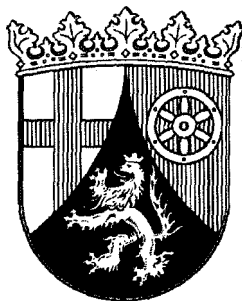


Aktenzeichen:
3 Ca 288/22



Verkündet am:
21.06.2022

Abschrift

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Met. z. K.	Wiedervorlage
Rücksprache	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern	
06. JULI 2022	
Erledigt	Fristen + Termine
	Bearbeitet
- Kläger -	

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern,
handelnd durch Rechtsschutzsekretärin, Dr. jur.
Böttner, Richard-Wagner-Straße 1,
67655 Kaiserslautern

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtsanwälte

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Verhandlung vom 21.06.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzer für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose noch durch eine umgedeutete ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28.03.2022 beendet wird.**

2. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die weitere fristlose oder umgedeutete ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28.03.2022 beendet wird.**
3. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.**
4. **Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Specialized Engineer weiterzubeschäftigen**
5. **Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**
6. **Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 28.000,00 Euro festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten sich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der am 15.12.1983 geborene Kläger ist alleinerziehender Vater eines Kindes mit Behinderung und spätestens seit 05.12.2020 bei der Beklagten zuletzt mit 7.000,00 Euro brutto monatlich als Specialized Engineer beschäftigt. Unter § 14 Ziffer 3 des Arbeitsvertrages (Bl. 18 d. A.) heißt es:

Sofern die nach Abs. 1 erforderliche „Security Clearance“ vorliegt, tritt dieser Vertrag am 8. November 2018 in Kraft

Die Beklagte erbringt IT-Dienstleistungen für das US-Verteidigungsministerium.
Der Kläger war für die Beklagte auf der R. tätig.

Am 14.04.2021 erhielt er ein mit „Corrective Action“ überschriebenes Schreiben (Bl. 38 d. A.).

Am 04.11.2021 wurde der Kläger von der Schuldirektorin seines Sohnes zu einem dringenden Gespräch gebeten. Der Kläger erreichte seinen Vorgesetzten nicht und gab daraufhin der Kollegin S. Bescheid. Diese gab weiter, dass der Kläger den Arbeitsplatz verlassen hatte.

Am 05.11.2021 wurde der Kläger auf diesen Vorgang von seinem Vorgesetzten ES. angesprochen. Der genaue Inhalt dieses Gespräches ist zwischen den Parteien streitig. Jedenfalls erhielt der Kläger mit Datum 18.11.2021 eine „Formal Written Warning“ (Bl. 39 d. A., Übersetzung Blatt 70 d. A.).

Dem Kläger wurde außerdem aufgegeben, den Beginn seiner Tätigkeit mit einer dienstlichen E-Mail an den Vorgesetzten ES. anzuzeigen mit dem Betreff „time and attendance“ (Bl. 40 d. A.). Der Zugang zu den Büros, in denen der Kläger arbeitete, ist erst ab 6.00 Uhr morgens möglich.

Am 25.03.2022 erhielt der Vorgesetzte ES. mit Eingangszeit 4:01 Uhr die „time and attendance-E-Mail“ des Klägers. Herr ES. war der erste im Büro und der Kläger nicht anwesend. Der Kläger hatte den Versand der Anwesenheits-E-Mail automatisiert. Wegen eines Systemfehlers wurde die E-Mail bereits um kurz nach 4 Uhr versendet. Herr ES. stellte den Kläger am gleichen Tag zur Rede und höre ihn zu dem Verdacht an, dass er Arbeitszeitbetrug begangen habe. Der Kläger räumte ein, dass morgens um 7:00 Uhr automatisch die E-Mail versandt werden solle.

Der Kläger bekam am 28.03.2022 eine nicht unterschriebene außerordentliche Kündigung (Bl. 8 d. A.) überreicht. Er erhielt außerdem frühestens am 12.04.2022 die unterschriebene außerordentliche Kündigung (Bl. 7 d. A.). Ob es daneben eine weitere Kündigung gibt, die dem Kläger zugegangen ist, ist zwischen den Parteien streitig.

Der Kläger trägt vor:

Er sei bereits seit 01.11.2016 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängern beschäftigt. Den Beschäftigten sei jeweils die Vorbeschäftigungszeit bei der Auftragsübernahme vom Verteidigungsministerium angerechnet worden.

