

**Arbeitsgericht
Frankfurt (Oder)**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

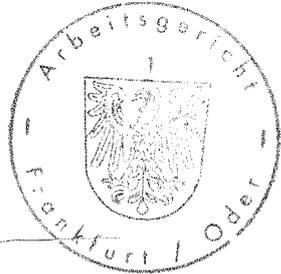
2 Ca 84/22



Verkündet

am 21.07.2022

..., Justizbeschäftigte als
Urkundsbeamter/in der
Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil

← Mit. z. Kin. Rückschau	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Frankfurt (Oder)		
10. SEP. 2022		
Erledigt	Erster-Termin	Beendet

In Sachen

Prozessbevollmächtigte/r:

- Kläger/in -

gegen

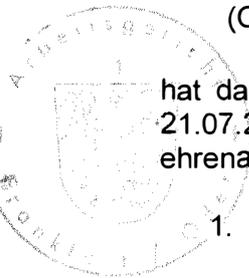
- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretär Schettler u. a. DGB Rechtsschutz GmbH -
Büro Frankfurt (Oder), Zehmeplatz 11, 15230 Frankfurt
(Oder)

hat das Arbeitsgericht Frankfurt (Oder), 2. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 21.07.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Herr ... und Herr ... für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 8.573,11 Euro.



Tatbestand

Die Parteien streiten um die Rückzahlung von Fortbildungskosten.

Der Beklagte, ausgebildeter Verwaltungsfachangestellter, war ab Februar 2016 zunächst auf der Grundlage eines befristeten Vertrags bei dem klagenden Amt, eingruppiert in die Entgeltgruppe 6, als Sachbearbeiter tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der TVöD (VKA) Anwendung.

Unter dem 05.10.2016 vereinbarten die Parteien einen Fortbildungsvertrag für die Absolvierung eines Fortbildungslehrgangs in dem Zeitraum 10.10.2016 bis voraussichtlich September/Oktober 2019 zur Erlangung des Abschlusses „Verwaltungsfachwirt“.

Darin vereinbarten die Parteien unter § 2 des Fortbildungsvertrags, dass der Beklagte, soweit erforderlich, zur Teilnahme an den Lehrveranstaltungen und Prüfungen an bis zu fünf Arbeitstagen mit jeweils acht Arbeitsstunden pro Kalendermonat unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt wird und die sonstigen Fortbildungskosten vom Beklagten getragen werden. Für den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Fortbildung enthält § 4 Nr. 3 des Fortbildungsvertrags folgende Rückzahlungsklausel:

„Endet das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien vor Ablauf einer Frist von 3 Jahren, beginnend mit dem Tag des erfolgreichen Bestehens der Abschlussprüfung, und hat der Beschäftigte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schuldhaft zu vertreten, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der vorzeitigen Beendigung 1/36 der nach § 2 Ziffer 1 entstandenen Kosten (Bruttoentgelt nebst Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) zu erstatten. Gleiches gilt, hat der Beschäftigte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Fortbildung schuldhaft zu vertreten.“

Weiter ist in § 4 Nr. 4 des Fortbildungsvertrags geregelt:

„Der Beschäftigte sichert eine ordnungsgemäße, kontinuierliche und sorgfältige Abarbeitung seiner Aufgaben gemäß Stellenbeschreibung 2.04, die aufgrund dieses Fortbildungslehrganges nicht geändert bzw. angepasst wird, durch motivierte und persönliche Einsatzbereitschaft ab.“

In § 5 des Fortbildungsvertrags findet sich eine Schriftformklausel, wonach „mündliche Abreden zwischen den Parteien (...) keine Geltung“ haben.

Auf den Inhalt des Fortbildungsvertrags vom 05.10.2016 – Anlage K 4 – (Bl. 137/138 d. A.) wird im Übrigen in vollem Umfang verwiesen.

Auf Antrag des Beklagten vom 12.07.2016 (Anlage B 1, Bl. 177 d. A.) gruppierte die Klägerin den Beklagten durch Änderungsvertrag vom 20.12.2016 rückwirkend in die Entgeltgruppe 8 ein und vereinbarte die unbefristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses.

Auf weiteren Antrag des Beklagten vom 13.12.2017 auf Überprüfung der Eingruppierung im Zusammenhang mit der Neufassung der Entgeltordnung des TVöD, gruppierte die Klägerin ihn rückwirkend ab dem 01.01.2017 in die Entgeltgruppe 9a ein (Anlagen B 4 und B 5, Bl. 181/182 d. A.). Nach Übertragung weiterer Aufgaben und Ernennung zum

Abwesenheitsvertreter des Leiters des Fachbereichs II erfolgte durch Änderungsvertrag vom 17.04.2019 mit Wirkung ab dem 01.05.2019 eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b.

Der Beklagte schloss die Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt mit Prüfung vom 23.08.2019 erfolgreich ab (Anlage K 5, Bl. 140 d. A.).

Nachdem der Beklagte seiner Amtsdirektorin sein Interesse an einer höherdotierten Stelle in einer Nachbarkommune mitgeteilt hatte, erreichte die Klägerin im Amtsausschuss eine Änderung des Stellenplans und schuf, als Anreiz für einen Verbleib des Beklagten, für ihn eine personengebundene Stelle mit einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 (Protokoll des Amtsausschusses vom 28.11.2019, dort Seite 2, Anlage K 8, Bl. 168/169 d. A.). Vor diesem Hintergrund erfolgte durch Änderungsvertrag vom 16.12.2019 die Eingruppierung des Beklagten in die Entgeltgruppe 10 ab dem 01.01.2020.

Mit Schreiben vom 12.03.2021 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30.06.2021 (Anlage K 6, Bl. 141 d. A.).

Darauf forderte die Klägerin ihn mit Schreiben vom 28.06.2021 zur Erstattung von Fortbildungskosten in Höhe von 9.232,58 Euro unter Beifügung einer Anlage, aus der sich die Berechnung ergibt, erfolglos auf.

Ausweislich der vom Beklagten nicht angegriffenen Berechnung hat sie für die insgesamt 136 Tage an dem sie den Beklagten freigestellt hat Bruttolohnkosten in Höhe von 23.740,85 Euro aufgewendet, so dass sich geteilt durch 36 Monate (3 Jahre) ein monatlicher Erstattungsbetrag in Höhe von 659,47 Euro ergibt. Die Klägerin ist für den Zeitraum zwischen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2021 und dem Ablauf der dreijährigen Bindungsfrist ab Abschluss der Ausbildung von 14 Erstattungsmonaten ausgegangen. Auf das Schreiben vom 28.06.2021 nebst Anlage - Anlage K 7, Bl. 142 – 147 d. A.) wird in vollem Umfang verwiesen.

Auf Antrag der Klägerin hat das Amtsgericht Wedding am 06.10.2021 gegen den Beklagten einen Mahnbescheid über eine Hauptforderung in Höhe von 9.232,58 Euro erlassen (Bl. 4 d. A.).

Nach Widerspruch des Beklagten hat das Amtsgericht Wedding das Verfahren an das Landgericht Frankfurt (Oder) – Aktenzeichen 19 O 157/21 – abgegeben, welches das Verfahren mit Beschluss vom 15.12.2021 an das sachlich zuständige Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) verwiesen hat (Bl. 59 – 61 d. A.).

Die Klägerin ist der Auffassung, die im Fortbildungsvertrag vereinbarte Rückzahlungsklausel sei wirksam und beeinträchtigt den Beklagten weder unangemessen im Sinne § 307 Abs. 1 BGB noch sei sie intransparent.

Es sei überdies zu berücksichtigen, dass die Fortbildung auf Wunsch des Beklagten erfolgt sei und der Kündigungsgrund des Beklagten allein aus der Sphäre des Beklagten stamme.

Sie behauptet, sie habe vielmehr insbesondere durch die mehrmaligen Höhergruppierungen versucht den Beklagten zur dauerhaften Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu motivieren durch die Schaffung finanzieller Anreize. Sie habe den Beklagten entsprechend seiner in der Fortbildung erworbenen Qualifizierungen beschäftigt und vergütet. Mit der Zahlung der Entgeltgruppe 10 habe sie ihn sogar um ihn zum Bleiben zu bewegen mit einer Entgeltgruppe höher als für einen Verwaltungsfachwirt erforderlich vergütet.

