

100

Ausfertigung

Arbeitsgericht Berlin
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
56 Ca 1937/18



Verkündet
am 18. Juli 2018

Kläger, Gerichtsbeschäftigte

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre Johann Gerhard Boers, Christoph Fiebig, Gabriela Janner, Sabine König, Silvia Lorenz, Uwe Lüder, Bärbel Christoph-Tojek, Ulrike Birzer, Annelie Jaschinski, Thomas Jung, Michael Wittich, Heike Niederhausen, Rechtssekr. Anna Münzner, Dr. Hanns Pauli, Ulf Röding, Kristian Kunz, Florian Schwarz

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin, Genthiner Str. 35, 10785 Berlin

gegen

[Redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

[Redacted]

hat das Arbeitsgericht Berlin, 56. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 18. Juli 2018 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Nimmerjahn als Vorsitzender sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn Hammann und den ehrenamtlichen Richter Herrn Röder

für Recht erkannt:

I.

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten im Schreiben vom 1. Februar 2018 aufgelöst worden ist.

II.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 10.030,92 Euro (zehntausenddreißig 92/100) brutto abzüglich 6.750,00 Euro (Sechstausendsiebenhundertfünfzig) netto nebst Zinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. Januar 2018 sowie weitere 40,00 Euro (vierzig) netto zu zahlen.

III.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

IV.

Die Beklagte wird durch dieses Urteil mit 4.175,97 Euro beschwert.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Ansprüche des Klägers auf die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nebst Nachzuschlägen sowie um die Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis (fort-)besteht.

Die Beklagte ist eine Kirchengemeinde, die in Berlin eine Unterkunft zur Unterbringung und Pflege alkoholkranker Obdachloser unterhält. Ende 2014 schaltete die Beklagte in einem Berliner Stadtmagazin eine Annonce folgenden Inhalts (Bl. 18, 23 der Akte):

„**Nachwachen** KG Heilig-Kreuz-Passion sucht ab sofort f. d. Beheimatungsprojekt von obdachlosen Männern, Nostitzstraße drei Nachwachen 3x/Monat (keine Pflegeaufgaben) und eine/n Sozialarbeiter/In stundenweise für den Tagdienst.“

Der Kläger ist selbstständiger Künstler. Er ist kein Kirchenmitglied und hat auch sonst keinen persönlichen Bezug zu den Belangen von obdachlosen oder suchtkranken Menschen. Nach telefonischer Kontaktaufnahme durch den Kläger verständigen die Parteien sich mündlich darauf, dass der Kläger für die Beklagte ab Dezember 2014 **drei Schichten im Monat als Nachtwache bei Zahlung von 165,- Euro wahrnimmt**. Bis Anfang Februar 2018 nahm der Kläger dreimal jeden Monat in der Zeit von 21:00 Uhr bis um 6:00 Uhr des Folgetages die Funktion der Nachtwache wahr. Die Aufgabe als Nachtwache bestand im Wesentlichen darin, bei Abwesenheit des pflegerischen Personals für die Bewohner ansprechbar zu sein und für Ordnung in der Einrichtung zu sorgen, bei medizinischem Bedarf Hilfe zu holen und im Flur und Gemeinschaftsräumen aufzuräumen. Die Einsatzplanung erfolgte dergestalt, dass sich der Kläger und die weiteren Nachwachen in einen Dienstplan eintrugen; im Übrigen wurden die Einsatztage in Besprechungen mit den Nachwachen vergeben. Im Rahmen der jeweiligen Dienstübergabegespräche wurde die jeweilige Nachtwache vom Tagesdienst (Sozialarbeiter, Krankenpfleger, Betreuer) über zu beachtende Besonderheiten wie aktuelle Hausverbote oder auszugebende Medikamente informiert.

Bis September 2015 leistete die Beklagte an den Kläger monatliche Zahlungen von 165,- Euro, ab Oktober 2015 in Höhe von 195,- Euro. Der Kläger quittierte die Zahlungen jeweils auf einem mit „Erklärung über den Erhalt einer Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit“ überschriebenen Formblatt (Bl. 27 der Akte).