Der Kläger habe keine weitere Kündigung am 08.04.2022 erhalten. Es liege auch keine Zugangsvereitelung hinsichtlich der am 12.04.2022 zugegangenen Kündigung vor. Er habe nicht gewusst, dass sich eine Kündigung in dem Karton mit seinen persönlichen Sachen befunden haben soll. Er hätte diesen Karton auch nicht abholen können, denn er habe Hausverbot gehabt. Er sei auch von der Beklagtenseite nicht aufgefordert worden den Karton abzuholen. Die Kündigung, die er erhalten und hier angegriffen habe, habe er per Post am 12.04.2022 erhalten. In dem Karton habe sich überhaupt keine Kündigung befunden. Erst am 14.04. habe sich ein Kollege per WhatsApp gemeldet (Bl. 55 d. A. Screenshot), dass er die Gegenstände mit dem Karton vorbeibringe. Auch da sei nicht von einer Kündigung die Rede gewesen.

Der Kläger habe keine festen Arbeitszeiten. Die Hauptsache sei lediglich, dass er 8 Stunden am Tag arbeite bei einer Kernzeit von 9:00 bis 15:00 Uhr. Der Kläger müsse sein Kind um 15:15 Uhr abholen. Deshalb habe er mit seiner Ansprechpartnerin S. von der Firma ..., die der Hauptauftraggeber US-Militär sei und mit der Beklagten zusammenhänge, vereinbart, dass er vorzeitig gehen könne und eine halbe Stunde im Homeoffice nacharbeite. Hierfür habe er auch entsprechende Reports erstellt.

Nachdem Frau S. ihr Einverständnis erklärt habe, dass der Kläger den Arbeitsplatz früher verlasse, habe er am 04.11. versucht seinem Vorgesetzten ES Bescheid zu geben. Diesen habe er nicht erreicht. Er habe dann versucht Herrn T. und Herrn J. zu erreichen. Das sei nicht möglich gewesen. Er habe daraufhin Frau S. Bescheid gegeben, dass sie die Information weiterleite.

Das Geschehen am 05.11.2021 sei auch anders abgelaufen als in der „Formal Written Warning“ wiedergegeben. Es sei vielmehr so gewesen, dass Herr ES. den Kläger angeschrien und ihn in den Pausenraum verfolgt habe.

Bei dem vorherigen mit „Corrective Action“ überschriebenen Schreiben vom 14.04.2021 handele es sich schon formell nicht um eine Abmahnung.

Der Kläger bedauere, dass er den Versand der E-Mail automatisiert habe. Das sei ohne bösen Willen geschehen, da er nicht immer direkt seine Arbeit am PC beginne. Etwas Ähnliches werde nicht mehr vorkommen. Er habe seine Lektion gelernt.

Der Kläger beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose oder umgedeutete ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28.03.2022 nicht beendet wird;**
- 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die weitere fristlose oder umgedeutete ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28.03.2022 nicht beendet wird;**

3. **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht;**
4. **im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder 2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Specialized Engineer weiterzubeschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestehe, wie sich aus dem Arbeitsvertrag ergebe, erst seit 2020.

Es gebe eine weitere unterschriebene Kündigung, die dem Kläger am 08.04.2022 zugegangen sei (Bl. 42 d. A.). Das ergebe sich aus dem dort wiedergegebenen Sendungsstatus.

Daneben könne der Kläger sich auch nicht auf § 626 Abs. 2 BGB berufen, da er den Zugang der Kündigung, die sich in dem Karton zusammen mit seinen persönlichen Gegenständen befunden habe, treuwidrig vereitelt habe. Er habe sich geweigert, den Karton mit den Sachen abzuholen, so dass dieser am 12.04.2022 unangekündigt vom Kollegen C. bei dem Kläger vorbeigebracht und ihm überreicht worden sei. Er müsse sich daher so behandeln lassen, als sei die Kündigung rechtzeitig innerhalb der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB zugegangen.

Die außerordentliche Kündigung sei wirksam. Der Kläger habe in der Vergangenheit mehrfach seinen Arbeitsplatz zu spät aufgesucht oder früher verlassen ohne Mitteilung an seinen Vorgesetzten zu geben. Hierüber habe es eine mündliche Abmahnung am 14.04.2021 gegeben, die als „Corrective Action“ dokumentiert worden sei (Bl. 38 d. A.).

