

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 4 Ca 151/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn

gegen

← Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn		
23. OKT. 2020		
Erlodgt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Bekl. -

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 4. Kammer - durch die Richterin am
Arbeitsgericht ... d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtliche Richter ... auf die
mündliche Verhandlung vom 21.10.2020

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die klagende Partei trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf EUR 1.778,40 festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin und die damit einhergehenden Differenzlohnansprüche.

Die 40 Jahre alte, verheiratete und 2 Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtete Klägerin wird bei der beklagten Partei/bzw. bei deren Rechtsvorgänger seit 18.04.2001 als Mitarbeiterin im Rotationsbetrieb in Teilzeit mit 130 Stunden pro Monat beschäftigt. Die beklagte Partei ist eine Franchisenehmerin der Diese betreibt in der gesamten Bundesrepublik Schnellrestaurants. Sie beschäftigt ca. 3.500 Mitarbeiter. Die Klägerin wird im Betrieb in H. eingesetzt. Dort sind insgesamt 20 Mitarbeiter tätig.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der Manteltarifvertrag Systemgastronomie (im folgenden MTV) sowie der Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie (im folgenden ETV) kraft Organisationszugehörigkeit Anwendung.

Die Klägerin, derzeit in die Tarifgruppe 2 eingruppiert, begehrt eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 3, was zu einer Stundenlohnerhöhung von 0,38 Euro brutto führen würde.

Gemäß § 3 Abs. 1 MTV richtet sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages.

Hinsichtlich der Eingruppierung enthält der ETV folgende Regelungen:

§ 2 Eingruppierung und Tarifgruppen

- 1** Die Beschäftigten sind bei ihrer Einstellung in die zutreffende Tarifgruppe einzugruppieren. Es kann einzelvertraglich ein Arbeitsentgelt verhandelt werden, das oberhalb der jeweiligen oder aller Tarifgruppen liegt (übertarifliches Gehalt).
- 2** Die Beschäftigten werden entsprechend der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit nach den Tätigkeitsbeispielen in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Tarifgruppe ist nicht allein die berufliche oder betriebliche Bezeichnung maßgebend. Umfasst eine Tätigkeit mehrere Einzeltätigkeiten, die für sich alleine betrachtet unterschiedlichen Tarifgruppen zuzuordnen wären, so richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzeltätigkeit.

Die Tätigkeit im Rotationssystem beinhaltet überwiegend verschiedenartige, sich abwechselnde Einzeltätigkeiten. Beschäftigte, die im Rotationssystem tätig sind, werden zu Beginn der Tätigkeit in die Tarifgruppe 1 eingruppiert. Nach Ableistung der Anlernzeit werden diese in die Tarifgruppe 2 eingruppiert. Die Zuweisung einzelner Tätigkeiten im Rotationssystem, die für eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 3 erforderlich ist, darf den Beschäftigten nicht willkürlich versagt werden. Im Streitfall hat der Arbeitgeber seine Gründe für die Versagung darzulegen und im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung zu beweisen. Tätigkeiten im Rotationssystem, die ein Mitgliedsunternehmen vollständig an ein Drittunternehmen übertragen hat, werden bei der Eingruppierung in Tarifgruppe 3 nicht berücksichtigt.

Die Nennung von Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst Beispielen in den Tarifgruppen verpflichtet die Mitgliedsbetriebe und -unternehmen nicht, diese in der ganzen Breite anzuwenden, insbesondere wenn dies aufgrund fehlender Tätigkeitsfelder nicht möglich ist bzw. die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten auf bestimmte Tarifgruppen begrenzt sind.

3 Begriffserklärungen

Rotationssystem

Die Beschäftigung im Rotationssystem meint rollierende Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Restaurants. Dazu gehören insbesondere Tätigkeiten im Gastraum, im Servicebereich inkl. Kasse, an den Produkt- und Getränkestationen im Küchenbereich verbunden mit allen anfallenden Arbeiten zur Vorbereitung und Herstellung von Produkten und Produktzutaten (z. B. Pommes Frites, Grill- und Frittierstationen, Salat- und Dessertzubereitung), inklusive sämtlicher notwendiger Hilfs-, Säuberungs- und Reinigungsarbeiten². Zu den Tätigkeiten im Rotationssystem gehören ferner auch Reinigungsarbeiten im Sanitär- und Hygienebereich des Restaurants.