Mit außergerichtlichem Schreiben vom 12. Januar 2018 (Bl. 40 bis 43 der Akte) machte der Kläger gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nebst Nachtzuschlägen geltend, den die Beklagte mit Schreiben vom 31. Januar 2018 wegen des aus ihrer Sicht bestehenden ehrenamtlichen Charakters des Engagements des Klägers als in der Sache unberechtigt zurückwies (Bl. 44 bis 46 der Akte). Mit Schreiben vom 1. Februar 2018 erklärte die Beklagte das Vertragsverhältnis mit dem Kläger „per sofort“ für beendet (Bl. 9 der Akte).

Hiergegen hat sich der Kläger mit am 14. Februar 2018 bei Gericht unter dem hiesigen Aktenzeichen eingegangener Klage gewandt. Zudem hat der Kläger mit am 23. Februar 2018 bei Gericht eingegangener weiterer Klage unter dem Aktenzeichen 56 Ca 3226/18 die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von Mindestlohn und Nachtzuschlägen begehrt. Mit Beschluss vom 5. Juli 2018 hat das Gericht die Verfahren zum Zwecke der gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung unter dem hiesigen Aktenzeichen verbunden.

Der Kläger meint, die Rechtsbeziehung der Parteien sei als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren. Der Kläger sei weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingebunden. Ein wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe nicht bestanden. Da die Beklagte mit der Kündigung auf die in der Sache berechnete Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitszeitgesetz reagiert habe, stelle sich die Kündigung zudem als unzulässige Maßregelung dar.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten im Schreiben vom 1. Februar 2018 aufgelöst worden ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 10.030,92 Euro brutto abzüglich 6.750,00 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 1. Januar 2018 sowie weitere 40,00 Euro netto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, der Kläger sei für die Beklagte auf ehrenamtlicher Basis tätig geworden. Im Vorstellungsgespräch sei dem Kläger deutlich gesagt worden, dass es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handle und nur die Ehrenamtspauschale bezahlt werde (Bl. 24 der Akte). Arbeitsvertragliche Weisungen seien dem Kläger nicht erteilt worden. Erfolgte Anweisungen seien durchweg notwendige fachliche Informationen und nicht Ausdruck eines arbeitgeberseitigen Weisungsrechts. Gegen das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses spreche zudem, dass die Einsätze des Klägers nicht angeordnet, sondern vereinbart worden seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den mündlich vorgetragene Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 5. und 26. März 2018 sowie vom 18. Juli 2018 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Die Kündigung vom 1. Februar 2018 ist rechtsunwirksam. Sie beendet das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht.

1.

Die Kündigung gilt nicht bereits infolge gesetzlicher Fiktion nach § 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) als rechtswirksam. Der Kläger hat rechtzeitig am 14. Februar 2018, das heißt innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung, Kündigungsschutzklage bei Gericht eingereicht und damit die Frist des § 13 Absatz 1 Satz 2 KSchG in Verbindung mit § 4 Satz 1 KSchG gewahrt.

2.

Die Kündigung vom 1. Februar 2018 ist nach Maßgabe von § 626 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) rechtsunwirksam.

a)

Nach § 626 Absatz 1 BGB kann ein Dienstverhältnis 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 Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ein Dienstverhältnis im Sinne des § 626 BGB ist auch ein Arbeitsverhältnis nach § 611a BGB.

b)

§ 626 BGB findet auf die Rechtsbeziehung der Parteien Anwendung. Die Rechtsbeziehung der Parteien ist als Arbeitsverhältnis im Sinne des § 611a BGB zu qualifizieren. Die Beklagte geht dagegen unzutreffend von einem mit dem Kläger bestehenden Ehrenamtsverhältnis aus. Einen wichtigen Grund für die Kündigung hat die Beklagte nicht vorgetragen.

aa)

Der Arbeitsvertrag als besonderes Schuldverhältnis ist in § 611a Absatz 1 BGB legaldefiniert. Hiernach ist der Arbeitsvertrag dadurch charakterisiert, dass sich der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

bb)

Hiernach steht der Kläger zu der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis.