Am 04.11.2021 habe der Kläger wiederum den Arbeitsplatz früher verlassen und seinen Vorgesetzten ES. nicht in Kenntnis gesetzt. Dieser habe erst später Mitteilung durch Frau S. erhalten, obwohl sowohl dem Kläger wie auch Frau S. gegenüber mitgeteilt worden war, dass der Kläger sich direkt bei Herrn ES. melden müsse. Als der Vorgesetzte ES. ihn am 05.11.2021 auf das Verlassen angesprochen habe, habe der Kläger angefangen zu schreien und sei aus dem Pausenraum gestürmt. Herr ES. habe sich bedroht und herabgewürdigt gefühlt.

Der Kläger sei verpflichtet seine Arbeit auf dem Stützpunkt zu erbringen. Er habe vorsätzlich seine Anwesenheit nur vorgetäuscht. Das sei ein Arbeitszeitbetrug, obwohl die Abmahnung erst kurze Zeit vorher erfolgt sei. Der Kläger habe auch nicht substantiiert vorgetragen, was er angeblich etwa im Homeoffice gearbeitet habe.

Im Kammertermin hat sich die Beklagtenseite hilfsweise darauf berufen, dass die Kündigungen auch in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden könnten.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien vorgelegten Schriftsätze sowie auf die Protokolle zu den mündlichen Verhandlungen vom 06.05.2022 und 21.06.2022 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig. Für den allgemeinen Feststellungsantrag ist hier ein Feststellungsinteresse im Sinne von § 46 Abs. 2 ArbGG, § 256 Abs. 1 ZPO gegeben, denn es wird im Verfahren von der Beklagtenseite eine weitere Kündigung neben den beiden ausdrücklich angegriffenen Kündigungen behauptet.

II.

Die zulässige Klage ist auch begründet. Die Kündigungen sind unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht fort. Der Kläger hat außerdem Anspruch auf Weiterbeschäftigung zumindest für die Dauer des Kündigungsschutzrechtsstreits.

1.

Die nicht unterzeichnete Kündigung mit Datum 28.03.2022 (Bl. 8 d. A.) ist nach § 623 BGB mangels Einhaltung der gesetzlichen Schriftform nichtig (§ 125 BGB).

2.

Die unterzeichnete Kündigung vom 28.03.2022, die dem Kläger unstreitig entweder am 12. oder am 14.04.2022 zugegangen ist, ist als außerordentliche Kündigung unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis nicht zum Zugangszeitpunkt beendet, da die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten wurde.

Nach § 626 Abs. 2 BGB kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Diese Frist wurde hier nicht eingehalten. Durch die nicht unterzeichnete Kündigung der Beklagten ist dokumentiert, dass aus ihrer Sicht der Sach-

verhalt am 28.03.2022 (spätestens) ausermittelt und die Entscheidung für eine außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gefallen war. Ausgehend von diesem Tag lief dann die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 1 BGB am 11.04.2022 ab.

3.

Das Vorhandensein einer weiteren Kündigung, die dem Kläger bereits am 08.04.2022 zugegangen sein soll, hat die Beklagtenseite nicht ausreichend dargelegt und damit die 2-Wochen-Frist auch durch diese nicht vorhandene Kündigung nicht gewahrt. Von dieser weiteren Kündigung gibt es noch nicht einmal eine Kopie und das Datum dieser weiteren Kündigung ist auch nicht bekannt. Die Sendungsverfolgung, die in Kopie (Bl. 42 d. A.) vorgelegt wurde, lässt nicht einmal erkennen, wer der Empfänger der Sendung gewesen sein soll. Sie zeigt aber die Möglichkeit an, dass ein „Auslieferungsbeleg“ angeklickt und angezeigt werden kann. Diesen legt die Beklagtenseite aber nicht vor. Die Erklärung der Beklagtenseite, dass der Auslieferungsbeleg nicht angezeigt werden könne, weil der passende Einlieferungsbeleg nicht mehr vorhanden sei, ist nicht nachvollziehbar, denn offensichtlich ist die Sendungsnummer zur Eingabe der Abfrage noch vorhanden.

