

- Abschrift -



◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Braunschweig		
23. FEB. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Arbeitsgericht Braunschweig

Im Namen des Volkes

Urteil

8 Ca 184/21

In dem Rechtsstreit

M

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Braunschweig, vertr. d. d. Ass'en jur. Hoffmann, Rohne, Bartels, Heyer u. a., Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig

gegen

f

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

I

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig auf die mündliche Verhandlung vom 03.02.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn und die ehrenamtliche Richterin Frau als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 36.687,26 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29.05.2021 zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf 36.687,26 €.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage der Höhe des arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsentgeltes für das Jahr 2020.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Mai 2009 als „Vertriebsbeauftragter Bayern“ auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 8. April 2009 beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag heißt es unter anderem wie folgt:

„§ 2

Vergütung

Ihr Richteinkommen für das Kalenderjahr beträgt brutto EUR 57.500 (...)

Die Auszahlung des garantierten Betrages erfolgt in Form eines festen Monatsgehältes von brutto EUR 3.155, das Ihnen am Monatsende gezahlt wird.

Zusätzlich zum festen Monatseinkommen erhalten Sie eine Abschlussvergütung, deren Höhe jeweils am Jahresende anhand individueller Sollvorgaben ermittelt wird. Die Abschlussvergütung wird so bemessen, dass Sie bei Erreichung der Sollvorgaben von über 70 % für jeden zusätzlichen Prozentpunkt eine Abschlussvergütung in Höhe von 1 % des vereinbarten Richteinkommens erhalten. Die Abschlussvergütung wird so bemessen, dass Ihr Richteinkommen um nicht mehr als 30 % über- oder unterschritten werden kann.

Die Abschlussvergütung wird Ende Februar des folgenden Jahres ausgezahlt. Entsprechend den vereinbarten Quartalszielen erhalten Sie die Vorauszahlung von Teilbeträgen.

Die entsprechenden Sollvorgaben werden Ihnen mit gesondertem Schreiben bekannt gegeben. (...)

§ 10

Weitere Vertragsgrundlagen

(...)

Die beiderseitigen Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs. (...)“.

Bei der Einstellung des Klägers erfolgte seinerzeit keine Eingruppierung. Dies wurde nicht gegenüber dem bestehenden Betriebsrat gemäß Anlage K3 am 2. April 2009 kommuniziert.

Die Beklagte erteilte dem Kläger bereits am 3. Juni 2014 eine Handlungsvollmacht.

Bei der Beklagten besteht eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Mitarbeitergespräche vom 1. April 2008. Bezüglich der Einzelheiten wird auf die Anlage 1 zum Schriftsatz der Beklagtenseite vom 29. September 2021 Bezug genommen. In dieser Betriebsvereinbarung heißt es unter anderem wie folgt:

„Die Leistungsbeurteilung erfolgt auf der Grundlage des als Anlage beigefügten Bogens Leistungsbeurteilung AT-Mitarbeiter, Leistungsbeurteilung Tarif-Angestellte und Leistungsbeurteilung gewerbliche Mitarbeiter.“

Der Kläger erhielt von der Beklagten diverse Leistungsbeurteilungen gemäß den Anlagen K4, K5 und K6. Die letzte Leistungsbeurteilung erfolgt am 10. Februar 2021. In diesen Leistungsbeurteilungen heißt es jeweils unter anderem wie folgt:

*„Leistungsbeurteilung **AT-Mitarbeiter**“.*

Die Parteien schlossen am 22. Januar 2018 eine Vereinbarung zur Entgeltveränderung. In dieser Vereinbarung heißt es wie folgt:

„(...) wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir Ihr jährliches Richtgehalt mit Wirkung vom 01.01.2018 um 2 % auf 70.893,05 € brutto erhöhen werden. Somit steigt auch Ihr monatliches Fixentgelt auf 4.135,43 € brutto. Die übrigen mit Ihnen getroffenen Vereinbarungen bleiben unverändert bestehen. (...)“

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 28. November 2018 Folgendes mit:

„(...) die Tarifvertragsparteien haben für die (Beklagte) einen Sanierungstarifvertrag für die Jahre 2018 und 2019 abgeschlossen. Der Sanierungstarifvertrag beinhaltet für die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter der (Beklagten) einen adäquaten Lohnverzicht.

