

Ausfertigung  
Arbeitsgericht Karlsruhe  
Aktenzeichen: 1 Ca 206/15  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.12.2015  
Baunser  
Urkundsbearbeiterin der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Mandant hat Kopie

## Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH**  
**Ettlinger Str. 3 a, 76137 Karlsruhe**

gegen

**Firma aluplast GmbH**  
**vertr. d. d. GF Dirk Seitz und Patrick Seitz**  
**Auf der Breit 2, 76227 Karlsruhe**

- Bekl. -

**Proz.-Bev.: Unternehmensverband Südwest e. V.**  
**Ebertstr. 41, 76135 Karlsruhe**

hat das Arbeitsgericht Karlsruhe - 1. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Zimmermann, den ehrenamtlichen Richter Barth und die ehrenamtliche Richterin Etzold auf die mündliche Verhandlung vom 11.12.2015

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 28.07.2015 nicht mit Ablauf des 30.07.2015 beendet worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28.07.2015 nicht mit Ablauf des 31.08.2015 beendet worden ist.
3. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Poliererin weiter zu beschäftigen.
4. Der Streitwert wird auf 7.169,12 Euro festgesetzt.
5. Soweit die Berufung nicht kraft Gesetzes statthaft ist, wird sie nicht zugelassen.

Met. Z. K. Kassensache	Wied. antrag p-1
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Karlsruhe	
30. DEZ. 2015	
Erledigt:	Posten + Termine   Bearbeiter

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung der Beklagten aus verhaltensbedingten Gründen.

Die Klägerin ist seit dem 1. Januar 2012 bei der Beklagten als Poliererin beschäftigt. Sie ist am 13. Mai 1967 geboren und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Sie hat zuletzt 1.792,28 Euro brutto monatlich verdient. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Arbeitsvertrag vom 12. Dezember 2011 iVm. der Ergänzung vom 16. Oktober 2013 (vgl. Anlagen zur Klageschrift, Abl. 5 ff.). Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 10 vollzeittätige Arbeitnehmer, ein Betriebsrat ist errichtet.

Die Beklagte ist in der Fensterprofil-Branche tätig. Aus Gründen des Schutzes ihrer Wettbewerbsfähigkeit besteht bei der Beklagten ein Verbot, „mobile Endgeräte“ und damit auch Handys auf dem Betriebsgelände der Beklagten zu nutzen (vgl. zu den Einzelheiten des Verbots Aushang vom 26. Juni 2013, Anlage B 8, Abl. 123 f. sowie Betriebsvereinbarung BV-Nr. 017 vom 4. Februar 2015, Abl. 64 ff. - nachfolgend: BV).

Die Klägerin hat am 13. Juli 2015 um 6.00 Uhr die Arbeit aufgenommen. Noch vor 7.00 Uhr - die genaue Uhrzeit ist zwischen den Parteien streitig - hat sie mit ihrem privaten Handy die vor ihrem Arbeitsplatz, einem Poliertisch, stehende Pinwand fotografiert. Auf dieser war u.a. eine „Aufgabenliste“ angeheftet, die firmeninterne Werkzeugnummern beinhaltete. Diese benötigte die Klägerin, um einen Produktsatz zu bearbeiten.

Ab 20. Juli 2015 war die Klägerin arbeitsunfähig für mehrere Wochen erkrankt. Mit Schreiben vom 22. Juli 2015 wies die Beklagte die Klägerin auf den Verstoß gegen die BV hin und hörte sie zu dem dringenden Verdacht an, dass sie bereits „vorher“ Geschäftsunterlagen und somit Geschäftsgeheimnisse fotografiert habe und dies auch in Zukunft tun werde (vgl. Anlage B 3, Abl. 80 f.). Die Klägerin wurde gebeten, sich schriftlich persönlich oder ggf. durch ihren Anwalt bis 24. Juli 2015 zu äußern. Die Klägerin antwortete per E-Mail am 23. Juli 2013, dass sie aus gesundheitlichen Gründen momentan nicht in der Lage sei, ein persönliches Gespräch zu führen und bat um einen späteren Termin (Anlage B 4, Abl. 82). Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 27. Juli 2015 (Anlage B 5, Abl. 83).