(1)

Er ist als Nachtwache in die betriebliche (Arbeits-) Organisation der von der Beklagten betriebenen Einrichtung eingegliedert und hat seine Tätigkeit nach den Weisungen der

Beklagten zu erbringen. Der Kläger erhält von der Einrichtungsleitung und in den Übergabegesprächen vom Tagesdienst konkrete Anweisung, was im Rahmen der Nachtschicht zu erledigen und zu beachten ist. Im Übrigen gilt für den Kläger die allgemeine Anweisung und Vorgabe, über Nacht in der Einrichtung für Ruhe und Ordnung zu sorgen. Das Gericht geht insofern nach dem Sachvortrag der Parteien davon aus, dass der Vereinbarung der Parteien ein Weisungsrecht der Beklagten immanent ist. Die Beklagte ist schon aus Fürsorgegesichtspunkten gegenüber den in der Einrichtung lebenden, hilfsbedürftigen Menschen, gehalten, die Tätigkeit der Nachtwachen nicht in deren Belieben zu stellen, sondern hierauf – bei Bedarf – Zugriff zu haben. Dass die Beklagte das dem Grunde nach bestehende Weisungsrecht nur selten ausübt, ist für die rechtliche Beurteilung nicht entscheidend.

(2)

Das Weisungsrecht der Beklagten ist arbeitsrechtlicher Natur und nicht Ausdruck einer ehrenamtlichen Beziehung der Parteien.

(a)

Auch in ehrenamtlichen Rechtsbeziehungen können die beteiligten Personen zueinander Rechte und Pflichten begründen. Ehrenamtliches Engagement ist insofern nicht mit reinen Gefälligkeitsverhältnissen oder dem Fehlen wechselseitiger Rechtspflichten zu verwechseln. Im Ehrenamt können rahmenmäßige Rechtspflichten bestehen, die bei einer Eingliederung in eine vorhandene Organisationsstruktur konkretisierungsbedürftig sind. Dieses Konkretisierungsrecht lässt sich bei äußerer Betrachtung vom für das Arbeitsverhältnis prägenden arbeitsgeberseitigen Direktionsrecht nicht trennscharf unterscheiden. Eine Abgrenzung hat insofern in negativer Hinsicht zum Arbeitsverhältnis zu erfolgen (vgl. Riechert/Nimmerjahn MiLoG § 22 Rn. 153). Maßgebliches Abgrenzungskriterium ist nach allgemeiner Auffassung die Entgeltlichkeit der Tätigkeit. Typischerweise verfolgt der Arbeitnehmer das Ziel, für seine Arbeit ein Entgelt zu erhalten. Für das Arbeitsverhältnis ist damit die Vereinbarung oder jedenfalls die berechtigte Erwartung einer angemessenen Gegenleistung für die versprochenen Dienste typisch. Auch wenn die Erwerbsabsicht keine notwendige Bedingung für die Arbeitnehmereigenschaft ist, spricht ihr Fehlen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Rahmen einer Gesamtwürdigung maßgeblich gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG Urf. v. 29. August 2012 – 10 AZR 499/11 – Rn. 16). Neben diesem materiellen

Interesse können auch im Arbeitsverhältnis immaterielle Interessen verfolgt werden; entscheidend ist, dass die Erwerbsabsicht im Vordergrund steht. Bei ehrenamtlich Tätigen fehlt hingegen eine berechtigte Vergütungserwartung. Anders als im Arbeitsverhältnis liegt das Wesen des Ehrenamtes nicht im Synallagma von „Arbeit und Lohn“. An die Stelle der Vergütungserwartung treten im Ehrenamt ideelle Zwecke: Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen. Dies verlangt zum einen, dass die Dienste für eine gemeinwohlorientierte Einrichtung erbracht werden. Zum anderen muss der ehrenamtlich Tätige die von der Einrichtung verfolgten Gemeinwohlzwecke objektiv fördern und subjektiv fördern wollen (vgl. Riechert/Nimmerjahn MiLoG § 22 Rn. 154).

(b)

Jedenfalls an Letzterem fehlt es vorliegend mit Blick auf die Person des Klägers. Es kann nicht festgestellt werden, dass der Kläger aus einer ideellen Motivlage heraus als Nachtwache für die Beklagte tätig geworden ist.

(aa)

Da die Motivation des Klägers als „innere“ Tatsache“ keiner unmittelbaren gerichtlichen Feststellung zugänglich ist, hat die gerichtliche Prüfung der Motivlage des Klägers anhand der objektiven, äußeren Umstände zu erfolgen (vgl. auch BAG Urt. v. 29. Januar 2014 – 6-AZR 345/12 – Rn. 61).

(bb)

Hiernach ist nicht feststellbar, dass der Kläger aus einer ideellen Motivlage heraus als Nachtwache für die Beklagte tätig geworden ist. Der Kläger bezeichnet sich selbst als Künstler. Der Kläger hat bisher keinen Kontakt zu der beklagten Kirchengemeinde gepflegt und hat seinen Wohnsitz auch nicht im Einzugsbereich der Gemeinde. Der Kläger ist kein Kirchenmitglied und hat auch sonst keinen persönlichen Bezug zu den besonderen Belangen von obdachlosen oder suchtkranken Menschen, denen sich die Beklagte im Rahmen ihres Beheimatungsprojekts widmet. All dies indiziert, dass der Kläger mit seiner Tätigkeit für die Beklagte in der Hauptsache keine ideellen Zwecke verfolgte. Hiervon durfte auch die Beklagte mangels entsprechender Anhaltspunkte

nicht ausgehen. Zudem ist zu würdigen, dass der Kläger auf die Beklagte, ihr Beheimatungsprojekt und die Möglichkeit zur Erzielung von Einkommen durch die insoweit allgemein gefasste gewerbliche Annonce der Beklagten in einem Berliner Stadtmagazin aufmerksam geworden ist. Einen Hinweis darauf, dass die Beklagte Menschen sucht, die sich ehrenamtlich als Nachtwache engagieren wollen, enthält die Annonce nicht. Vielmehr suchte die Beklagte mit derselben Anzeige neben den Nachtwachen zugleich einen weiteren Sozialarbeiter. Sozialarbeiter werden bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Vor diesem Hintergrund musste die Beklagte auch damit rechnen, dass sich nicht nur Menschen auf die Annonce melden, die einen besonderen Bezug zu den von der Beklagten verfolgten gemeinnützigen Zwecken haben, sondern die Tätigkeit als Nachtwache zuvorderst zu Erwerbszwecken ausüben wollen.

(cc)

Ein anderes Ergebnis ist auch unter Berücksichtigung der von der Beklagten geschilderten, im Einzelnen streitbefangenen Details der Vertragsanbahnung nicht veranlasst. Soweit die Beklagte maßgeblich darauf abstellen will, dass dem Kläger im Vorstellungsgespräch deutlich gesagt worden sei, dass es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handle und nur die Ehrenamtspauschale bezahlt werde, rechtfertigt dieser Vortrag keine andere Beurteilung. Der Vortrag der Beklagten lässt insofern schon nicht darauf schließen, dass diese Erwartungshaltung Inhalt der Rechtsbeziehung der Parteien geworden ist. Die Darstellung des Einstellungsgesprächs durch die Beklagte lässt ebenso den Schluss zu, dass der Kläger den Hinweis der Beklagten dahingehend verstehen konnte und durfte, dass eben die beklagte Kirchengemeinde mit dem Beheimatungsprojekt ideelle Zwecke verfolgt. Ein etwaiger Hinweis der Beklagten auf den ehrenamtlichen Charakter der Tätigkeit der Nachtwachen vermag im Übrigen die auch auf Seiten des Klägers erforderliche ideelle Motivlage nicht zu ersetzen. Die **Beauftragung zu ehrenamtlicher Tätigkeit darf nicht zur Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen (vgl. BAG Urf. v. 29. August 2012 – 10 AZR 499/11 – Rn. 18 mwN)**. Insofern ist auch die nach Vertragsschluss erfolgte Zahlungsdokumentation („Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit“) nicht geeignet, dem Ende 2014 zwischen den Parteien begründeten Arbeitsverhältnis nachträglich einen anderen Charakter zu verleihen.