Die Klägerin hat nach teilweiser Klagerücknahme über einen Teilbetrag in Höhe von 659,47 Euro zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 8.573,11 Euro zu zahlen,

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Auffassung, die anteilige Rückforderung der Fortbildungskosten sei unrechtmäßig, da die in § 4 Nr. 4 des Fortbildungsvertrags geregelte Rückzahlungsklausel nach § 307 BGB unwirksam sei.

Die Klausel benachteilige den Beklagten unangemessen da sie für das Entstehen einer Rückzahlungsverpflichtung nicht ausreichend danach differenziere, aus welcher Sphäre der Grund der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses stamme.

Überdies sei sie intransparent, da sich aus dem Fortbildungsvertrag nicht erkennen lasse, in welcher Höhe im Rückzahlungsfall, Kosten auf ihn zukommen würden.

Er stellt unter Einreichung seiner jeweiligen Anträge klar, dass die Höhergruppierungen bis zur Entgeltgruppe 9b nicht von der Klägerin ausgegangen, sondern stets erst auf einen entsprechenden Antrag von ihm erfolgt seien und der jeweiligen ihm zugewiesenen Tätigkeit entsprochen habe. Die Entgeltgruppe 10 sei im Hinblick auf die ihm übertragenen höherwertigen Tätigkeiten auch berechtigt gewesen.

Im Kammertermin hat er ergänzend vorgetragen, er habe von der Fortbildungsmöglichkeit erst durch ein Rundschreiben der Klägerin erfahren, welches diese an alle jüngeren Mitarbeiter*innen versandt habe verbunden mit der Frage, ob insoweit Interesse bestände. Die Klägerin habe an der Weiterqualifizierung auch ein Interesse gehabt, denn während seiner Fortbildungszeit seien drei Kolleg*innen mit dieser Qualifikation in den Ruhestand gegangen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die Klage auf Rückzahlung der geltend gemachten Fortbildungskosten ist unbegründet.

Die in § 4 Nr. 3 Fortbildungsvertrag geregelte Rückzahlungsklausel hält einer Inhaltskontrolle nicht stand, da sie eine unangemessene Benachteiligung des Beklagten gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB darstellt.

1.

Die Rückzahlungsklausel in § 4 Nr. 3 Fortbildungsvertrag unterliegt der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB, da es sich hier um vorformulierte bzw. von der Klägerin gestellte Vertragsbedingungen i. S. v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt, die mit dem Beklagten nicht ausgehandelt worden sind i.S.v. § 305 Abs. 1 S. 3 BGB. Dies ist zwischen den Parteien auch nicht streitig.

2.

Gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sind Bestimmungen in vorformulierten Verträgen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine solche unangemessene Benachteiligung kann sich nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist (Transparenzgebot).

Das Bundesarbeitsgericht hat eine sehr umfangreiche Rechtsprechung zum Thema Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten entwickelt. Ein wichtiges Ziel ist es, dass die Arbeitgeberin durch die Rückzahlungsklausel keinen ungerechtfertigt weitgehenden Entscheidungsspielraum erhält. Eine Klausel über die Rückzahlung von Fortbildungskosten muss deshalb für die rückzahlungsverpflichtete Person verständlich sein und darf diese nicht unangemessen benachteiligen.

a.

Im vorliegenden Fall ergibt sich die unangemessene Benachteiligung des Beklagten daraus, dass die Rückzahlungsvereinbarung nicht hinreichend bestimmt im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 2 BGB ist (Transparenzgebot).

In dem gesamten Fortbildungsvertrag findet sich keine Abrede dazu, zu welchen Konditionen der Beklagte nach Abschluss seiner Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt bei der Klägerin beschäftigt werden sollte. Um die – insbesondere wirtschaftlichen – Risiken einer Rückzahlungsvereinbarung bei Abschluss der Fortbildungsvereinbarung einschätzen zu können, ist es jedoch erforderlich, dass der Beklagte weiß zu welchen, wenigstens rahmenmäßig bestimmten, Arbeitsbedingungen er nach Abschluss der Fortbildung während der – in diesem Fall dreijährigen - Bindungsfrist weiterarbeiten müsste, um die vereinbarte Rückzahlungspflicht abzuwenden.

b.