*Für die **AT-Beschäftigten** im Bereich DACH resultiert daraus für 2018 folgende Regelung: (...)*“.

Der Kläger ist seit Dezember 2018 Mitglied der IG Metall. Er ist darüber hinaus Mitglied des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats. Er ist der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

Die Beklagte war bis einschließlich März 2020 Vollmitglied im Arbeitgeberverband Niedersachsen Metall und dementsprechend tarifgebunden an die Tarifverträge der Metallindustrie Niedersachsen.

Die Bezirksleitung der IG Metall erstellt jährlich eine Übersichtsrechnung über die Höhe des AT-Mindestentgelts. Im Hinblick auf die Berechnung des AT-Mindestentgelts für das Jahr 2020 kam die IG Metall zu einem **Jahresmindestentgelt 2020** in Höhe von **96.132,78 € brutto** bezogen auf die Basis einer 35-Stundenwoche.

Der Kläger erhielt von der Beklagten für das Jahr 2020 die Zahlung folgender Entgelte:

- erhaltene garantierte Monatsgehälter:	51.761,52 € brutto
- Zuschuss Home Office:	1.800,00 € brutto
- <u>Pkw Nutzung:</u>	<u>6.084,00 € brutto</u>
- Summe Jahreseinkommen:	<u>59.645,52 € brutto</u>

Im Februar 2020 fand ein Mitarbeitergespräch mit dem Kläger statt, wobei streitig ist, ob über individuelle Sollvorgaben hierbei eine Einigung erzielt worden ist. Über die Aufstellung der Sollvorgaben für 2020 wurden alle Vertriebsmitarbeiter am 10. März 2020 schriftlich über die persönliche Zielvereinbarung informiert, wobei streitig ist, ob sämtliche Vertriebsmitarbeiter einschließlich des Klägers dieses Schreiben erhalten haben. Zumindest wurde das Schreiben vom 10. März 2020 nicht zur Personalakte des Klägers genommen. Der Kläger erreichte im Jahr 2020 die vorgegebenen Ziele nicht, im Gegensatz zu seinen Kollegen, die alle 100 - 130 % der mit dem Schreiben vorgegebenen Ziele erreichten. Er erreichte nur 66,1 % der Sollvorgaben.

Er erhielt im Jahresverlauf auch keine Teilbeträge als Vorauszahlung auf die Abschlussvergütung. Letztlich erhielt er auch keine Abschlussvergütung für 2020 im Februar 2021. Die entsprechende Mitteilung hierzu erhielt der Kläger bereits am 11. Januar 2021.

Mit Posteingang am 27. April 2020 machte der Kläger gegenüber der Beklagten Ansprüche auf das Mindestentgelt als AT-Beschäftigter geltend. Im Hinblick auf ein AT-Mindestentgelt in Höhe von 96.132,78 € brutto ergebe sich bei einer erfolgten Zahlung in Höhe von insgesamt 59.645,52 € brutto ein Fehlbetrag in Höhe von **36.687,26 € brutto**. Die Beklagte wies die Ansprüche des Klägers umgehend nach Posteingang der Geltendmachung per E-Mail zurück. In der E-Mail der Beklagten vom 27. April 2021 heißt es unter anderem wie folgt:

„(...) Sie haben am 11.4.2009 einen **außertariflichen Arbeitsvertrag** mit dem Rechtsvorgänger abgeschlossen, der auch für die (Beklagte) eine Rechtsgültigkeit hat. (...) Als Vertriebsmitarbeiter ist ihr **Gehalt als „AT-PROV“** im Unternehmen geführt. (...) Allein aufgrund dieser Gehaltskonstellation „AT-PROV“ ergibt sich schon kein Rechtsanspruch aus dem MTV (...)“

