

Urschrift  
Arbeitsgericht Freiburg  
Aktenzeichen: 2 Ca 93/22  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 03.05.2022

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläger -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH  
Friedrichstraße 41 - 43, 79098 Freiburg**

gegen

- Beklagte -

**Proz.-Bev.:**

hat das Arbeitsgericht Freiburg – 2. Kammer –  
durch die Richterin am Arbeitsgericht (sV) ...,

die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die  
mündliche Verhandlung vom 03.05.2022

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche, fristlose Kündigung noch die hilfsweise ordentliche, fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 21.02.2022 beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbediener weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 14.276,12 EUR festgesetzt.
5. Die – ohnehin statthafte – Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Mitt. z. R. Rückmeldung		
Vorlage		
DGB Rechtsschutz GmbH B-Pro Freiburg		
12. MAI 2022		
Erledigt	Fristen + Termin	Bearbeitet
.....	.....	.....

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung sowie um einen davon abhängigen Weiterbeschäftigungsanspruch.

Der 52-jährige, verheiratete Kläger ist drei Kindern gegenüber unterhaltspflichtig. Der Kläger arbeitet seit 01.06.2018 als Maschinenbediener im Industriebetrieb der Beklagten. Sein durchschnittliches monatliches Einkommen beläuft sich auf 3.569,03 € brutto. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung in Baden-Württemberg Anwendung. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn in Vollzeit tätige Arbeitnehmer. Sie war nicht zuverlässig über die Anzahl der Kinder des Klägers informiert.

Der Kläger erhielt unter dem 12.05.2021 eine Abmahnung wegen Verletzung der Nachweispflicht gemäß § 9 MTV (Anlage B6, ABI. 39).

Der Kläger war vor einiger Zeit an Covid 19 erkrankt und deswegen längere Zeit arbeitsunfähig.

Der Kläger war seit 15.12.2021 im Wesentlichen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, teilweise auch wegen Urlaubs bzw. Freizeitausgleichs nicht im Betrieb anwesend (vgl. den Auszug aus der Zeiterfassung Anlage B1, ABI. 31). Nachdem er für die Zeit bis 30.01.2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hatte, teilte der Kläger am 31.03.2022 vor Beginn der Nachtschicht telefonisch mit, dass er krank sei; er legte für den 31.03.2022 keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor.

Ab der Nacht vom 01./02.02.2022 arbeitete der Kläger wieder. Während der Nachtschicht vom 02./03.02.2022 besorgte er sich einen Urlaubsschein und beantragte schriftlich Urlaub für die Zeit vom 07.02.2022 bis 24.02.2022 (Anlage B2, ABI. 32). Der Vorgesetzte, der über den Urlaubsantrag entscheidet, war zu diesem Zeitpunkt nicht anwesend. Der Kläger sprach während der Schicht mit Herrn D., der in dieser Nacht als stellvertretender Team-leiter arbeitete, über den Urlaubswunsch. Der Verlauf dieses Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig. Zum Zeitpunkt des Gesprächs war der Kläger gesund und hatte keine Anzeichen für eine bevorstehende Erkrankung. Die kündigungsberechtigten Vertreter der Beklagten erfuhren am 07.02.2022 von diesem Gespräch.

Am Morgen des 03.02.2022 – gegen Ende der Nachtschicht – teilte der Vorgesetzte Herr W. dem Kläger mit, dass der Urlaub in der seinerzeitigen Personalsituation, in der viele Arbeitnehmer krank oder im Urlaub waren, nicht genehmigt werden könne. Der Kläger äußerte Verständnis und verabschiedete sich mit den Worten "also dann bis Montag".

Am 07.02.2022 begannen am Wohnort des Klägers die Winterferien. An diesem Tag erschien der Kläger nicht zur Arbeit, sondern meldete sich krank. Er legte eine Arbeitsunfähigkeits-

bescheinigung für die Zeit vom 07.02.2022 bis 06.03.2022 vor (Anlage B3, ABI. 33). Der behandelnde Arzt hatte den Kläger medizinisch untersucht, Blutdruck und Fieber gemessen sowie den Rachen und Hals des Klägers begutachtet.

Am 16.02.2022 hörte die Beklagte den im Betrieb gewählten Betriebsrat zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger an. Zur Frage der Unterhaltspflichten teilte sie dem Betriebsrat mit, dass der Kläger „vermutlich 2 Kinder“ habe (Anlage B4, ABI. 34 ff). Der Betriebsrat widersprach der Kündigung am 18.02.2022 (ABI. 38).