Nach der Rechtsprechung, der sich die erkennende Kammer anschließt, ist der rückzahlungspflichtigen Person bei Vereinbarung einer Erstattungspflicht der Fortbildungskosten eine Bindung an den Arbeitgeber nicht zuzumuten, wenn sie völlig im Unklaren gelassen wird, ob und zu welchen Bedingungen sie nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme vom Arbeitgeber (weiter-) beschäftigt wird.

Es muss mindestens rahmenmäßig bestimmt sein, mit welchen materiellen Arbeitsbedingungen (Art der Tätigkeit, Umfang und Vergütung) die Weiterverwendung der*s Arbeitnehm*erin erfolgen soll, beispielsweise durch Angabe der Tätigkeit (Berufsgruppe) sowie der maßgeblichen Tarifgruppe oder Vergütung sowie Voll- oder Teilzeit. Nur dann kann die*r Arbeitnehm*erin vorab die wirtschaftlichen Risiken der Rückzahlungsklausel einschätzen (u.a. BAG, Urteil v. 18.03.2008, - 9 AZR 186/07 -, NZA 2008, 1004 ff.; Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil v. 21.08.2019 – 3 Sa 67/19 –, juris; LAG

Berlin-Brandenburg, Urteil v. 22.08.2018, - 23 Sa 584/18 -, juris; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 31.08.2012, - 24 Sa 640/12 -, juris).

Mit diesen Anforderungen an die Transparenz des künftigen Arbeitsvertragsangebots wird der Arbeitgeber nicht unzumutbar verpflichtet, gegebenenfalls bereits mehrere Jahre im Voraus angeben zu müssen, wie und wo die*r Arbeitnehm*erin konkret eingesetzt werden soll (u.a. BAG, Urteil v. 18.03.2008, a.a.O.; Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.08.2019, a.a.O.; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 31.08.2012, a.a.O.).

c.

Diesen Anforderungen wird die Rückzahlungsvereinbarung nicht gerecht.

In dem gesamten Fortbildungsvertrag findet sich keine Abrede dazu, zu welchen Konditionen der Beklagte nach Abschluss seiner Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt bei der Klägerin beschäftigt werden sollte.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Fortbildungsvereinbarung, war der Beklagte auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsverhältnisses als Sachbearbeiter, vergütet nach der Entgeltgruppe 6 bei der Klägerin beschäftigt.

Nicht unproblematisch dabei ist bereits, dass der Beklagte zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Fortbildungsvereinbarung am 05.10.2016 nicht einmal die Sicherheit hatte, über den Befristungszeitraum hinaus (der von den Parteien nicht angegeben worden ist) von der Klägerin weiterbeschäftigt zu werden. Selbst wenn es – was von den Parteien nicht vorgetragen worden ist – hierzu bereits mündliche Zusagen der Klägerin gegeben haben sollte, hatte der Beklagte jedenfalls bis zum Abschluss des Änderungsvertrages vom 20.12.2016 keinen Einfluss darauf, ob er überhaupt noch über den Befristungsablauf hinaus weiterbeschäftigt werden würde.

Es kann dahinstehen, ob dies allein schon für die Bejahung einer unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB ausreicht, vor dem Hintergrund, dass die Parteien eine Rückzahlungspflicht nur für den Fall vereinbart haben, dass der Beklagte die (im Hinblick auf die vereinbarte dreijährige Bindungsfrist vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses „schuldhaft zu vertreten“ hat. Dieser Fall – und damit eine Rückzahlungsverpflichtung – läge aber bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristungsablaufs nicht vor, es sei denn die Formulierung „schuldhaftes Vertreten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ ließe eine Auslegung zu, dass diese Formulierung auch den – fiktiven – Fall erfassen würde, dass die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten nur deshalb nicht über den Befristungsablauf verlängert, weil dieser vorwerfbare Pflichtverletzungen begangen habe.

