

Arbeitsgericht Hamburg

Teilurteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

Herr

◀ Mit. z. K. Rücksprach. ▶	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamburg		
08. Nov. 2022		
Erladigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Geschäftszeichen:
15 Ca 211/22

Verkündet am
06.10.2022



Justizangestellte
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

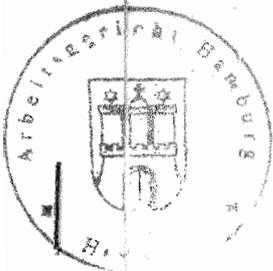
- Kläger -

Prozessbev.:
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbev.:



erkennt das Arbeitsgericht Hamburg,
auf die mündliche Verhandlung vom
durch die Richterin am Arbeitsgericht
den ehrenamtlichen Richter
den ehrenamtlichen Richter

15. Kammer,
6. Oktober 2022 ... als
Vorsitzende, Herrn ...
Herrn ...

für Recht:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 30.05.2022 nicht aufgelöst wurde und auch durch die Kündigung vom 01.06.2022 nicht beendet wird.
2. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 10.440,00.
3. Eine gesonderte Zulassung der Berufung erfolgt nicht.
4. Die Entscheidung im Übrigen sowie die Kostenentscheidung bleiben der Schlussentscheidung vorbehalten.

Tatb

Die Pa
Arbeits

Der €
ausschl
chemi
Brutto

Bis En
Am
Schwe
Fax (A

Die Be
A.) fris
soziale
mit vor
zugest

Zwisch
Kündig
281/22
vermo
06.10.:

Die hie
Kläger
Werksc
Beschil
eigener
Parkpla
Einpark

Die insom
als Dater

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Kündigungen, das Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses und die klägerische Weiterbeschäftigung.

Der 50-jährige Kläger ist bei der regelmäßig mehr als 10 Vollzeitmitarbeiter ausschließlich Auszubildender beschäftigenden Beklagten – einem Unternehmen der chemischen Industrie – seit dem 14.12.1998 als Kraftfahrer beschäftigt. Sein Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt € 3.480,00.

Bis Ende April 2022 war der Kläger Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats. Am 03.05.2022 beantragte der Kläger die Anerkennung seiner Schwerbehinderteneigenschaft und unterrichtete die Beklagte hierüber am 20.06.2022 per Fax (Anlagen K 7, 8, Bl. 107 f. d. A.).

Die Beklagte kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 23.05.2022 (Anlage K 1, Bl. 11 f. d. A.) fristlos, mit Schreiben vom 01.06.2022 (Anlage K 2, Bl. 13 f. d. A.) „ordentlich, mit sozialer Auslaufzeit“ zum 30.04.2023. Gegen diese Kündigungen wendet sich der Kläger mit vorliegender, bei Gericht am 20.06.2022 eingegangenen, der Beklagten am 29.06.2022 zugestellten Klage.

Zwischenzeitlich sprach die Beklagte dem Kläger am 28.07.2022 eine weitere fristlose Kündigung aus, die Gegenstand eines weiteren noch anhängigen Verfahrens (15 Ca 281/22) ist. Ob sich die Beklagte daneben auf weitere Beendigungstatbestände beruft, vermochte/wollte sie im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 06.10.2022 nicht (zu) erklären.

Die hier streitgegenständlichen Kündigungen stützt die Beklagte auf den Vorwurf, der Kläger habe am 17.05.2022, gegen 13:00 Uhr, den von ihm gefahrenen LKW auf dem Werksgelände unangeschnallt und mit überhöhter Geschwindigkeit (nach angebrachter Beschilderung erlaubt: 20 Km/h) geführt. Letzteres bestreitet der Kläger. Auch ging er nach eigenen Angaben davon aus, den streitgegenständlichen Weg vom Waschplatz zum Parkplatz (Anlagen K 4 – 5, Bl. 103 – 105 d. A.) in Schrittgeschwindigkeit bzw. – beim Einparken – rückwärtsfahrend zurückgelegt zu haben.

Die insoweit mit Schriftsatz vom 30.09.2022 von der Beklagten als Anlage B 10 vorgelegten, als Daten aus der klägerischen Fahrerkarte bezeichneten Daten (Bl. 111, 113, 114, 117 d.