Mit Schreiben vom 21.02.2022, dem Kläger zugegangen am selben Tag, erklärte die Beklagte die außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Zugleich erklärte sie hilfsweise die ordentliche Kündigung (Anlage ABI. 6).

Mit der vorliegenden Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigungen und verlangt die Weiterbeschäftigung.

Der Kläger behauptet, Herr D. habe in dem Gespräch vom 02./03.02.2022 gesagt, dass der Urlaub wohl nicht genehmigt werde, weil man momentan zu wenig Personal habe, viele Mitarbeiter momentan krank seien und ohnehin schon viele im Urlaub seien. Für den Fall, dass es Probleme mit der Urlaubsgewährung geben sollte, habe Herr D. dem Kläger folgenden „Tipp“ gegeben: „Wenn Du Urlaub willst, mache es so, wie ich es gemacht habe. Als ich von der Wochenendschicht weg musste, um wieder in drei Schichten zu arbeiten, habe ich einen „gelben Zettel“ gemacht.“ Der Kläger habe dies abgelehnt.

Am 07.02.2022 sei der Kläger arbeitsunfähig krank gewesen. Er habe starke Kopfschmerzen und einen starken Druck im rechten Auge verspürt, außerdem habe er Fieber gehabt. Mutmaßlich habe es sich um Post-Covid-Symptome gehandelt.

Der Kläger hält die Kündigungen für unwirksam. Er meint, die Abmahnung vom 12.05.2021 sei unberechtigt, da der er wegen der seinerzeitigen Reisebeschränkungen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht rechtzeitig habe vorlegen können. Für den 31.01.2022 habe er keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gebraucht, weil es sich um eine eintägige Arbeitsunfähigkeit gehandelt habe. Wegen der unzutreffenden Information über die Anzahl der Kinder des Klägers sei die Betriebsratsanhörung unwirksam.

#### **Der Kläger beantragt:**

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche, fristlose Kündigung noch die hilfsweise ordentliche, fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 21.02.2022 beendet wird.**

**2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbediener weiter zu beschäftigen.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte behauptet, Herr D. habe dem Kläger am 02./03.02.2022 mitgeteilt, dass der Urlaubsantrag wohl nicht durchgehen werde. Darauf habe der Kläger erwidert: „Ja, dann muss ich eben eine andere Lösung finden.“ Auf die Reaktion des Herrn D.: „Das musst du wissen, was die Lösung ist.“, habe der Kläger gesagt: „Ja, dann bin ich halt krank.“ Herr D. habe abschließend erklärt: „Das musst du wissen, ob du es dir mit deiner Arbeitsstelle so verscherzen willst.“

Die Beklagte meint, mit seiner Ankündigung „Ja, dann bin ich halt krank.“ habe der Kläger schwerwiegend gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößen und zum Ausdruck gebracht, er sei notfalls bereit, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten finanziellen Vorteil zu verschaffen. Der Kläger habe ab 07.02.2022 unentschuldigt gefehlt. Er habe insofern erneut gegen die Nachweispflicht verstößen, als er für den 31.01.2022 keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegte.

Die Klage wurde der Beklagten am 11.03.2022 zugestellt. Einen angekündigten allgemeinen Feststellungsantrag hinsichtlich des Bestands des Arbeitsverhältnisses (§ 256 Abs. 1 ZPO) nahm der Kläger im Kammertermin zurück.

Die Kammer erhob Beweis durch die Vernehmung des Zeugen D. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 03.05.2022 verwiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivortrags wird auf die Schriftsätze der Parteien samt Anlagen und die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 29.03.2022 und vom 03.05.2022 Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die Klage ist zulässig und im zuletzt gestellten Umfang vollständig begründet.

1. Die außerordentliche Kündigung vom 21.02.2022 ist unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet.

Die Klage betreffend die außerordentliche Kündigung vom 21.02.2022 ist als Kündigungsschutzantrag gemäß §§ 4 S. 1, 13 Abs. 1 S. 2 KSchG statthaft.

Der Kläger hat die Klage rechtzeitig erhoben, § 4 S. 1 KSchG, § 253 Abs. 1 ZPO.

Die Klage hat Erfolg, da die Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung nicht erfüllt sind. Es liegt kein wichtiger Grund für den Ausspruch einer Kündigung vor.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, das heißt typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (hier der 31.03.2022, vgl. § 4.1 lit. a MTV). – zumutbar ist (BAG 27.06.2019 – 2 AZR 50/19, Rn. 12). Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt.