Die Beklagte hörte den Betriebsrat am 27. Juli 2015 zur beabsichtigten fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung an (vgl. Anlage B 6, Abl. 85 ff.). Der Betriebsrat widersprach am selben Tag (Anlage B 7, Abl. 90).

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28. Juli 2015, das der Klägerin am 20. Juli 2015 zugeht, fristlos, hilfsweise fristgerecht zum nächstmöglichen Termin.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Kündigung sei sowohl als fristlose als auch als ordentliche Kündigung unwirksam. Die Liste habe am 13. Juli 2015 so hoch gehangen, dass sie die Nummern der Werkzeuge, die sie für ihre Arbeit gebraucht habe, nicht habe erkennen können. Sie sei 1,50 m groß und kurzsichtig (-3,0 Dioptrien). Die Ziffern der Werkzeuge seien nur 0,5 bis 0,7 cm groß. Sie habe sie deshalb mit ihrem privaten Handy fotografiert und dann auf ein kleineres Blatt geschrieben. Das sei auch nicht erst um kurz vor 7.00 Uhr geschehen, sondern zwischen 6.00 und 6.10 Uhr. Die Werkzeugnummern habe sie nicht weitergegeben. Die Erheblichkeit dieser Nummern im Sinne eines Wettbewerbsvorteils bestreite sie. Es sei auch falsch, dass sie zu Frau Vaccaro gesagt habe, sie mache immer Fotos. Die BV habe sie ebenso wie meisten anderen Mitarbeiter so aufgefasst, dass der Schwerpunkt des Verbots darin liege, Arbeitszeit nicht durch „Whatsapps“ zu vergeuden. Die ihr gewährte Anhörungsfrist sei zu kurz gewesen. Vorrangig sei eine Abmahnung gewesen. Die Kündigungserklärungsfrist sei nicht eingehalten. Die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats werde bestritten.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 28.07.2015 nicht mit Ablauf des 30.07.2015 beendet worden ist.**
- 2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die hilfsweise fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 28.07.2015 mit Ablauf des 31.08.2015 beendet worden ist.**
- 3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und 2. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Poliererin weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte beantragt:

**Die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis sei durch die fristlose, jedenfalls aber die ordentliche Kündigung zum 31. August 2015 beendet worden. Das Vertrauensverhältnis sei durch das Verhalten der Klägerin unwiederbringlich zerstört. § 4 BV verbiete ausdrücklich die private Nutzung von Handys in den Geschäftsräumen. Die BV erwecke auch nicht den Eindruck, durch das Verbot solle nur sichergestellt werden, dass Arbeitszeit nicht vergeudet werde. Auf die Einhaltung des Fotografierverbots achte die Beklagte strengstens. Im Arbeitsbereich der Klägerin befänden sich hochsensible Daten und Werkzeuge, die einen großen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen lieferten. Drängen diese Daten oder Fotos von Werkzeugen an die Öffentlichkeit und somit ggf. an Wettbewerber, so könne dies verheerende Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten haben. Um 6.55 Uhr sei die Klägerin beim Fotografieren erwischt worden. Die Liste sei auf Augenhöhe bei ca. 145 cm über dem Boden angebracht gewesen. Die Ziffern seien 20 mm groß. Die Kurzsichtigkeit der Klägerin werde bestritten, werde aber auch durch eine Brille ausgeglichen. Dass die Klägerin das Foto für ihre Arbeit benötigt habe, sei nicht nachvollziehbar, da sie erst gegen 6.55 Uhr das Foto gemacht habe. Neben dem Aufgabenzettel hätten sich laufende Werkzeugnummern sowie interne Firmeninformationen befunden. Die Arbeitsanweisungen mit den W-Nummern für die Werkzeuge dürften nicht nach außen gelangen. Gegenüber Frau Vaccaro habe die Klägerin gesagt, sie mache immer Fotos. Die Beklagte müsse davon ausgehen bzw. habe den dringenden Verdacht, dass die Klägerin bereits zuvor Geschäftsunterlagen und Werkzeuge fotografiert habe bzw. dies zukünftig tun werde. Eine Abmahnung sei unter den vorliegenden Umständen nicht erforderlich. Die Anhörung des Betriebsrats sei ordnungsgemäß erfolgt. Die Kündigungserklärungsfrist sei eingehalten. Die Personalleiterin habe erst am 15. Juli 2015 um 16.55 Uhr vom Sachverhalt Kenntnis erlangt. Die Frist sei durch den Versuch, die Klägerin anzuhören, gehemmt worden. Erst ab Eingang der E-Mail der Klägerin vom 23. Juli 2015 habe die Frist zu laufen begonnen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über den Güte- und Kammertermin verwiesen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 28. Juli 2015 weder zum 30. Juli 2015 noch zum 31. August 2015 aufgelöst worden. Die Kündigung ist weder als fristlose noch als ordentliche Kündigung wirksam, unabhängig davon, ob sie als Tat- oder Verdachtskündigung ausgesprochen worden ist. Die Beklagte war deshalb auch zur Weiterbeschäftigung der Klägerin zu verurteilen.

1. Die Kündigung ist als Tatkündigung unwirksam. Das Verhalten der Klägerin stellt keinen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB bzw. einen verhaltensbedingten Grund iSd. § 1 Abs. 2 KSchG dar.
  - a) Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das 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“, dh. 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 - zumutbar ist oder nicht (st. Rspr., vgl. nur BAG 8. Mai 2014 - 2 AZR 249/13 - Rn. 14, AP BGB § 626 Nr. 247).
  - aa) Dem Arbeitnehmer ist es aufgrund der dem Arbeitsvertrag immanenten Pflicht zur Rücksichtnahme verwehrt (§ 241 Abs. 2 BGB), sich ohne Einverständnis des Arbeitgebers betriebliche Unterlagen oder Daten anzueignen oder diese für betriebsfremde Zwecke zu vervielfältigen. Betreffen die Unterlagen ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, ist die Herstellung einer verkörperten Wiedergabe gemäß § 17 Abs. 2 Nr. 1 Buchst. b) UWG sogar strafbewehrt, wenn dies zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht geschieht, dem Inhaber des Unternehmens Schaden zuzufügen. Verstößt der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft gegen diese Vorgaben, kann darin ein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB liegen. Ob eine außerordentliche Kündigung berechtigt ist, hängt insbesondere von der Motivation des Arbeit-

nehmers und möglichen nachteiligen Folgen für den Arbeitgeber ab (vgl. BAG BAG 8. Mai 2014 - 2 AZR 249/13 - Rn. 32, AP BGB § 626 Nr. 247).