Im Hinblick auf aktuelle Stellenausschreibungen der Beklagten gemäß den Anlagen K2 und K3 zum Schriftsatz der Klägerseite vom 6. Oktober 2021 für Vertriebsbeauftragte/Salesmanager werden diese nach wie vor als AT-Mitarbeiter eingruppiert, was sich daraus ergebe, dass die Beklagte dies als Mitteilung an den Betriebsrat jeweils handschriftlich hinzugefügte.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe Anspruch auf Zahlung des o.a. Fehlbetrages. Hierzu führt er aus, dass er bei der Beklagten als außertariflicher Mitarbeiter geführt werde. Dies ergebe sich schon aus den oben angeführten Leistungsbeurteilungen und dem Anschreiben der Beklagten an ihn vom 28. November 2018. Darüber hinaus übe er Tätigkeiten aus als Vertriebsbeauftragter, die deutlich oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liegen würden.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 96.332,78 € brutto abzüglich gezahlter 59.645,52 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger ein außertariflicher Mitarbeiter sei. Dies ergebe sich zum einen aus dem Arbeitsvertrag vom 8. April 2009. Darin werde er keineswegs als außertariflicher Mitarbeiter bezeichnet. Es werde auch nicht in dem Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug genommen. Darüber hinaus sei dem Kläger nicht zugesagt worden, dass immer ein bestimmter Abstand zu den tariflichen Entgelten eingehalten werden würde. Weder die Leistungsbeurteilungen noch das Informationsschreiben würden eine Stellung des Klägers als außertariflicher Mitarbeiter begründen. Bei den Vertriebsmitarbeitern handele es sich vielmehr um Mitarbeiter ohne klassische tarifvertragliche Eingruppierung. Die Bezeichnung OTV stehe für einen Mitarbeiter ohne eine Zuordnung in der Entgelttabelle und stattdessen mit einer Provision. Dieses bringe keineswegs zum Ausdruck, dass es sich dabei um einen klassischen außertariflichen Mitarbeiter handeln sollte. Darüber hinaus übe der Kläger keine Tätigkeit aus, die der höchsten tariflichen Entgeltgruppe 13 entsprechen würde.

Die Beklagte ist außerdem der Auffassung, dass ein etwaiger Zahlungsanspruch aufgrund des Ablaufs der Ausschlussfrist aus § 10 des schriftlichen Arbeitsvertrages verfallen sei. Bei Kenntnis des Klägers am 11. Januar 2021, dass keine Abschlussvergütung erfolgen werde, sei die dreimonatige Ausschlussfrist zum Zeitpunkt der Geltendmachung am 27. April 2021 bereits abgelaufen gewesen.

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

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 36.687,26 € brutto als restliches Arbeitsentgelt für das Kalenderjahr 2020 aus § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem bestehenden Arbeitsvertrag aufgrund seiner Stellung als außertariflicher Mitarbeiter bei der Beklagten und dem Gebot des Mindestabstands zum höchsten tariflichen Entgelt.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Vergütung, die den Tarifabstand wahrt.

Der Kläger ist seit Dezember 2018 Mitglied der IG Metall. Die Beklagte war bis einschließlich März 2020 Vollmitglied im Arbeitgeberverband Niedersachsen Metall. Dementsprechend waren beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden gemäß § 3 TVG.

Das gesamte Jahr 2020 befanden sich alle anwendbaren Tarifverträge in der tariflichen Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG. Erst seit dem 1. Januar 2021 befindet sich der Entgelttarifvertrag und der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in der tariflichen Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG.

Außertarifliche Beschäftigte haben demnach gemäß dem persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge Anspruch auf ein Jahreseinkommen, das die Entgeltgruppe 13 C um mehr als 17,5 % übersteigt.