A.) weisen für den 17.05.2022 zwischen 13.02.10 Uhr bis 13.04.30 Uhr aus, dass einmalig – für 4 Sekunden und einen Weg von 23 Metern – die vorgeschriebene Geschwindigkeit von 20 Km/h um 1 Km/h überschritten wurde. Die Mehrheit der Daten (24 von 45) weist Geschwindigkeiten von bis zu 10 Km/h aus. Die ausgewiesene Fahrtstrecke beträgt danach insgesamt 194 Meter.

Bezogen auf die Anschnallpflicht auf dem Werksgelände wies die Beklagte mit allgemeinem Schreiben/Aushang vom 03.05.2018 (Anlage B 1, Bl. 35 d. A.) anlässlich verstärkt festgestellter Verstöße auf ihr Fahrerhandbuch hin, in dem es heißt: *„Zu Ihrer eigenen Sicherheit sowie die Erhaltung Ihrer Gesundheit weisen wir Sie ausdrücklich auf das Anlegen des Sicherheitsgurtes hin“*. Sie erklärte, dass die Missachtung ein Verstoß gegen ihre Goldene Regel Nr. 2 „Fahren und Fahrzeuge“ und die StVO sei. Demnach gebe es nur zwei Ausnahmen: 1. Fahren mit Schrittgeschwindigkeit, 2. Rückwärtsfahren.

Der Kläger hatte bis zum Kündigungsausspruch 3 Abmahnungen erhalten. Mit Schreiben vom 24.06.2020 (Anlage B 3, Bl. 37 d. A.) war er wegen Nichttragens der kompletten persönlichen Schutzausrüstung beim Abtankvorgang (ohne Helm mit Visier) abgemahnt worden, mit Schreiben vom 12.01.2021 (Anlage B 4, Bl. 38 d. A.) wegen aufgeschnittener Stulpen von Kälteschutzhandschuhen und mit Schreiben vom 06.05.2021 (Anlage B 5, Bl. 39 d. A.) wegen unvollständig angelegter Schutzausrüstung und fehlerhaft angebrachter Unterlegkeile.

Die Beklagte hatte den bei ihr gebildeten Betriebsrat mit Schreiben vom 24.05.2022 (Anlage B 8, Bl. 43 f. d. A.) zu den gegenüber dem Kläger beabsichtigten Kündigungen angehört. Dieser äußerte am 25.05.2022 abschließend, sich nicht äußern zu wollen (Anlage B 9, Bl. 44 d. A.).

Der Kläger trägt vor:

Ohne sich bereits im Einzelnen zu den von der Beklagten vorgelegten Fahrerkartendaten einlassen zu können, bestätigten diese seine Einschätzung, bei der streitgegenständlichen Fahrt die erlaubte Höchstgeschwindigkeit bis auf eine einmalige, kurzzeitige und äußerst geringfügige Überschreitung eingehalten zu haben. Auch bestätigten die Daten, dass er tatsächlich überwiegend mit Schrittgeschwindigkeit (bis 15 Km/h) gefahren sei, sich also auch nach der ihm persönlich nicht bekannten Bekanntmachung der Beklagten vom 03.05.2018 bezüglich der Anschnallpflicht auch objektiv überwiegend regelkonform verhalten habe.

Selbst
seiner
rechtf

Abges
keiner
nur Ve
Schrit
auf de

Der K

Die I

Die I

Die I

Derr

sich

gew

Selbst unter Zugrundelegung der Fahrerkartendaten seien hieraus abzuleitende Fehler seinerseits nicht so gravierend, dass sie die hier ausgesprochenen Kündigungen rechtfertigten. Er bestreite auch, dass ihm die Abmahnungen zu Recht erteilt worden seien.

Abgesehen davon sei die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt, weil darin keinerlei konkrete Angaben zur tatsächlich gefahrenen Geschwindigkeit gemacht, sondern nur Vermutungen geäußert würden. Zudem werde wahrheitswidrig behauptet, es sei (nur) Schrittgeschwindigkeit erlaubt gewesen, ausgewiesen durch entsprechende Beschilderung auf dem Werksgelände.