Aufsichtsbefugnis

Stellt eine Tätigkeits- oder Funktionsbeschreibung auf eine Aufsichtsbefugnis ab, so ist darunter die fachliche Beaufsichtigung von Produktions- und Arbeitsabläufen und der Einhaltung deren Standards zu verstehen, ohne dass dabei disziplinarische und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden. Funktionen mit Aufsichtsbefugnis sind insbesondere die des Crew Trainers, Crew Chiefs, Production Leaders, der Kassenaufsichtskraft sowie des Team- & Champs Partners.

- 7** Die Eingruppierung erfolgt in die Tarifgruppen 1 bis 12 anhand der dort aufgeführten Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst der dort benannten Beispiele:

Tarifgruppe 1

Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, insbesondere:

- Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten
- Wäschearbeiten
- Lieferfahrer/in
- Lager und Magazinarbeiten
- Tätigkeiten in der Spülküche
- Reinigung und Pflege der Außenanlagen
- Tischabräumer/in
- Auffüller/in

Tarifgruppe 2

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, insbesondere:

- Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten
- Einfache Tätigkeit in der Verwaltung
(Sortierarbeiten, Ablage, einfache Dateneingabe etc.)
- Grund- und Nachtreiniger/in
- Pizzazubereitung
- Kundenbetreuer/in in den ersten 14 Monaten dieser Tätigkeit
- Tischservicepersonal im Fullservicebetrieb in den ersten 14 Monaten dieser Tätigkeit
- Kassenkräfte im Fullservicebetrieb
- Lager-/Magazinarbeiter/in mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 3

Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen, insbesondere:

- Arbeitnehmer/in im Rotationssystem, der/die alle während seiner/ ihrer Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten im Rotationssystem ausüben kann und diese selbständig regelmäßig ausübt nach 36 Monaten dieser Tätigkeit
- Kundenbetreuer/in nach 14 Monaten dieser Tätigkeit
- Verwaltungstätigkeit, die über die einfachen Tätigkeiten der Tarifgruppe 2 hinausgeht
- Pizzazubereitung mit erhöhten Anforderungen
- Arbeitnehmer/in mit Aufsichtsbefugnis in den Teilbereichen des Rotationssystems ohne Weisungsbefugnis nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Crewtrainer, Production Leader, Kassenaufsichtskraft, Team- & Champs Partner)
- Tischservicepersonal im Fullservicebetrieb nach 14 Monaten dieser Tätigkeit

Mit ihrer beim Arbeitsgericht Heilbronn am 16.04.2020 eingegangenen und der beklagten Partei am 27.04.2020 zugestellten Klage macht die Klägerin im Wesentlichen geltend:

Die Klägerin könne alle während ihrer Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten im Rotationssystem ausüben und übe diese regelmäßig selbständig seit über 36 Monaten aus. Die Klägerin erfülle die Voraussetzungen des ETV § 2 Abs. 7 Tarifgruppe 3 erster Spiegelstrich. Dies ergebe sich aus den beispielhaft dargelegten Tagesabläufen vom 20., 23., 27. und 28. Juli 2020. Hinsichtlich dieser ausformulierten Tagesabläufe wird auf den Schriftsatz der klagenden Partei vom 30.07.2020 Bl. 67 und 68 der Akte Bezug genommen.

Durch die regelmäßige und selbstständige Ausübung aller im Rotationssystem anfallenden Tätigkeiten erfülle die Klägerin die Voraussetzungen der Tarifgruppe 3.

Bestritten werde, dass die Klägerin in der Preparation-Station noch nie tätig gewesen sein soll. Dortige Arbeiten wie Schälen und Schneiden von Zwiebeln, Waschen und Schneiden von Tomaten und Haltbarkeitsprüfung der Zutaten seien Vorarbeiten, die regelmäßig zwischen 8:30 Uhr und 10:00 Uhr erledigt werden müssten. Schichtbeginn der Klägerin sei derzeit 12:00 Uhr, so dass sie diese Tätigkeiten im Bedarfsfalle im Laufe des Tages zusätzlich verrichte. Sei die Klägerin ab 8:30 Uhr eingeteilt, habe sie diese Arbeiten verrichtet.

Die Klägerin verfüge auch über die notwendigen Kenntnisse im Bereich Haltbarkeitskontrolle von Zutaten sowie über die intern geltenden Lebensmittel- und Hygienestandards.

Bezüglich der Reinigungstätigkeit der Milchshake- und Eismaschine, der Eiswürfel- und Kaffeemaschine bestehe die Anweisung, dass der Restaurantverantwortliche, Herr [REDACTED] diese Reinigungsarbeiten selbst vornehme unter Zuhilfenahme von Mitarbeitern. Die Klägerin habe erforderlichenfalls stets Hilfe geleistet.

Entgegen der Behauptung der beklagten Partei habe die Klägerin auch Reinigungstätigkeiten verrichtet, so habe sie im Juli 2020 Tische abgewischt, Tablett geputzt, Terrassenboden gereinigt.

Die Kassenabrechnung obliege dem jeweiligen Restaurantverantwortlichen. Dieser zähle die Bestände im Beisein der Mitarbeiterin, die die Beträge dann bestätige. Der Restaurantverantwortliche übertrage das Ergebnis in das Computersystem.

Die Klägerin nehme auch Warenanlieferungen entgegen und verräume diese.

Die Toiletten würden grundsätzlich durch eine externe Putzfirma gereinigt. Gleichwohl habe die Klägerin in der Vergangenheit die Toiletten kontrolliert, gereinigt und Seife aufgefüllt.

Bezüglich der Berechnung der geltend gemachten Differenzlohnansprüche für die Monate Dezember 2019, Januar 2020 und Februar 2020 wird auf die Ausführungen in der Klageschrift vom 14.04.2020 Bl. 4 und 5 der Akte Bezug genommen.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin als Rotationsmitarbeiterin nach § 2 Ziffer 7 des Entgelttarifvertrages für die Systemgastronomie in die Lohngruppe TG 3 einzugruppieren und die Klägerin seit dem 01.12.2019 entsprechend dieser Eingruppierung zu vergüten.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin an rückständiger Vergütung für den Monat Dezember 2019 18,90€ brutto sowie 0,11 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.01.2020 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin an rückständiger Vergütung für den Monat Januar 2020 32,47 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.02.2020 zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin an rückständiger Vergütung für den Monat Februar 2020 27,10€ brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.03.2020 zu bezahlen.

Die beklagte Partei beantragt Klagabweisung.

Sie macht im Wesentlichen geltend:

Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die TG 3 seien derzeit nicht erfüllt.

Einen Großteil der im Rotationsbereich der beklagten Partei zu erledigenden Aufgaben habe die Klägerin seit Beginn ihrer Tätigkeit bis heute gar nicht erbracht, obwohl diese Aufgaben in den Schichten der Klägerin anfallen würden. Gemäß § 2 Abs. 3 ETV seien im Rotationssystem alle anfallenden Arbeiten zur Vorbereitung von Produkten und Produktzutaten zu erbringen. Diese würden bei der beklagten Partei in der Küche an der Preparation-Station durchgeführt. Hier seien Zwiebeln zu schälen und schneiden, Tomaten zu waschen und schneiden, Haltbarkeitsprüfungen der Zutaten durchzuführen usw. An dieser Preparation-Station sei die Klägerin noch nie tätig geworden.

Sie verfüge nicht über die notwendigen Kenntnisse im Bereich der Haltbarkeitskontrolle von Zutaten, um diese Vorbereitungsarbeiten ordnungsgemäß auszuüben.

Die Klägerin habe sich nicht mit den geltenden Lebensmittel- und Hygienestandards beschäftigt.

Zudem habe die Klägerin bis heute weder die Michshake- und Softeismaschine noch die Eismaschine oder die Kaffeemaschine gereinigt.

Vor Juli 2020 habe sie nie die Sanitärbereiche im Restaurantbetrieb gereinigt. Auch die Tische im Gästebereich seien vor Juli 2020 meistens nicht abgewischt worden.

Die Kassenabrechnung habe die Klägerin nicht erbracht. Sie habe zwar Münzen in der Kasse gezählt, die für eine ordnungsgemäße Kassenabrechnung erforderliche Trennung des Bargeldes nach Geldsorten sowie die Zählung des gesamten Kassenbestandes erfolge von der Klägerin aber nicht. Auch werde von der Klägerin kein Kassenbericht zur Feststellung des Ergebnisses erstellt und die erforderliche Übertragung in das Computersystem führe die Klägerin auch nicht durch.

Wesentliche Aufgabenbereiche würden von der Klägerin auch nicht selbstständig erbracht. Zwar nehme die Klägerin kleinere Warenlieferungen entgegen, räume diese aber nicht ins Kühlhaus oder in den Lagerraum ein. Vielmehr bitte die Klägerin andere Mitarbeiter darum, ihr bei der Aufgabenbewältigung behilflich zu sein. So fordere sie andere Mitarbeiter auf, neue Pommes aus dem Kühlhaus für sie zu holen.

Die Klägerin weise auch nicht die erforderliche Regelmäßigkeit der Aufgabenerfüllung aus. Die Klägerin beschränke sich auf die Aufgabendarstellungen der Schichten am 20., 23., 27. und 28.07.2020. Einen wesentlichen Teil der dargestellten Tätigkeiten übe die Klägerin jedoch erst seit Juli 2020 aus. So habe die Klägerin bis dahin nie die Sauberkeit der Tablette kontrolliert, Seife aufgefüllt oder Toiletten gereinigt.

Entgegen der Behauptung der Klägerin gebe es keine Anweisung, dass die Milchshake- und Eismaschine sowie die Eiswürfel- und Kaffeemaschine nur vom Restaurantverantwortlichen zu reinigen ist. Andere Mitarbeiter, auch solche, die in der TG 3 eingruppiert seien, führten regelmäßig und selbstständig die Reinigung der vorbenannten Maschinen durch. Entgegen der Behauptung der Klägerin seien im Betrieb zwei Mitarbeiterinnen in die TG 3 eingruppiert.

Entgegen der Behauptung der Klägerin würden Mitarbeiter der TG 3 die Kassenabrechnung ohne Anweisung und ohne Unterstützung des Restaurantverantwortlichen selbst vornehmen.

Die Reinigung der Toiletten erfolge nicht durch eine externe Putzfirma, sondern durch die eigenen Arbeitnehmer der beklagten Partei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig.

Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig ist (vergleiche BAG 3. Dezember 1997, 10 AZR 222/97).

Der Streitgegenstand der bezifferten Zahlungsanträge ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

II.

Die Klage ist nicht begründet.

Der Klägerin steht kein Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe TG 3 zu.

1. Als Voraussetzung für die TG 3 erster Spiegelstrich normiert der Tarifvertrag:

Arbeitnehmer/in im Rotationssystem, der/die alle während seiner/ihrer Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten im Rotationssystem ausüben kann und diese selbständig ausübt nach 36 Monaten dieser Tätigkeit.

Die Klägerin hat weder substantiiert vorgetragen noch unter Beweis gestellt, dass sie alle während ihrer Schichten zur Verfügung stehenden Tätigkeiten regelmäßig selbständig über 36 Monate ausübt.

Nach der Definition im Tarifvertrag, § 2 Abs. 3 ETV meint die Beschäftigung im Rotationssystem *rollierende Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Restaurants. Dazu gehören insbesondere Tätigkeiten im Gastraum, im Servicebereich inklusive Kasse, an den Produkt – und Getränkestationen im Küchenbereich verbunden mit allen anfallenden Arbeiten zur Vorbereitung und Herstellung von Produkten und Produktzutaten (z.B. Pommes Frites, Grill- und Frittierstationen, Salat- und Dessert Zubereitung) inklusive sämtlicher notwendiger Hilfs-, Säuberung – und Reinigungsarbeiten.*

Zu den Tätigkeiten Rotationssystem gehören ferner auch Reinigungsarbeiten im Sanitär- und Hygienebereich des Restaurants.

2.

- a) Unstreitig gehört der Arbeitsplatz an der Preparation-Station zu den Arbeitsplätzen, die von den Mitarbeitern im rollierenden System ausgeführt werden müssen, wenn dieser Arbeitsplatz während der konkreten Schicht zu besetzen ist.

Nachdem die beklagte Partei bestreitet, dass die Klägerin an diesem Arbeitsplatz je tätig geworden sei, wäre es Aufgabe der Klägerin, darzulegen, wann sie an diesem Arbeitsplatz selbständig gearbeitet hat und darzulegen, dass sie die dort anfallenden Arbeiten auch regelmäßig erfüllt hat, sowie ihren Vortrag unter Beweis zu stellen.

Die pauschale Behauptung, „für den Fall, dass die Klägerin ab 8:30 Uhr eingeteilt wird, habe sie diese Arbeiten in der angegebenen Arbeitszeit verrichtet“ erfüllt die Voraussetzungen an den erforderlichen Vortrag nicht. Unklar bleibt, ob sie alle dort anfallenden Tätigkeiten ausgeführt hat und ob diese Aufgabenerfüllung auch regelmäßig erfolgt ist.

- b) Aufgrund der Definition der Tarifvertragsparteien gehören die Säuberungs- und Reinigungsarbeiten grundsätzlich mit zu den Tätigkeiten z.B. an der Getränkestation.

Die Klägerin hat bislang weder dargelegt, noch unter Beweis gestellt, dass sie alle anfallenden Reinigungsarbeiten bezüglich der Kaffeemaschine und/oder der Eismaschine, der Milchshakemaschine oder der Eiswürfelmaschine regelmäßig selbständig durchführt. Unstreitig hat die Klägerin bislang keine Reinigung dieser Maschine selbständig durchgeführt. Soweit sie sich auf eine Anweisung berufen möchte, dass der Restaurantverantwortliche Herr ████████ diese Tätigkeiten selbst vornehme, fehlt es an einem substantiierten Vortrag, wann diese Weisung wie erteilt worden sein soll.

- c) Für die bestrittene Behauptung, dass die Klägerin über einen Zeitraum von 36 Monaten selbständig Reinigungsarbeiten im Sanitärbereich durchgeführt hat, ist die Klägerin ebenfalls beweisfällig geblieben.

Soweit die Klägerin konkret darlegt, dass sie an einzelnen Tagen im Juni/ Juli 2020 diese Aufgaben erfüllt hat, läßt dies kein Rückschluß darauf zu, dass diese Aufgabenbewahrnehmung bereits seit 36 Monaten regelmäßig erfolgt.

Nachdem nach dem Vortrag der Klägerin nicht zur Überzeugung der Kammer festgestellt werden konnte, dass die Klägerin alle während ihrer Schicht anfallenden Tätigkeiten regelmäßig selbständig ausübt, war die Klage abzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO. Nachdem die Klägerin vollumfänglich unterlegen ist, hat sie die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 46 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 40 Abs. 2 S. 2 GKG. Das wirtschaftliche Interesse wurde vorliegend mit dem 36-fachen monatlichen Differenzbetrag in Höhe von 49,40 Euro bewertet. (130 Stunden x 0,38 euro x 36 Monate).

Gründe, die Berufung gesondert zuzulassen, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Kläg. Berufung einlegen.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -, E 7, 21, 68159 Mannheim zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für d. Bekl. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:



Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 21.10.2020 um 15:14:22 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00001a00_URT_21_10_2020.pdf

00001a00_URT_21_10_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Justiz des Landes Baden-Württemberg	21.10.2020 14:23:11 Uhr	504357766875726920	gültig	gültig



Arbeitsgericht Heilbronn

In Sachen

4 Ca 151/20

Verkündet am 21.10.2020

Urkundsbeamte(r) der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 21.10.2020 um 15:14:25 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00002a00__Verkündungsvermerk_21_10_2020.docx.pdf

00002a00__Verkündungsvermerk_21_10_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
Emily Wahl	Justiz des Landes Baden-Württemberg	21.10.2020 14:08:07 Uhr	2948292275673243972	gültig	gültig

