ bezeichnet.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/E2199E530CF5B2CFC1258290001CFA6D/$file/Urteil-6-Sa-330-18_28-02-2018.pdf>

**XIX.**

**Diskriminierung, Teilzeitbeschäftigung, Urlaub, Alturlaub, Urlaubsentgelt, Reduzierung, Ansparphase, Sabbatical**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 06.02.2018, Az. 2 Sa 359/17

Die Parteien streiten um Entgeltzahlung für Urlaub.

Der Kläger ist bei dem beklagten Land am Landgericht K. als Informatiker beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis regelt sich kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme und beiderseitiger Tarifgebundenheit nach dem TV-L.

Mit Wirkung zum 01.03.2016 wurde zwischen den Parteien eine Vereinbarung über ein „Sabbatical“ getroffen. Mit dem schriftlichen Änderungsvertrag vom 21.01.2016 (Bl. 10 d. A., Anlage K1) ist mit dem Kläger eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden. Die Teilzeitbeschäftigung erfolgt in Form einer siebenjährigen Vollbeschäftigung (38,7 Stunden wöchentlich) in der Zeit vom 01.03.2016 bis 28.02.2023 und einer einjährigen Freistellung in der Zeit vom 01.03.2023 bis 29.02.2024. Auf den gesamten Zeitraum bezogen ergibt sich eine Arbeitszeit von 87,5 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/6DE841F54D27EFE8C125828800233ABB/$file/Urteil-2-Sa-359-17_06-02-2018.pdf>

**XX.**

**Nichtigkeitsklage, Geschäftsunfähigkeit, Darlegung**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 08.02.2018, Az. 5 Sa 347/17

Streitgegenständlich ist eine Nichtigkeitsklage, mit der die Klägerin die Aufhebung eines Urteils des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 17.01.2012, 1 Sa 84 b/11, begehrt, mit welchem unter Abänderung des angefochtenen erstinstanzlichen Urteils ihre Kündigungsschutzklage abgewiesen wurde.

Die 1964 geborene Klägerin wurde von der Stadt B. ab dem 12.06.2006 befristet bis zum 31.12.2010 als Personalvermittlerin in Vollzeit eingestellt. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging infolge einer Verwaltungsfusion zum 01.05.2008 auf die Beklagte über. Die Klägerin war eingruppiert in Entgeltgruppe 9 TVöD und bezog zuletzt ein Monatsgehalt von 2.613,93 € brutto.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/FEA815CDA04E83DDC125828800233ABC/$file/Urteil-5-Sa-347-17_08-02-2018.pdf>

**XXI.**

**Eingruppierung, Umgruppierung, Pflegekraft, Leitungskraft, Tätigkeit, übertragene, Umstrukturierung, Teamleitung, Stationsleitung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 30.01.2018, Az. 2 TaBV 19/17

Die Beteiligten streiten um die Umgruppierung von 5 Arbeitnehmern.

Die antragstellende Arbeitgeberin ist ein integrierter Anbieter von Dienstleistungen im Gesundheitswesen in der Region P. Sie ist unter anderem Träger der Krankenhäuser in E., W. und P. Sie beschäftigt über 2000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auf die Arbeitsverhältnisse findet der TVöD (VKA) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser Anwendung.

Der Antragsgegner ist der standortübergreifend auf der Grundlage eines Tarifvertrages nach § 3 BetrVG gebildete zuständige Betriebsrat.

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](mailto:info@vdaa.de) [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de)