Der Kläger beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 30.05.2022 nicht beendet wurde;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 01.06.2022 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 zu 2. und/oder zu 3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Kraftfahrer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor:

Die Einhaltung bestehender Sicherheitsvorschriften sei für sie von elementarer Bedeutung. Dem Kläger, der mehrere Jahre Betriebsratsmitglied und Mitglied des sich mit sicherheitsrelevanten Fragestellungen auseinandersetzenden Arbeitskreises Fuhrpark gewesen sei, seien sämtliche Regeln und die Relevanz deren Einhaltung bekannt.

Gleichwohl habe es diverse Pflichtverletzungen seinerseits im sicherheitsrelevanten Bereich gegeben.

Bereits vor den ihm erteilten Abmahnungen habe er am 11.08.2016 wegen nicht angelegter Arbeitskleidung und nicht durchgeführter Abfahrtskontrolle mündlich ermahnt werden müssen (Anlage B 6, Bl. 40 d. A.). Auch sei es im Rahmen einer Fahrerüberprüfung/eines Fahrercoachings im Oktober 2018 zu diversen gravierenden Beanstandungen gekommen. Die gerügten Mängel habe der Kläger erst nach einem intensiven Feedbackgespräch in einer „zweiten Runde“ abgestellt (Anlage B 7, Bl. 41 d. A.). Trotz dieser Rügen sei es im Folgenden zu den abgemahnten Pflichtverstößen des Klägers gekommen und schließlich zum Vorfall am 17.05.2022.

Eine dauerhafte Verhaltensänderung sei daher vom Kläger nicht zu erwarten, was ihr – auch angesichts der vom klägerischen Verhalten ausgehenden Signalwirkung für andere Mitarbeiter – die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Kläger nicht zumutbar mache. Es sei zu erwarten, dass der Kläger sich weiter in ignoranter Weise Sicherheitsvorschriften widersetze und damit Leib und Leben gefährde.

Anders als der Kläger meine, handele es sich bei den ihm für den 17.05.2022 vorgeworfenen Pflichtverletzungen auch keineswegs um Bagatellen.

Der Kläger erwidert:

Er weise den Vorwurf einer ignoranten/gleichgültigen Haltung gegenüber Sicherheitsvorschriften ebenso zurück wie den Vorwurf mangelnder Einsicht und Bereitschaft zur Verhaltensänderung.

Er fahre seit 20 Jahren unfallfrei. Von ihm verursachte Schäden durch Rangieren lägen im niedrigen einstelligen Bereich. Bei Verkehrskontrollen durch die Polizei oder das Bundesamt für Güterverkehr seien keinerlei Beanstandungen ihm gegenüber bezüglich der Verkehrssicherheit festgestellt worden. Auch das bei der Beklagten für die Fahrzeugdaten eingesetzte Überwachungssystem weise für ihn eine kontinuierliche Verbesserung aus. Ebenso bescheinige ihm die Beklagte selbst im Zeugnis vom 30.05.2022 Zuverlässigkeit und gute bis befriedigende Leistungen.

Eine Ermahnung aus August 2016 sei ihm nicht erinnerlich. Die insoweit in Rede stehende Abfahrtskontrolle sei auch von ihm durchgeführt gewesen, allerdings noch nicht im noch

nicht l
Fahrz

Bezug
2018
woller
Gesp

Für d
Anlag

Ent

Die l
30.0
Hinc
ents
Weit
abs
Sch

Sov
Arb
und

antenn nicht hochgefahrenen System erfasst worden. Es sei um eine Fahrt mit einem Sprinter-Fahrzeug gegangen, dass allgemein auch ohne Arbeitskleidung gefahren werden könne.

egter Bezugnehmend auf das von der Beklagten angesprochene Fahrercoaching im Oktober 2018 habe dies – ohne im Einzelnen auf die behaupteten Beanstandung eingehen zu wollen – seinen Zweck offenbar erfüllt, weil er, der Kläger, nach dem erfolgten Feedback-Gespräch die zweite Runde beanstandungsfrei absolviert habe.

as im Für den weiteren Sachvortrag der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I

Die Klage ist nur zum Teil, und zwar hinsichtlich der konkret auf die Kündigungen vom 30.05. und 01.06.2022 bezogenen Kündigungsschutzanträge, zur Entscheidung reif. Im Hinblick auf die weitere von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung nicht entscheidungsreif waren der allgemeine Feststellungsantrag sowie der Weiterbeschäftigungsantrag. Die Entscheidungen hierüber waren bis zu einer abschließend möglichen Beurteilung des Sachverhaltes zurückzustellen und der Schlussentscheidung vorzubehalten.

II

Soweit zur Entscheidung reif, ist die Klage zulässig und auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde/wird durch die Kündigungen der Beklagten vom 30.05. und 01.06.2022 mangels vorliegenden wichtigen Grundes nicht wirksam aufgelöst.

1. Der Kläger unterfiel im Kündigungszeitpunkt dem besonderen Kündigungsschutz aus § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG, weil er bis Ende April 2022 Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats war. Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist eine Kündigung eines Betriebsratsmitglieds innerhalb von 12 Monaten nach Ende seiner Amtszeit unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

Keine dieser Voraussetzungen ist vorliegend erfüllt.

2. Soweit § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf Tatsachen abstellt, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, ist Bezug genommen auf § 626 BGB. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt „an sich“, d. h. typischerweise, geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung zu bilden, und sodann eine umfassende einzelfallbezogene Interessenabwägung durchzuführen. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn dem Arbeitgeber angesichts der Gesamtumstände sämtliche mildereren Reaktionsmöglichkeiten (wie z. B. Abmahnung, ordentliche Kündigung) unzumutbar sind.

Die Umstände, anhand derer sich dies beurteilt, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkung einer Vertragspflichtverletzung – etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlustes und ihre wirtschaftlichen Folgen –, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (vgl. BAG, 26.03.2015, 2 AZR 517/14).

Dies zugrunde gelegt, ist vorliegend kein wichtiger Grund für die dem Kläger ausgesprochenen Kündigungen gegeben.

- a) Soweit die Beklagte ihre Kündigungen auf den Vorwurf des Fahrens mit überhöhter Geschwindigkeit am 17.05.2022 stützt, liegt in dem hier zu beurteilenden Vorfall bereits kein Sachverhalt, der an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung zu bilden.

So mag der Kläger, ausgehend von der Richtigkeit der von der Beklagten vorgelegten Fahrerkartendaten, am 17.05.2022 tatsächlich die vorgeschriebene Höchstgeschwindigkeit von 20 Km/h auf dem Werksgelände überschritten haben. Es handelte sich dabei allerdings um eine äußerst geringfügige Überschreitung von 1 Km/h und eine äußerst kurze Zeitspanne (4 von insgesamt 140 Sekunden) bei im Übrigen überwiegend festzustellenden Geschwindigkeiten von bis zum 10 Km/h. Angesichts dessen fällt es der Kammer schwer, hier überhaupt einen Pflichtenverstoß des Klägers anzunehmen und nicht - im Gegenteil - in den Aufzeichnungen einen Beleg für eine regelhaft ordnungsgemäße Beachtung der vorgeschriebenen Geschwindigkeit durch den Kläger zu sehen. Aber selbst bei rein formaler Betrachtung und daraus abzuleitender Annahme eines Pflichtenverstoßes wäre dieser hier so unerheblich, dass er schon per se nicht geeignet wäre, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung zu bilden.

- b) Dies gilt auch für den weiteren zur Kündigungsbegründung herangezogenen Vorwurf, die bestehende Anweisung zur Anschnallpflicht bei der Fahrt am 17.05.2022 gegen 13:00 Uhr missachtet zu haben.

Ausgehend von der Richtigkeit der von der Beklagten vorgelegten Daten und ausgehend davon, dass - wie von der Beklagten zugrunde gelegt - eine Geschwindigkeit von über 10 Km/h eindeutig nicht mehr als Schrittgeschwindigkeit zu verstehen ist, läge hier tatsächlich unzweifelhaft ein objektiver Pflichtenverstoß des Klägers vor. Denn danach hätte der Kläger bei der in Rede stehenden Fahrt die Geschwindigkeit von 10 Km/h zu einem erheblichen Teil der Zeit und auf der überwiegenden Wegstrecke überschritten, ohne sich angeschnallt zu haben.

Gleichwohl wäre dieser Verstoß nicht schwerwiegend genug, um „an sich“ einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung zu bilden. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass die vom Kläger gefahrene Geschwindigkeit zu keinem Zeitpunkt über 21 Km/h lag, die gesamte Fahrzeit nur 140 Sekunden betrug und insgesamt eine Wegstrecke von nur 194 Metern zurückgelegt wurde. Es ist daher von einem sehr geringen (Eigen-)Gefährdungspotenzial des klägerischen Fehlverhaltens auszugehen. Außerdem ist nicht ersichtlich, dass der Kläger schon vor dem 17.05.2022 gegen die angewiesene Anschnallpflicht verstoßen hätte und deswegen er- bzw. abgemahnt worden wäre. Dementsprechend kann hier auch

nicht von einer regelhaften, beharrlichen Missachtung der entsprechenden Anweisung ausgegangen werden.

Eine solche Beharrlichkeit ergibt sich auch nicht aus den dem Kläger nach dem Beklagtenvortrag zu Recht vorausgehend erteilten Rügen/ Ermahnungen/Abmahnungen, da diese allesamt nicht das Anschlallverhalten des Klägers zum Gegenstand hatten.

Insgesamt ergibt sich aus dem hier zu beurteilenden Sachverhalt selbst unter Zugrundelegung des Vortrags der Beklagten allenfalls ein erstmalig festgestellter/gerügter, eher geringfügiger Pflichtenverstoß, der schon an sich nicht geeignet ist, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

3. Da es nach alledem hier an einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB fehlt und damit an zur Kündigung berechtigenden Tatsachen im Sinne von § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG, wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien weder wirksam durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 30.05.2022 beendet, noch endet es aufgrund der „ordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit“ vom 01.06.2022.

Insoweit war der Klage daher stattzugeben.

III

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG unter Berücksichtigung von § 46 Abs. 2 ArbGG im Urteil festgesetzt, und zwar auf 3 klägerische Bruttomonatsentgelte.

Eine gesonderte Zulassung der Berufung hatte mangels erfüllter Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht zu erfolgen.

Die Kostenentscheidung war der Schlussentscheidung vorzubehalten.

e
v
E
g

C
a
I
r
B
ei
de

Di
be
Ur
die
eir
Ur
(B
Gr
Be
Lai
Re
Gri

Die
-
-
-

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte **Berufung** beim Landesarbeitsgericht Hamburg einlegen (§ 64 Abs. 2 ArbGG).

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Frist für die schriftliche* **Einlegung** der Berufung beträgt **einen Monat**.

* Allgemeiner Hinweis zu „schriftlich“ (§ 46g ArbGG):

Seit dem 01. Januar 2022 sind schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen sowie vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen, die

- durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin,
- durch eine Behörde oder
- durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse

eingereicht werden, 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.

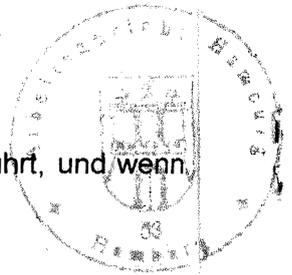
Die Frist für die Einlegung der Berufung beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Berufung ist schriftlich* zu **begründen**. Die Frist für die Begründung der Berufung beträgt **zwei Monate**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsbegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsbegründung muss die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden (Berufungsanträge) sowie die bestimmte Bezeichnung der im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) und der neuen Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden. Die Begründungsfrist kann auf schriftlichen* Antrag vom Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts einmal verlängert werden, wenn nach seiner freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Berufung schriftlich* einlegen und schriftlich* begründen können nur:

- ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der oder die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- eine Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, oder
- eine juristische Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorstehend bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer

Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn, die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.



Anschrift und Sitz des Berufungsgerichts lauten:

**Landesarbeitsgericht Hamburg
Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg**

Hinweise:

Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Berufungsschrift, die Berufungsbegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze in **fünffacher** Ausfertigung einzureichen, wenn diese Schriftsätze nicht als elektronisches Dokument zu übermitteln sind.

Zur Übermittlung von elektronischen Dokumenten an das Landesarbeitsgericht Hamburg siehe die dortige Website: www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht.