- bb) Im vorliegenden Rechtsstreit hat die Klägerin ohne Einverständnis der Beklagten und entgegen der klaren Regelung in der BV ein Foto in den Geschäftsräumen der Beklagten von Werkzeugnummern gemacht, die für die Arbeit der Klägerin Grundlage waren. Ein dienstliches Bedürfnis hat nicht bestanden, weil die Klägerin - wie sie selbst ausgeführt hat - auf den Poliertisch hätte „klettern“ können, um den Zettel tiefer zu hängen. Das Gericht hat ein Foto in der mündlichen Verhandlung vom Arbeitsplatz einsehen können. Eine die Gesundheit der 48-jährigen Klägerin gefährdende Situation wäre dadurch nicht eingetreten. Die Klägerin hat daher gegen das zuletzt in der BV niedergelegte Verbot verstoßen, ihr privates Handy im Betrieb der Beklagten zu nutzen. Auch die Klägerin stellt die grundsätzliche Wirksamkeit dieses Verbots nicht in Frage, sondern bestreitet im Einzelnen nur Fragen zu Patenten und Wettbewerbsvorteilen (vgl. S. 4 ihres Schriftsatzes vom 12. November 2015, Abl. 104).
- cc) Allerdings stellt dieser Verstoß nur dann einen Kündigungsgrund dar, der ohne vorangegangene Abmahnung die fristlose Kündigung rechtfertigt, wenn die Klägerin das Foto gegen die Interessen der Beklagten gerichtet weiterverwendet hätte. Hierfür hat die Beklagte nichts vorgetragen. Selbst in der Anhörung vom 22. Juli 2015 äußert die Beklagte nur ihren Verdacht, dass die Klägerin bereits früher bzw. in der Zukunft „Geschäftsunterlagen und somit Geschäftsgeheimnisse fotografiert“ habe. Dass sie damit die Interessen der Beklagten verletzt (hat), indem sie die Fotografien interessierten Dritten anbietet, behauptet die Beklagte weder, noch trägt sie hierfür konkrete Tatsachen vor. Damit bleibt der bloße Verstoß gegen § 4 BV: Verbot der Nutzung privater Endgeräte auf dem Betriebsgelände während der Arbeitszeit und - sofern das Fotografieren von Werkzeugnummern als „Speichern“ oder „Nutzen“ verstanden wird - das Verbot der Speicherung oder Nutzung geschäftlicher Informationen. Dieser Verstoß verliert jedoch ohne den eigentlichen Vorwurf der Schädigung der Beklagten dermaßen an Gewicht, dass er - wie jeder Verstoß bei steuerbarem Verhalten - zunächst abzumahnern ist, bevor hierauf eine außerordentlich Kündigung gestützt wird (vgl. zum Abmahnungserfordernis nur BAG 20. November 2014 - 2 AZR 651/13 - Rn. 22, EzA § 626 BGB 2002 Nr. 47).
- b) Aus denselben Gründen ist die ordentliche Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG unwirksam.

- aa) Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Klägerin ist länger als 6 Monate bei der Beklagten beschäftigt (§ 1 Abs. 1 KSchG), die Beklagte beschäftigt mehr als 10 vollzeittätige Arbeitnehmer iSd. § 23 Abs. 1 Satz 3 und 4 KSchG.
  - bb) Ohne vorherige Abmahnung war das Verhalten der Klägerin nicht derart schwerwiegend, dass es die Beklagte zur Kündigung berechtigte (vgl. zum Abmahnungserfordernis BAG 20. November 2014 - 2 AZR 651/13 - Rn. 22, EzA § 626 BGB 2002 Nr. 47).
2. Die Kündigung ist auch als Verdachtskündigung unwirksam. Das Verhalten der Klägerin stellt keinen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB bzw. einen verhaltensbedingten Grund iSd. § 1 Abs. 2 KSchG dar.
- a) Als wichtiger Grund „an sich“ geeignet sind nicht nur erhebliche Pflichtverletzungen im Sinne von nachgewiesenen Taten. Auch der dringende, auf objektive Tatsachen gestützte Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann einen wichtigen Grund bilden. Ein solcher Verdacht stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar (BAG 21. November 2013 - 2 AZR 797/11 - Rn. 16, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 53).
  - b) Ebenso wie bei der Tatkündigung muss sich der Verdacht aber gerade auch darauf beziehen, dass die Klägerin das Foto so weiterverwendet hätte, dass daraus ein Schaden für die Beklagte hätte entstehen können. Ein solches Verhalten hat die Beklagte aber sowohl im Rahmen der Anhörung der Klägerin mit Schreiben vom 22. Juli 2015 als auch bei der Anhörung des Betriebsrats am 27. Juli 2015 als auch im Rechtsstreit nicht vorgetragen. Vielmehr hat sie immer nur auf die abstrakte Möglichkeit der Gefährdung ihrer Wettbewerbsfähigkeit hingewiesen, ohne jedoch konkrete Anhaltspunkte aufführen zu können, dass die Klägerin dies tatsächlich getan hat oder tun wollte. Allein der Umstand, dass die Klägerin nach dem Vorbringen der Beklagten erst 55 Minuten nach Arbeitsbeginn ein Foto gemacht hat, stellt keinen ausreichenden „dringenden“ Tatverdacht dar. Es bleibt die Möglichkeit, dass die Klägerin bis dahin nichts gearbeitet hat oder sich anderweitig zu helfen versucht hat, indem sie immer wieder aufgestanden ist, um im Stehen die Zahlen besser lesen zu können, diese Vorgehensweise dann aber entnervt aufgegeben hat. Das gilt selbst dann, wenn zugunsten der Beklagten unterstellt wird, dass die Arbeitsanweisung auf einer Höhe von 145 cm hing. Auch dann bleibt die Möglichkeit, dass die Klägerin das Foto „nur“ für ihre Tätigkeit bei der Beklagten machte. Deshalb ist es auch unerheblich, ob die Kläge-