Die Bezirksleitung der IG Metall erstellt jährlich eine Übersichtsrechnung über die Höhe des AT-Mindestentgelts. Im Hinblick auf die Berechnung des AT-Mindestentgelts für das Jahr 2020 kam die IG Metall zu einem Jahres-Mindestentgelt 2020 in Höhe von **96.132,78 € brutto** bezogen auf die Basis einer 35-Stundenwoche.

Der Kläger erhielt von der Beklagten für das Jahr 2020 die Zahlung folgender Entgelte:

- erhaltene garantierte Monatsgehälter: 51.761,52 € brutto
- Zuschuss Home Office: 1.800,00 € brutto
- Pkw Nutzung: 6.084,00 € brutto
- Summe Jahreseinkommen: **59.645,52 € brutto**

Er hat gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung des Differenzbetrages in Höhe von **36.687,26 € brutto** aufgrund seiner Stellung als außertariflicher Mitarbeiter.

Als außertariflicher Mitarbeiter hat der Kläger nach der Rechtsprechung einen Anspruch auf eine Vergütung, die den Tarifabstand entsprechend wahrt (BAG, Urteil vom 25. April 2018 – 5 AZR 84/17 –, juris).

Der Kläger ist außertariflicher Beschäftigter bei der Beklagten.

Außertarifliche Mitarbeiter sind damit regelmäßig Arbeitnehmer, deren Vergütung gerade nicht durch Tarifvertrag geregelt wird, weil ihre Tätigkeit höher zu bewerten ist als die Tätigkeit in der obersten Tarifgruppe (ErfK/Kania 18. Aufl. § 87 BetrVG Rn. 106), sie beziehen also eine über die höchste tarifliche Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung (MüKo/BGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 611 Rn. 238). Sinn und Zweck eines AT-Vertrags besteht gerade darin, das Arbeitsverhältnis auf eine vom Tarifvertrag losgelöste Grundlage zu stellen (vgl. BAG 21. Juni 2000 - 4 AZR 793/98 - zu II 1 b bb (2) der Gründe, BAGE 95, 133). Ausgehend von diesem Begriffsverständnis sind außertarifliche Angestellte solche, die nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrags fallen (vgl. Appel in Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid Arbeitsrecht 9. Aufl. § 119 Rn. 1).

Zwar mag im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 8. April 2009 ein entsprechender Status nicht ausdrücklich vereinbart worden sein. Erkennbar sind jedoch die Vertragsparteien übereinstimmend davon ausgegangen, dass es sich bei dem Kläger um einen außertariflichen Mitarbeiter handelt. Denn die Beklagte erteilte dem Kläger zum einen bereits am 3. Juni 2014 eine Handlungsvollmacht. Bei der Beklagten besteht darüber hinaus zum anderen eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Mitarbeitergespräche vom 1. April 2008. In dieser Betriebsvereinbarung heißt es unter anderem wie folgt:

*„Die Leistungsbeurteilung erfolgt auf der Grundlage des als Anlage beigefügten Bogens **Leistungsbeurteilung AT-Mitarbeiter**, Leistungsbeurteilung Tarif-Angestellte und Leistungsbeurteilung gewerbliche Mitarbeiter.“*

Der Kläger erhielt von der Beklagten diesbezüglich diverse Leistungsbeurteilungen gemäß den Anlagen K4, K5 und K6. Die letzte Leistungsbeurteilung erfolgt am 10. Februar 2021. In diesen Leistungsbeurteilungen heißt es jeweils unter anderem wie folgt:

„Leistungsbeurteilung **AT-Mitarbeiter**“.

Die Beklagte teilte dem Kläger zudem mit Schreiben vom 28. November 2018 Folgendes mit:

„(...) die Tarifvertragsparteien haben für die (Beklagte) einen Sanierungstarifvertrag für die Jahre 2018 und 2019 abgeschlossen. Der Sanierungstarifvertrag beinhaltet für die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter der (Beklagten) einen adäquaten Lohnverzicht.

*Für die **AT-Beschäftigten** im Bereich DACH resultiert daraus für 2018 folgende Regelung:
(...)“*

In der E-Mail der Beklagten vom 27. April 2021 heißt es außerdem unter anderem wie folgt:

*„(...) Sie haben am 11.4.2009 einen außertariflichen Arbeitsvertrag mit dem Rechtsvorgänger abgeschlossen, der auch für die (Beklagte) eine Rechtsgültigkeit hat. (...) Als Vertriebsmitarbeiter ist ihr Gehalt als „AT-PROV“ im Unternehmen geführt. (...) Allein aufgrund dieser Gehaltskonstellation „AT-PROV“ ergibt sich schon kein Rechtsanspruch aus dem MTV
(...)“*

Das lässt alles nur den Schluss zu, dass die Parteien sich darüber einig gewesen sind, dass es sich bei dem Kläger um einen außertariflich beschäftigten Mitarbeiter der Beklagten handelt. Der Kläger wurde ausweislich der vorliegenden Korrespondenz und ausweislich der laufenden Leistungsbeurteilungen jeweils als außertariflicher Mitarbeiter geführt. Im Hinblick auf den Sanierungstarifvertrag wurde er ebenfalls als außertariflicher Mitarbeiter behandelt. In der Vergangenheit erhielt er auch zudem jeweils ein Arbeitsentgelt, das den Mindestabstand zur höchsten tariflichen Entgeltgruppe wahrte.

Als außertariflicher Mitarbeiter hat der Kläger daher einen Anspruch auf eine Vergütung, die den Tarifabstand sicherstellt. Der Anspruch ist daher in rechnerisch unstreitiger Höhe entstanden.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Anspruch nicht durch Ablauf der arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist aus § 10 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 8. April 2009 verfallen. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag heißt es diesbezüglich wie folgt:

§ 10

Weitere Vertragsgrundlagen

(...)

Die beiderseitigen Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs. (...)“

Hierbei handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von §§ 305 ff. BGB, die einseitig von der Beklagten als Verwenderin gestellt worden sind.

Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Auch der ungewöhnliche äußere Zuschnitt der Klausel, ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle, kann die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen (BAG [29. 11. 1995], BAGE 81, 317 [321] = NZA 1996, 702 [zu II 3]; BGH [17. 5. 1982], BGHZ 84, 109 [112f.] = NJW 1982, 2309 [zu II 2a]).

Gemessen an diesen Anforderungen ist die in § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags enthaltene Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nicht Vertragsbestandteil geworden. Die Klausel befindet sich am Ende eines Arbeitsvertrags, der insgesamt 10 Paragraphen enthält. Darin sind neben den üblichen auch von § 2 Abs. 1 NachwG geforderten Bestimmungen unter anderem die Verschwiegenheitspflichten, Nebentätigkeiten, Reisekosten und Privatnutzung von Handy bzw. Internet eigenständig unter gesonderten Überschriften geregelt. Die „weiteren Vertragsgrundlagen“ in § 10 des Arbeitsvertrags enthalten eine salvatorische Klausel, eine Schriftformklausel und einen Verweis auf betriebliche Bestimmungen sowie einen Hinweis auf Datenspeicherung und Datenübermittlung. Dazwischen befindet sich im zweiten Absatz die Ausschlussfrist.

Nach dem gesamten Erscheinungsbild des Vertrags hat die Beklagte die Klausel über die befristete Geltendmachung von Ansprüchen damit an einer aus Sicht eines redlichen Vertragspartners unerwarteten Stelle versteckt. Unter der Überschrift „weitere Vertragsgrundlagen“ muss ein verständiger Arbeitnehmer bei einem so detaillierten Vertrag nicht mit einer Klausel rechnen, durch die der Verfall von Ansprüchen bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung herbeigeführt werden soll.

Die Zinsforderung folgt aus §§ 280, 286, 288 Abs. 1 BGB.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG.

Ein Grund zur gesonderten Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG liegt nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

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

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind 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, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. 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 Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

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. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.