Die Rückzahlungsvereinbarung ist jedoch jedenfalls deswegen unbestimmt im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, weil es an jeglicher Abrede dazu fehlt, zu welchen Konditionen der Beklagte nach Abschluss seiner Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt bei der Klägerin weiterbeschäftigt werden sollte.

Mit dem Abschluss der Fortbildungsvereinbarung am 05.10.2016 wäre der Beklagte daher für die Dauer der dreijährigen Bindungsdauer, beginnend ab erfolgreichem Abschluss seiner Fortbildung, an die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den für ihn zu dem Zeitpunkt geltenden Vertragskonditionen – Tätigkeit als Sachbearbeiter, vergütet nach der Entgeltgruppe E 6 – gebunden, ohne einen durchsetzungsfähigen Anspruch gegen die Klägerin auf eine Übertragung von qualifikationsadäquaten Tätigkeiten als

Verwaltungsfachwirt und einer, dieser erworbenen Qualifikation entsprechenden Vergütung zu haben.

Für die Frage der Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung kommt es dabei nicht darauf an, dass die Klägerin ihn mit Änderungsvertrag vom 20.12.2016 dann in die Entgeltgruppe 8 und mit Änderungsvertrag von November 2018 rückwirkend ab dem 01.01.2017 in die Entgeltgruppe 9a eingruppiert und vergütet hat und ihm ab dem 01.05.2019 - und damit vier Monate vor Abschluss der Fortbildung – letztlich doch Tätigkeiten übertragen hat, die der Entgeltgruppe 9b und damit seiner Qualifikation als Verwaltungsfachwirt entsprechen und ihn auch danach vergütet hat.

Dies deshalb, weil der maßgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung der Transparenz und damit der Wirksamkeit der Vertragsklausel der Zeitpunkt des Abschlusses des Fortbildungsvertrags ist (vgl. u.a. BAG Urteil v. 18.03.2008, - a.a.O.). Der Beklagte muss bei Abschluss des Fortbildungsvertrages Klarheit darüber haben, welche Konsequenzen die Unterzeichnung der Vereinbarung für ihn haben kann. Zwar sind nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB für die Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 S. 1 und 2 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen, dies bezieht sich aber nicht auf spätere – dem Vertragsabschluss zeitlich nachfolgende – Ereignisse (vgl. u.a. BAG Urteil v. 18.03.2008, - a.a.O.).

Umstände, aus denen der Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Fortbildungsvertrags sicher davon ausgehen durfte, dass er mit Abschluss seiner Fortbildung qualifikationsadäquat beschäftigt und vergütet wird, er den geldwerten Vorteil, den ihm die Fortbildung verschaffen würde also während der dreijährigen Bindungsfrist auch würde nutzen können, haben die Parteien nicht vorgetragen.

Genau das Gegenteil ist vorliegend der Fall, denn in § 4 Nr. 4 des Fortbildungsvertrages ist geregelt, dass die Aufgaben seiner – damaligen – Stellenbeschreibung aufgrund des Fortbildungslehrgangs nicht geändert bzw. angepasst werden.

Damit erfüllt die vorliegende lückenhafte Vertragsgestaltung die Anforderungen an die Transparenz nicht, da sie der Klägerin diesbezüglich ungerechtfertigt weitgehende Entscheidungsspielräume eröffnet, den Beklagten auch nach dem erfolgreichen Abschluss der Fortbildung für drei Jahre mit einer Beschäftigung und Vergütung an sich zu binden, die seiner erworbenen Qualifikation nicht entsprechen.

Die Klage war nach alledem abzuweisen.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 91, 495, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits aufgrund ihres Unterliegens und aufgrund ihrer Teilklagerücknahme zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung hat ihre Rechtsgrundlage in den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO.

Für den Zahlungsantrag wurde dessen Nennbetrag zugrunde gelegt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin Berufung eingelegt werden. Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Abs. 2 ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Ab dem 01.01.2022 muss der in § 46g ArbGG genannte Personenkreis grundsätzlich elektronisch einreichen.

Die technischen Rahmenbedingungen für die elektronische Einreichung sind in der

Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) festgelegt.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."