II.

Die Beklagte ist zudem verpflichtet, an den Kläger für die in den Jahren 2015 bis 2017 geleisteten Dienste als Nachtwache in rechnerisch unstreitiger Höhe 10.030,92 Euro brutto abzüglich bereits geleisteter 6.750,00 Euro netto nebst Zinsen sowie einer Verzugskostenpauschale von 40,00 Euro netto zu zahlen.

1.

Hinsichtlich der Vergütung für die geleisteten Dienste folgt der Anspruch des Klägers ab dem 1. Januar 2015 aus § 1 Absatz 1 und 2, § 20 Mindestlohngesetz (MiLoG), ab dem 1. Januar 2017 in Verbindung mit der auf Grund von § 11 MiLoG erlassenen Mindestlohnanpassungsverordnung vom 15. November 2016. Hiernach hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns.

2.

Hinsichtlich der geltend gemachten Nachtzuschläge folgt der Anspruch des Klägers aus § 6 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Hiernach hat der Arbeitgeber für Nachtarbeit einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Bruttoarbeitsentgelt in diesem Sinne kann insofern auch der gesetzliche Mindestlohn sein (vgl. auch BAG Urt. v. 20. September 2017 – 10 AZR 171/16 – Rn. 30). Der vom Kläger beanspruchte Zuschlag von 25 Prozent ist weder bestritten noch sonst der Höhe nach zu beanstanden. Ein Zuschlag von 25 % auf den jeweiligen Bruttostundenlohn stellt regelmäßig einen angemessenen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit dar (BAG Urt. v. 9. Dezember 2015 – 10 AZR 423/14 – Rn. 21, 28).

3.

Der Zinsanspruch rechtfertigt sich aus § 614 BGB in Verbindung mit § 286 Absatz 1, Absatz 2 Nummer 1, § 288 Absatz 1 BGB. Der Anspruch auf die Verzugskostenpauschale von weiteren 40,- Euro folgt aus § 288 Absatz 5 Satz 1 BGB.

III.

Nebenentscheidungen:

1.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) in Verbindung mit § 91 Absatz 1 Zivilprozessordnung (ZPO). Hiernach hat die Beklagte als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

2.

Die Festsetzung des Urteilsstreitwerts folgt aus § 61 Absatz 1 ArbGG im Verbindung mit §§ 3 ff. ZPO und bestimmt den Umfang der Beschwer der Beklagten. Durch den Klageantrag zu 1 wird die Beklagte in entsprechender Anwendung von § 42 Absatz 2 Satz 1 Gerichtskostengesetz mit 895,05 Euro beschwert (3 Monate mit je 3 Schichten à 9 Stunden x 11,05 Euro). Hinzu tritt der Klageantrag zu 2, der die Beklagte mit 3.280,92 Euro beschwert (10.030,92 Euro - 6.750,- Euro).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, 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.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 ZPO.

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.

Für d. Kläger ist keine Berufung gegeben.

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,

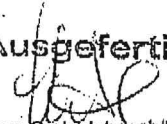
b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

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."

Dr. Nimmerjahn

Ausgefertigt


Arbeitsgerichtsbeschäftigte

als Dokumentarier der Geschäftsstelle
des Arbeitsgerichts Berlin