Selbst wenn man den von der Beklagten behaupteten Sachverhalt hinsichtlich des Gesprächs zwischen dem Kläger und Herrn D. als zutreffend unterstellt, liegt ein wichtiger Grund für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung „an sich“ nicht vor.

Dem Kläger wird nicht vorgeworfen, er habe versucht, einen ihm nicht zustehenden Vorteil durch eine unzulässige Drohung zu erreichen, und die Beklagte unzulässig unter Druck gesetzt. Sofern der Kläger gegenüber Herrn D. geäußert hat, er mache krank, falls der Urlaub nicht genehmigt wird, handelt es sich um eine Äußerung gegenüber einem Kollegen, der selbst weder über den Urlaubsantrag entscheidet noch Einfluss auf diese Entscheidung hat.

Der Vorwurf der Beklagten beschränkt sich vielmehr auf die Ankündigung einer Krankenschreibung bei objektiv nicht bestehender Erkrankung im Zeitpunkt der Ankündigung. In einer solchen Ankündigung kann insofern ein Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht – insbesondere die Leistungstreuepflicht – des Arbeitnehmers liegen, als der Arbeitnehmer zum Ausdruck bringt, er sei notfalls bereit, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Durch eine solche Ankündigung kann das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise beeinträchtigt werden (vgl. BAG 05.11.1992 – 2 AZR 147/92 unter II.2 b; BAG 12.03.2009 – 2 AZR 251/07, Rn. 22 f).

Nach Auffassung der Kammer kommt der – streitigen – Äußerung des Klägers jedoch kein derartiger Inhalt zu. Selbst wenn der Kläger mit dem Gedanken gespielt haben sollte, eine Arbeitsunfähigkeit vorzutäuschen, kann nicht bereits von einem entsprechenden festen Entschluss ausgegangen werden. Dies ergibt sich aus folgenden Umständen:

- Die Äußerung erfolgte spontan, als der Kläger erfuhr, dass sein Urlaubsantrag wohl nicht genehmigt werden wird.
- Die kritische Äußerung bestand aus einem einzigen Satz.
- Auch wenn Herr D. in der fraglichen Nacht als stellvertretender Teamleiter arbeitete, bestand zwischen dem Kläger und Herrn D. eher ein kollegiales Verhältnis als ein hierarchisches Verhältnis wie gegenüber einem Vorgesetzten. Zwar kann der Kläger sich nicht auf ein vertrauliches Verhältnis berufen, jedoch wird unter Kollegen typischerweise leichter etwas dahergesagt als gegenüber einem Vorgesetzten.

Selbst wenn die Kläger sich wie von der Beklagten behauptet geäußert hat, begründet die Äußerung für sich genommen – das heißt unabhängig vom nachfolgenden tatsächlichen Verhalten – nach Auffassung der Kammer an sich keinen wichtigen Grund für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung. Dass der Kläger möglicherweise eine Pflichtwidrigkeit erwogen hat, steht dem Begehen der Pflichtwidrigkeit nicht gleich.

Dem entspricht es, dass Herr D. Herrn W. nicht bereits am 03.02.2022, sondern erst am 07.02.2022 – als der Kläger tatsächlich nicht zur Arbeit erschien – über das Gespräch informierte. Offensichtlich hielt Herr D. das Verhalten des Klägers vom 02./03.02.2022 allein nicht für so problematisch, dass er dem Vorgesetzten darüber berichtet hätte.

Während es in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Ankündigung einer Erkrankung unzulässig unter Druck setzt, nicht darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt, mag die hier behauptete Äußerung ein Grund sein, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern oder das nachfolgende Verhalten des Arbeitnehmers kritisch zu beobachten. Sie ist jedoch für sich genommen kein wichtiger Grund für den sofortigen Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung.

Auch wenn man zusätzlich die Krankmeldung des Klägers für die Zeit ab 07.02.2022 betrachtet, rechtfertigt dies die außerordentliche Kündigung nicht. Dass die Beklagte die Arbeitsunfähigkeit des Klägers in der Zeit ab 07.02.2022 bestreitet, genügt zur weiteren Begründung der Kündigung nicht. Es ist Sache der Beklagten, den Kündigungsgrund zu beweisen und etwaige vom Kläger genannte Entschuldigungsgründe zu widerlegen (vgl. BAG 16.07.2015 – 2 AZR 85/15, Rn. 40 ff) – also hier das Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Daran fehlt es.