rin gegenüber Frau Vaccaro sagte, sie mache immer Fotos. Wenn die Klägerin es sich aus Bequemlichkeit angewöhnt hat, die Arbeitsanweisungen zu fotografieren, um sie dann abzuschreiben und daran entlang zu arbeiten, verwendet sie diese Fotos gerade nicht, um die Beklagte zu schädigen. Solange diese Möglichkeit ebenso gut wahrscheinlich ist wie die von der Beklagten angeführte Schädigung in ihrer Wettbewerbsfähigkeit, ist der Verdacht noch nicht „erdrückend“ iSd. Rechtsprechung (vgl. nur BAG 21. November 2013 - 2 AZR 797/11 - Rn. 32, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 53).

3. Auf Grund des Obsiegens der Klägerin bzgl. der Kündigung steht ihr ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu (BAG GS 27. Februar 1985 - 1 GS 1/84 - NJW 1985, 2968).

## II.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits als unterlegene Partei (§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die Rücknahme des allgemeinen Feststellungsantrags wirkt sich nicht zu lasten der Klägerin aus, da dieser Antrag keine gesonderten Kosten verursacht hat.

## III.

Der Streitwert nach § 61 Abs. 1 KSchG, der nur für die Statthaftigkeit der Berufung maßgeblich ist, ist in Höhe von 4 Gehältern zu je 1.792,28 Euro festzusetzen (3 Gehälter für den Kündigungsschutzantrag, 1 Gehalt für den Weiterbeschäftigungsantrag). Die fristlose und hilfweise ordentliche Kündigung bilden denselben Streitgegenstand, so dass eine Verdoppelung des Streitwerts nicht angezeigt ist.

## IV.

Soweit die Beklagte wegen des Unterliegens bzgl. der Kündigung Berufung einlegt, ist die Berufung statthaft (§ 64 Abs. 2 Buchstabe c ArbGG). Bzgl. des Weiterbeschäftigungsantrags ist zwar der Beschwerdewert des § 64 Abs. 2 Buchstabe b ArbGG überschritten. Jedoch kann sich die Beklagte darauf beschränken, die zeitliche Reichweite des Weiterbeschäftigungstitels nur teilweise anzugreifen, so dass zu überdenken wäre, ob die Beschwer der Beklagten tatsächlich einem Bruttomonatsgehalt entspricht. Für diesen Fall ist vorsorglich die Entscheidung nach § 64 Abs. 2 Buchstabe a ArbGG getroffen worden.

## Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg 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.

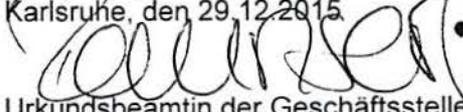
Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

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.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D.Vorsitzende:  
Zimmermann

Ausgefertigt  
Karlsruhe, den 29.12.2015  
  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