Außerdem ist es eher unwahrscheinlich, dass der Kläger am 14.04.2022, als er bei der DGB Rechtsschutz GmbH war und der Schriftsatz für die Klage gefertigt wurde, eine nicht unterzeichnete Kündigung angreift sowie eine unterzeichnete Kündigung, die ihm am 12.04.2022 zuging, aber dann die nach Auffassung der Beklagtenseite zugegangene Kündigung vom 08.04.2022 nicht angegriffen hat. Die Fertigung der Klageschrift am 14.04.2022 spricht auch dafür, dass dem Kläger die schriftlich unterzeichnete Kündigung, wie er es vorträgt, am 12.04.2022 bereits zugegangen ist. Auch der vom Kläger vorgelegte WhatsApp-Verkehr vom 14.04.2022 spricht dagegen, dass der Kläger keine Kündigung erst mit der Box zusammen, wie die Beklagtenseite es behauptet, erhalten hat. Es liegt vielmehr nahe, dass es sich bei der Kündigung, die dem Kläger nach seinen Angaben am 12.04.2022 zuging, um die

Kündigung handelt, von der die Beklagtenseite behauptet, sie sei ihm bereits vorher zugegangen. Das kann sie aber nicht nachweisen.

4.

Es ist auch nicht treuwidrig, dass sich der Kläger auf die Nichteinhaltung der Kündigungsausspruchfrist nach § 626 Abs. 2 BGB hinsichtlich des unstreitigen Zugangs der schriftlich unterzeichneten Kündigung beruft. Dabei kann es offenbleiben, ob es überhaupt treuwidrig ist als Arbeitnehmer für den Erhalt der Kündigung auf Anforderungen des Arbeitgebers beim Arbeitgeber vorbeizukommen, um diesem die Übergabe der Kündigung zu ermöglichen (eher nein, denn die Beklagte hatte ja andere Möglichkeiten für einen rechtzeitigen Zugang zu sorgen - vgl. LAG Rheinland-Pfalz 12.10.2006 - 4 Sa 58/06). Es wurde von der Beklagtenseite nicht dargelegt, woher der Kläger denn wissen sollte, dass in dem Kasten mit den anderen persönlichen Sachen sich eine Kündigung befunden haben soll. Auch aus dem von dem Kläger vorgelegten Screenshot zu dem WhatsApp-Verkehr lässt sich nicht schließen, dass dem Kläger oder Herrn C. das Vorhandensein einer Kündigung in dem Karton mit den persönlichen Sachen bekannt war.

Zusammenfassend ist also eine außerordentliche Kündigung aufgrund der Nichteinhaltung der Kündigungsausspruchfrist nach § 626 Abs. 2 BGB bereits unwirksam.

5.

Aber auch eine umgedeutete ordentliche Kündigung wird das Arbeitsverhältnis nicht beenden, denn sie ist sozial nicht gerechtfertigt und daher rechtsunwirksam (§ 1 Abs. 1 KSchG).

a)

Das Kündigungsschutzgesetz ist auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, denn es sind dort unstreitig mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten beschäftigt und

der Kläger ist länger als 6 Monate für die Beklagte tätig (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG).

b)

Die Kündigung ist auch nicht aus verhaltensbedingten Gründen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 2. Alternative KSchG sozial gerechtfertigt. Grundsätzlich ist bei verhaltensbedingten Gründen, die auf ein steuerbares Verhalten beruhen (wie hier), eine einschlägige Abmahnung vor dem Ausspruch der Kündigung erforderlich.

Das als „Corrective Action“ bezeichnete Schriftstück vom 14.04.2021 (Bl. 38 d. A.) entspricht nicht den Anforderungen an eine Abmahnung zur Vorbereitung einer verhaltensbedingten Kündigung. Es wird nämlich kein konkretes Verhalten gerügt, sondern nur der Inhalt eines Gespräches wiedergegeben.

Die „Formal written warning“ vom 18.11.2021 entspricht eher den formellen Anforderungen einer Abmahnung nach dem deutschen Arbeitsrecht, wobei nicht klar ist, was dabei genau abgemahnt wird. Die erste Hälfte beschäftigt sich mit dem vorgeworfenen Fehlverhalten des Klägers, als er von Herrn ES. angesprochen wurde, warum er früher am 04.11.2021 gegangen war. Dieser Teil beschäftigt sich also mit einem Verhalten am 04.11.2021. Auf der anderen Seite ist die „Formal written warning“ im ersten Absatz konkret auf den 05.11.2021 bezogen. Das war der Tag, an dem Kläger nicht etwa früher den Arbeitsplatz verlassen hat, sondern der Streit, der über das frühere Verlassen im Zusammenhang mit dem Anruf der Schule des Sohnes stattgefunden hat. Der Streit wer, wen angeschrien hat oder aus dem Raum stürmte, ist nicht einschlägig für das jetzt vorgeworfene Fehlverhalten.

c)

Die ordentliche Kündigung kann also nur sozial gerechtfertigt sein, wenn das Verhalten so gravierend war, dass es auch ohne eine Abmahnung die Kündigung sozial rechtfertigt. Das kann z. B. der Fall sein, wenn eine Straftat zu Lasten des Arbeitge-

bers begangen wurde. Der Kläger hat hier die zur Kontrolle seiner Arbeitszeit eingesetzte E-Mail automatisiert. Damit hat er noch nicht eine Straftat begangen, sondern gegen den erkennbaren Sinn und Zweck der Arbeitsanweisung des Arbeitgebers verstoßen. Diesen Verstoß räumt er auch ein. Zu einer Straftat würde es aber werden, wenn der Kläger dann in den Zeiten auch tatsächlich nicht gearbeitet hat, also Arbeit vorgetäuscht hat, die er in Wahrheit nicht erbracht hat. Der Versand der E-Mail um 4:01 Uhr statt 7:01 Uhr war aufgrund eines technischen Fehlers. Der Kläger hatte mit der damit verbundenen Anzeige eines angeblichen Arbeitsbeginns um 4:01 Uhr nichts zu tun. Die Beklagte behauptet auch nicht, dass der Kläger einen Arbeitsbeginn bereits um 4:01 Uhr vortäuschen wollte. Eine schuldhaft Täuschungshandlung (Ascheid-Ersen § 1 KSchG Rn.265), dass der Kläger um 4:01 Uhr bereits seine Arbeit begonnen hat, gibt es nicht und war vom Kläger auch nicht beabsichtigt. Genauso wenig wäre es eine absichtliche Täuschung gewesen, wenn der Kläger bei Beendigung eine E-Mail schickt, die aufgrund von Serverproblemen erst eine Stunde später beim Arbeitgebervertreter ankommt. Dann steckt spätestens im Zugang nicht die Behauptung eine Stunde länger gearbeitet zu haben.

Arbeitsvertraglich ist in § 2 Ziffer 1 (Bl. 10 d. a.) eine Monatsarbeitszeit von maximal 160 Stunden vereinbart. Das sind weniger als 8 Stunden am Tag (außer im Monat Februar). Ein Vertragsverstoß, der so gravierend wäre, dass er ohne Abmahnung die ordentliche Kündigung rechtfertigt, kann nur dann gewesen sein, wenn der Kläger durch den automatisierten Versand der E-Mail eine Arbeitszeit von 160 Stunden oder mehr vorgetäuscht hat im Monat, obwohl er diese nicht erbracht hat. Das hat die Beklagtenseite aber nicht dargelegt, obwohl sie für das Vorliegen der Kündigungsgründe darlegungs- und beweispflichtig ist.

Damit ist auch die ordentliche Kündigung rechtsunwirksam und wird das Arbeitsverhältnis nicht beenden.

6.

Nachdem sich kein weiterer Beendigungstatbestand feststellen lässt, war auch dem allgemeinen Feststellungsantrag hier ausnahmsweise, da die Beklagte sich weiterer Beendigungsgründe berührt, stattzugeben.

7.

Der Kläger hat einen Anspruch darauf, bis zur Beendigung des Kündigungsschutzrechtsstreits zu den arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden, da insoweit sein Interesse an einer tatsächlichen Beschäftigung dem Interesse der Beklagten an der Beendigung überwiegt.

8.

Nach alledem war wie geschehen zu entscheiden und der Klage stattzugeben.

III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 GKG. Hierbei wurde der Weiterbeschäftigungsantrag mit einem Bruttogehalt und die Kündigung mit 3 Bruttogehältern bewertet.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden. Das Rechtsmittel muss als elektronisches Dokument übermittelt werden, wenn es 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 wird. Ist eine Übermittlung 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.

Die Berufung ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich bzw. in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.

e

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle