

**Arbeitsgericht Neu-  
ruppin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

**2 Ca 454/15**



Verkündet

am 04.08.2015

J. Weber, Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH, Junckerstr. 6 a, 16816 Neuruppin

- Klägerin -

28.9.15  
7.9.15

gegen

- Beklagte/r -

hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 2. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 04.08.2015 durch den Richter am Arbeitsgericht Weiß als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Herr Neiß und Frau Kaczmarek

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Antrag der Klägerin vom 29.01.2015 auf Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden auf 36 Wochenstunden zuzustimmen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin von Montag bis Donnerstag auf jeweils 8 Stunden und freitags auf 4 Stunden zu verteilen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Parteien jeweils die Hälfte zu tragen.
5. Der Streitwert wird festgesetzt auf 7.203,16 Euro.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten um eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin, die Lage der Arbeitszeit sowie um die Teilnahme der Klägerin an Bereitschaftsdiensten.

Die am                      geborene,                      Klägerin ist bei der Beklagten seit dem                      bei einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 des TVöD beschäftigt. Zuletzt bezog die Klägerin ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von 3.601,58 €. Sie ist als Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 50 % anerkannt, da sie seit 1996 einen Defibrillator trägt. Die Klägerin übt seit dem 13.01.2014 die Leitung des Fachbereichs „Allgemeine Sicherheit, Ordnung und Bürgerservice“ aus. Diese Tätigkeit wurde ihr von der Beklagten übertragen, nachdem ihre bisherige Tätigkeit im Bereich Bauwesen weggefallen ist. Die Klägerin verfügt über einen Berufsabschluss als Bauingenieurin.

Nachdem es zwischen den Parteien seit dem Jahr 2013 Schriftwechsel hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges und der Tätigkeit der Klägerin gab, stellte die Klägerin mit Schreiben vom 29.01.2015 (Bl. 43 d. A.) einen Teilzeitbeschäftigungsantrag mit Wirkung ab dem 01.05.2015. Danach beehrte sie eine Beschäftigung mit 36 Stunden wöchentlich. Mit einem weiteren Schreiben vom 29.01.2015 (Bl. 44 d. A.) lehnte sie darüber hinaus die weitere Ableistung von Bereitschaftsdiensten aus gesundheitlichen Gründen ab. Schließlich unterrichtete sie mit Schreiben vom 09.03.2015 (Bl. 47 d. A.) die Arbeitgeberin darüber, dass sie unter Berufung auf § 124 SGB IX zukünftig keine Mehrarbeit mehr leisten würde.

Mit Schreiben vom 22.12.2014 (Bl. 37 d. A.) hatte die Beklagte eine Veränderung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auf Teilzeitbasis sowie die Freistellung von Mehrarbeit bereits abgelehnt.

Mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 17.04.2015, an diesem Tage vorab per Fax bei dem erkennenden Gericht auch eingegangen, erhob die Klägerin Klage, welche sie mit Schriftsatz vom 24.06.2015 nach Hinweis des Gerichtes im Gütetermin vom 13.05.2015 konkretisierte bzw. erweiterte.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass die Ablehnung der Beklagten auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 36 Stunden wöchentlich rechtswidrig sei. Darüber hinaus würde ihrerseits keine Verpflichtung zur Übernahme von Bereitschaftsdiensten bestehen, da sie aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sei, diese auszuüben. Ihr Anspruch würde sich auch aus § 124 SGB IX ergeben. Allein die Tatsache, dass sie eine leitende Position ausüben würde, würde nicht genügen, um ihren Antrag abzulehnen. Auch die beehrte Stunden-

reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit habe keine Auswirkungen auf ihre Leitungsfunktion. Schließlich sei die Reduzierung auch kein Problem, da der Fachbereich, in dem sie eingesetzt sei, ohnehin überbesetzt sei. Die Verteilung der Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag auf jeweils 8 Stunden sowie freitags von 4 Stunden sei ferner erforderlich, weil sie aufgrund ihrer Behinderung eine längere Erholungsphase am Wochenende benötige.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Antrag der Klägerin vom 29.01.2015 auf Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden auf 36 Wochenstunden zuzustimmen.
2. die Beklagte zu verurteilen, die wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag auf jeweils 8 Stunden und freitags auf 4 Stunden zu verteilen.
3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin von der Teilnahme an Bereitschaftsdiensten freizustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Diese hat vorgetragen, dass dem Begehren der Klägerin nicht entsprochen werden könne, weil sie nicht erläutert habe, welche konkreten Aufgaben sie wegen ihrer Erkrankung nicht mehr machen könne. Schließlich könne die Klägerin unter Beachtung der Dienstvereinbarung zur Gleitzeit ihre Arbeitszeit ohnehin frei gestalten. Der Teilzeitantrag sei des Weiteren ohne Begründung gestellt worden. Rufbereitschaft sei ein wesentlicher Teil der Tätigkeit der Klägerin, die auch als gering anzusehen sei, da die Klägerin seit Übertragung der Tätigkeit lediglich 2,5 Stunden innerhalb der Rufbereitschaft gearbeitet habe. Die eigentliche Arbeitszeitgestaltung würde im Übrigen im Ermessen der Klägerin als Leiterin des Fachbereichs liegen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird gemäß der §§ 46 Abs. 2, 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf die gewechselten Schriftsätze nebst allen Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

#### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage hatte in dem ausgeteilten Umfang Erfolg. Im Übrigen war sie abzuweisen.

I.

Die Klage ist zulässig. Der Arbeitnehmer kann sein Teilzeitbegehren gerichtlich im Wege der Leistungsklage, die auf Abgabe der Zustimmungserklärung durch den Arbeitgeber gerichtet ist, durchsetzen. Mit Rechtskraft des Urteils gilt die Zustimmung als abgegeben (§ 894 ZPO). Bis zur endgültigen (rechtskräftigen) Klärung der Streitigkeit muss der Arbeitnehmer die Arbeit aber im bisherigen Umfang leisten (Groeger/Laber, 5 A, Rz. 52).

Die Klage ist auch insgesamt ausreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin begehrt mit ihrem Antrag zu Ziffer 1 eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit um 4 Stunden wöchentlich sowie mit dem Antrag zu Ziffer 2 eine Verteilung der Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag auf jeweils 8 Stunden sowie freitags auf 4 Stunden zu verteilen. Auch der Antrag zu Ziffer 3 genügt diesen Anforderungen.

II.

Sowohl der Antrag zu Ziffer 1 als auch zu Ziffer 2 aus dem Schriftsatz vom 24.06.2015 sind begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die Klägerin ab dem 01.05.2015 mit lediglich 36 Stunden wöchentlich bei einer Arbeitszeitverteilung von Montag bis Donnerstag auf jeweils 8 Stunden sowie freitags auf 4 Stunden zu beschäftigen.

Insoweit gilt folgendes:

Den allgemeinen Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG kann jeder Arbeitnehmer geltend machen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat und der Arbeitgeber regelmäßig gemäß § 8 Abs. 7 TzBfG mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Daneben kommt für schwerbehinderte Arbeitnehmer im Sinne von § 2 SGB IX ein Anspruch gemäß § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX in Betracht. Letzterer besteht dabei unabhängig von dem Anspruch aus § 8 TzBfG (vgl. nur LAG Köln vom 15.03.2006, 3 Sa 1593/05; Erf.Komm./Preis, § 8 TzBfG Rz. 750 m. w. N.). Der Schwerbehinderte kann also zwischen den verschiedenen Vorschriften selbstständig wählen oder sich gleichzeitig oder nacheinander auf die verschiedenen Anspruchsgrundlagen berufen.

Im Übrigen ist ein formloser Antrag des Arbeitnehmers ausreichend, der jedoch eindeutig formuliert sein muss, da es sich um ein Angebot im Sinne von § 145 BGB handelt. Der Antrag muss so gestellt werden, dass er vom Arbeitgeber mit einem bloßen „ja“ angenommen werden kann.



Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer sein Teilzeitverlangen mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn ankündigen. Dem Arbeitnehmer steht als Annex zu seinem Begehren auf Reduzierung der Arbeitszeit auch ein Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitverteilung zu (vgl. nur: Groeger/Laber, a.a.O., Rz. 35). Diesen Anspruch kann der Arbeitnehmer damit neben dem Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung geltend machen, so wie es die Klägerin auch getan hat. Dabei ist der Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitverteilung eine Besonderheit des Teilzeitanspruchs nach § 8 TzBfG.

Diesen von dem Gesetz und der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen genügt das Schreiben der Klägerin vom 29.01.2015 (Bl. 43 d. A.). Der Antrag ist ausdrücklich als Teilzeitbeschäftigungsantrag gestellt, es wird eine Beschäftigung mit 36 Stunden wöchentlich ab dem 01.05.2015 begehrt und im Übrigen eine Arbeitszeitverteilung von Montag bis Donnerstag mit jeweils 8 Stunden und freitags 4 Stunden.

Gemäß § 8 Abs. 3 TzBfG ist der Arbeitgeber sodann zunächst verpflichtet, den Antrag zu verhandeln - bzw. mit dem Arbeitnehmer zu erörtern - . Kommt es im Rahmen der Erörterung nach § 8 Abs. 3 nicht zu einer Einigung, so bestimmt der Gesetzgeber eine Pflicht des Arbeitgebers zur Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers, es sei denn, betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Den Arbeitgeber trifft damit eine Pflicht zur Abgabe einer Willenserklärung. Kommt er dieser Pflicht nicht oder nur verspätet nach, wird die Zustimmung zur Vertragsänderung gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2, 3 TzBfG fingiert.

Der Arbeitgeber kann die gesetzliche Fiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2, 3 TzBfG nur verhindern, indem er spätestens bis einen Monat vor dem vom Arbeitnehmer gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit das Verlangen schriftlich (§ 126 BGB) ablehnt. Dabei kann sich die Ablehnung auf die beabsichtigte Verringerung der Arbeitszeit und/oder ihre gewünschte Verteilung beziehen. Auch wenn nur die gewünschte Verteilung abgelehnt wird, wird damit zugleich auch der Antrag auf Verringerung abgelehnt, eine Aufteilung der Ansprüche durch den Arbeitgeber ist nicht möglich (BAG v. 18.02.2003, 9 AZR 356/02, NZA 2003, 911 m. w. N.).

Dabei kann der Arbeitgeber den Verringerungs- und/oder Verteilungswunsch des Arbeitnehmers aber nur dann ablehnen, wenn diesem Wunsch betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Hierbei werden alle rationalen, nachvollziehbaren Erwägungen des Arbeitgebers als ausreichende Ablehnungsgründe angesehen. Sie müssen nach der ständigen Rechtsprechung des BAG jedoch hinreichend gewichtig sein (BAG v. 16.03.2003, 9 AZR 323/03, NZA 2004, 1047; v. 13.10.2009, 9 AZR 910/08 m. w. N.).

Die Ablehnungsgründe werden von der Rechtsprechung anhand eines dreistufigen Schemas geprüft, was auch die Klägerin zutreffenderweise ausgeführt hat.

Auf der 1. Stufe ist danach zu fragen, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt.

Auf der 2. Stufe ist zu untersuchen, inwieweit die als erforderlich angesehene Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Auf der 3. Stufe wird schließlich geprüft, ob durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept wesentlich beeinträchtigt werden, d. h. der „Kern“ des Konzeptes berührt wird.

Die Beklagte hat sowohl das Begehren der Klägerin mit ihrem Antrag vom 29.01.2015 auf Reduzierung der Arbeitszeit um 4 Stunden wöchentlich als auch auf die Neuverteilung der Arbeitszeit erst in ihrer Replik auf die Klage vom 17.04.2015 mit Schriftsatz vom 28.05.2015 abgelehnt und Gründe vorgetragen, weshalb sie dem Begehren der Klägerin nicht entsprechen kann. Damit hat sie jedoch nicht innerhalb der gesetzlichen Frist spätestens einen Monat vor dem gewünschten Änderungszeitpunkt eine schriftliche Stellungnahme abgegeben.

Folglich ist es bereits auf Grund der Fiktionswirkung des Gesetzes zu einer Vertragsänderung zwischen den Parteien gekommen. Ein Arbeitgeber, der diese Obliegenheiten missachtet, darf auch nicht besser stehen, als ein Arbeitgeber, der seine Belange wahrnimmt, dessen Zustimmung zum Änderungsvertrag aber durch die gerichtliche Entscheidung nach § 834 Abs. 1 ZPO als abgegeben gilt (BAG v. 20.01.2015, 9 AZR 860/13, recherchiert in Juris). Da die Klägerin ein form- und fristgemäßes Angebot mit ihrem Schreiben vom 29.01.2015 abgegeben hat, war es damit Aufgabe der Beklagten spätestens einen Monat vor dem 01.05.2015 ein schriftliches, begründetes Ablehnungsschreiben der Klägerin zu übersenden. Dieses hat sie jedoch offensichtlich unterlassen. Aus dem Akteninhalt und dem Vortrag der Beklagten ergibt sich nicht, dass die Beklagte die von ihr wahrzunehmende Frist auch tatsächlich wahrgenommen hat. Den zuletzt gestellten Anträgen zu den Ziffern 1 + 2 aus dem Schriftsatz vom 24.06.2015 war daher zu entsprechen.

Aber selbst dann, wenn die Beklagte wirksam fristgemäß widersprochen hätte, sind die diesbezüglichen Anträge begründet. Die Klägerin hat ausführlich dargelegt, dass es ihr möglich ist, ihre Tätigkeiten nach wie vor auch bei einem Beschäftigungsumfang von 36 Stunden wahrzunehmen. Hierzu hat sie nicht nur angegeben, dass der Fachbereich, in dem sie zuletzt eingesetzt wurde „überbesetzt“ ist, sondern auch, dass regelmäßig freitags ab mittags ihre Anwesenheit nicht mehr erforderlich ist. Im Übrigen hat sie nachvollziehbar dargelegt, dass

es aufgrund ihrer Schwerbehinderung notwendig ist, ein „längeres“ Wochenende zu haben. Der Vortrag aus dem Schriftsatz der Beklagten vom 28.05.2015 ist nicht geeignet, der Klägerin ihren Anspruch zu versagen.

Im Übrigen räumt der Gesetzgeber der Beklagten weitergehende Rechte ein. Gemäß § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG kann der Arbeitgeber die kraft Fiktionswirkung nach § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG oder einvernehmlich nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder einseitig unter Wahrung einer einmonatigen Ankündigungsfrist formfrei ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bisherigen Verteilung der Arbeitszeiten erheblich überwiegt. Dieses Änderungsrecht steht dem Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG sogar dann zu, wenn der Arbeitnehmer die Verteilung der Arbeitszeit gerichtlich durchgesetzt hat (Meinel/Heyn/Herms, § 8 Rz. 99 m. w. N.; Groeger/Laber, 5 A, Rz. 59). Es handelt sich bei dem Änderungsrecht um eine besondere, eingeschränkte Form des Direktionsrechtes, dass allerdings insoweit erweitert ist, als dass es auch in einvernehmlich festgelegte oder gerichtlich durchgesetzte Regelungen zur Arbeitszeitverteilung einseitig eingreifen kann (Rolfs, RDA 2001, 129, 137).

### III.

Der Antrag zu Ziffer 3 aus dem Schriftsatz vom 24.06.2015 war hingegen abzuweisen. Dieser ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, von den Bereitschaftsdiensten freigestellt zu werden. Dies bereits deshalb, weil die Rufbereitschaft gerade keine Mehrarbeit bzw. Überstunden darstellt. Mehrarbeit ist gemäß § 7 Abs. 6 TVöD die Arbeitszeit, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten leisten. Zuschlagspflichtige Überstunden leistet ein Teilzeitbeschäftigter also erst, sobald die regelmäßige Arbeitszeit Vollbeschäftigter überschritten wird.

Es handelt sich bei der Rufbereitschaft auch nicht um Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 7 TVöD. Dieses sind solche Stunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden können. Rufbereitschaft leisten hingegen Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Anders als etwa der Bereitschaftsdienst ist die Rufbereitschaft auch unter Berücksichtigung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie gerade keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Arbeitszeit sind lediglich die Zeiten der tatsächlichen Inanspruch-

nahme während des Rufbereitschaftsdienstes, in denen der Arbeitnehmer Vollarbeit leistet (Baeck/Deutsch, Arbeitszeitgesetz, § 2 Rz. 52, 54; Groeger/Brock, 3 L Rz. 157).

Im Übrigen war zu berücksichtigen, dass die Klägerin seit Aufnahme ihrer Tätigkeit in dem neuen Fachgebiet lediglich 2,5 Stunden aus der Rufbereitschaft zu einer tatsächlichen Arbeitszeit von dem Beklagten herangezogen wurde. Diese Zeiten sind derart gering, dass auch unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung der Klägerin es ihr zuzumuten ist, zukünftig Rufbereitschaft zu übernehmen. Schließlich war für die Kammer zu beachten, dass die Klägerin innerhalb des Fachbereiches eine Leitungsfunktion ausübt. Sie ist 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgesetzt, die jeweils ebenfalls Rufbereitschaft abzuleisten haben. Aufgrund dieser besonderen Position der Klägerin mit einer Leitungsfunktion obliegt es auch ihr, zumindest anteilig Rufbereitschaften zukünftig zu übernehmen, die sie im Übrigen als Leiterin des Fachbereichs auch für alle Beschäftigten, damit auch für sich, eigenständig einteilen kann.

#### IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 92 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG, wonach die Kosten entsprechend dem Obsiegen und Unterliegen der Parteien zu teilen waren.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO, wobei die Kammer das Begehren der Klägerin insgesamt mit zwei von ihr zuletzt bezogenen Bruttomonatsentgelten bewertet hat.



## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden.  
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.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinn des § 46 c ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz für die verantwortende Person. Rechtliche Grundlage ist die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr im Land Brandenburg vom 14.12.2006, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08.09.2010. Die Bekanntgabe der Bearbeitungsvoraussetzungen erfolgt gemäß § 3 der aktuellen Verordnung auf der Internetseite <http://www.erv.brandenburg.de>.

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.

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."

Weiß

Richter am Arbeitsgericht

27.8.15 Weix