2. Der Kläger wendet sich weiter gegen die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung. Der Antrag ist als Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag betreffend die außerordentliche Kündigung auszulegen und hat ebenfalls Erfolg. Auch die Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung sind nicht erfüllt.

Die Kündigung ist nicht nach §§ 7, 4 S. 1 KSchG wirksam geworden.

Angesichts der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers und der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bedarf die ordentliche Kündigung der sozialen Rechtfertigung (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG). Daran fehlt es. Insbesondere ist die Kündigung nicht durch Gründe, die im Verhalten des Klägers liegen, bedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG).

Eine Kündigung ist durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt und damit nicht sozial ungerechtfertigt, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zumutbar ist. Auch eine erhebliche Verletzung der den Arbeitnehmer gemäß § 241 Abs. 1 BGB treffenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers kann eine Kündigung rechtfertigen.

Eine Kündigung scheidet dagegen aus, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen vonseiten des Arbeitgebers – wie etwa eine Abmahnung – geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (vgl. § 314 Abs. 2 BGB i.V.m. § 323 Abs. 2 BGB) nur dann

nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung auch nach Ausspruch einer Abmahnung nicht zu erwarten oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass selbst deren erstmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist (BAG 16.12.2021 – 2 AZR 356/21, Rn. 12).

Sofern der Kläger die behauptete Äußerung gemacht hat, mag er damit gegen seine vertraglichen Pflichten verstoßen haben. Es gibt jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger nach Ausspruch einer Abmahnung eine gleichartige Pflichtverletzung begehen würde. Die Pflichtverletzung ist zudem nicht so schwerwiegend, dass selbst deren erstmalige Hinnahme durch die Beklagte nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich ausgeschlossen ist.

Richtig ist, dass die Beklagte auf die Äußerung reagieren muss, auch um der übrigen Belegschaft zu signalisieren, dass sie das angekündigte Verhalten nicht toleriert. Soweit es bei der Ankündigung des Verhaltens bleibt, genügt dazu jedoch der Ausspruch einer Abmahnung.

3. Mit dem Erfolg des Kündigungsschutzantrags fällt der als Hilfsantrag gestellte Weiterbeschäftigungsantrag zur Entscheidung an. Auch dieser ist zulässig und begründet.

Entsprechend den Grundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht im Beschluss vom 27.02.1985 (GS 1/84) im Wege der Rechtsfortbildung entwickelt hat, ist die Beklagte verpflichtet, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen. Nach diesem Beschluss bedarf es einer Wertung, ob der Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers hat oder ob das Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung höher zu bewerten ist. Diese Wertung kann sich während des Kündigungsrechtsstreites ändern: Bis zu einem der Kündigungsschutzklage stattgebenden erstinstanzlichen Urteil begründet grundsätzlich die Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers – es sei denn, die Kündigung ist offensichtlich unwirksam oder der Arbeitnehmer hat ein besonderes Interesse an der tatsächlichen Beschäftigung. Nach einem der Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteil ändert sich die Interessenlage; allein die verbleibende Ungewissheit des Prozessausgangs kann nunmehr für sich allein ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung nicht mehr begründen. Vielmehr müssen jetzt zu der Ungewissheit des Prozessausgangs zusätzliche Umstände

hinzutreten, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen.

Vorliegend wird dem Kündigungsschutzantrag durch erstinstanzliches Urteil stattgegeben. Es liegen keine besonderen Umstände vor, die ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung begründen könnten, weshalb die Beklagte den Kläger weiterhin als Maschinenbediener beschäftigen muss.

## II.

Die Beklagte hat gemäß § 92 Abs.2 Nr. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie fast vollständig unterlegen ist. Der allgemeine Feststellungsantrag, den der Kläger zurückgenommen hat, hat keine höheren Kosten veranlasst.

Der für die Beschwer maßgebende Streitwert wird gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzt. Dabei werden die Kündigungsschutzanträge mit dem Vierteljahreseinkommen des Klägers bewertet (§ 42 Abs. 2 S. 1GKG analog) und der Weiterbeschäftigungsantrag mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen des Klägers.

Die Statthaftigkeit der Berufung folgt aus § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG. Es besteht kein Anlass, die Berufung zu dem nach § 64 Abs. 3 ArbGG zuzulassen.

## Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann die Beklagte 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 Freiburg -, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg i. Br. 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.

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. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46g Satz 2 ArbGG zur Verfügung steht.

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 den Kläger ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Vorsitzende: