

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 1 Ca 153/19
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

**DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Heilbronn**
- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn

gegen

- Bekl. -

↩ Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage ➡	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn		
17. FEB. 2020		
Erfledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 1. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht , d. ehrenamtlichen Richter und d. ehrenamtlichen Richter auf die mündliche Verhandlung vom 09.01.2020

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger in der Entgeltgruppe 11 Stufe 6 entsprechend der Entgeltordnung VKA zum TVöD auch über den 01.01.2018 einzugruppieren und entsprechend zu vergüten.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf Euro 5.000,00 festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage, ob die Beklagte berechtigt ist, die Vergütung des Klägers im Wege der korrigierenden Herabgruppierung zu ändern.

Der am 29.01.1964 geborene Kläger ist von der Beklagten, bzw. deren Rechtsvorgängerin, mit Arbeitsvertrag vom 08.11.1991 als Angestellter ab dem 01.04.1992 eingestellt worden. Grundlage des Arbeitsvertrages war der BAT, ursprünglich eingruppiert in BAT VG IV b der Anlage 1a zum BAT § 22 Abs. 3 BAT.

Mit Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 20.12.1995 erfolgte eine Änderung zum 01.01.1996. Hier wurde dem Kläger eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen der Vergütungsgruppe IVa und III BAT zur Hälfte zugesichert.

Mit Schreiben vom 21.12.1998 wurde der Kläger aufgrund der erbrachten Leistungen mit Wirkung vom 01.01.1999 in die Vergütungsgruppe III BAT eingruppiert.

Im entsprechenden Schreiben der Beklagten vom 21.12.1998 (Anlage K 3) heißt es hierzu unter anderem:

„ ... in Würdigung der von Ihnen erbrachten Leistungen wollen wir Sie mit Wirkung vom 01.01.1999 in Vergütungsgruppe III BAT eingruppiieren.

Verbinden möchten wir damit die Worte des Dankes und der Anerkennung für Ihr berufliches und persönliches Engagement.“

Mit Schreiben vom 28.12.2017 (Anlage K 5) wurde dem Kläger mit Wirkung zum 01.01.2018 die Stelle „Firmenkundenberater B.“ übertragen. Eine Änderung der Vergütung erfolgte nicht.

Bis Anfang 2018 führte die Beklagte im Zuge des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung eine Überprüfung sämtlicher Stellenbewertungen durch.

Beim Kläger hatte diese – nach Auffassung der Beklagten - das Ergebnis, dass seine Tätigkeit nicht den Merkmalen der Entgeltgruppe EG 11, Stufe 6, entsprach, sondern den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe EG 10 Stufe 6, vgl. Anlage K7.

Mit Schreiben vom 27.04.2018 wurde dem Kläger sodann mitgeteilt, dass man arbeitgeberseits von dem Recht der korrigierenden Herabgruppierung Gebrauch machen wolle.

Der Kläger widersprach der Herabgruppierung mit Schreiben vom 11.07.2018. Gleichzeitig forderte er die Beklagte auf, ihn weiterhin entsprechend der alten Entgeltgruppe einzugruppieren und zu vergüten.

In seiner am 03.04.2019 beim Arbeitsgericht Heilbronn eingegangenen Klage ist der Kläger der Auffassung, die Beklagte habe kein Recht dazu, ihn herab zu gruppieren.

Bei einer – wie hier - bewusst übertariflichen Vergütung sei eine korrigierende Rückgruppierung ausgeschlossen.

Auch die Regelung des §§ 29a TVÜ-VKA bzw. die Protokollerklärung zu §§ 12 und 13 TVöD stünden einer Eingruppierung Überprüfungen entgegen.

Die Rückgruppierung sei auch deshalb rechtswidrig, weil eine Personalratsbeteiligung nicht ordnungsgemäß erfolgt sei.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger in der Entgeltgruppe 11 Stufe 6 entsprechend der Entgeltordnung VKA zum TVöD auch über den 01.01.2018 einzugruppieren und entsprechend zu vergüten.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen

und trägt vor,

gemäß § 12 TVöD-S richte sich die Eingruppierung des Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). Der Beschäftigte erhalte Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er einzugruppieren sei.

Die Tätigkeit eines Firmenkundenberaters erfülle nicht die Anforderungen einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11.

Die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit als Firmenkundenberater entspreche vielmehr den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe EG 10, Fallgruppe 1.

Voraussetzung für die vom Kläger geforderte Vergütung nach Entgeltgruppe 10 sei, dass sich die Tätigkeit zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebe. Im Vergleich zu dem Kundenberater, der eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 9c, Fallgruppe 1 erledige, sei diese Tätigkeit somit durch ein weit höheres Ausmaß der geforderten fachlichen Qualifikation gekennzeichnet, als die zu Grunde liegende Mindestqualifikation mit sich bringt.

Diese sei bei der Tätigkeit des Klägers lediglich im Arbeitsvorgang 1 - Erstvotum im Risiko relevanten Kreditgeschäfts - mit einem zeitlichen Anteil von 40 % inklusive Zusammenhangstätigkeiten zu finden.

Mit Blick auf die objektive Fehlerhaftigkeit der ursprünglichen Eingruppierung sei die korrigierende Rückgruppierung seitens der Beklagten möglich.

Darüber hinaus sei der Beklagten im Rahmen der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 BAT (VKA) ein Irrtum in der Rechtsanwendung unterlaufen. Die fehlerhafte Eingruppierung beruhe auf der irrigen Annahme des Überwiegens des Tätigkeitsmerkmals „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“, dessen Voraussetzungen im erforderlichen Umfang (mehr als 50 %) nicht vorlagen und auch heute nicht vorliegen.

Da sich mithin aus der vertraglichen Situation eindeutig ergebe, dass die Beklagte sich an die tarifrechtlichen Eingruppierungsvorschriften halten und diese umsetzen wollte, sei das Begleitschreiben vom 21.12.1998 - Anlage K3 - kein zusätzlicher Umstand, aus dem sich ableiten lasse, dass eine individualvertragliche und vom Tarifrecht abweichende Eingruppierung gewollt war.

Das Schreiben sei im Zusammenhang mit dem Änderungsvertrag vom 23. Dezember 1998 zu sehen, der die tarifliche Inbezugnahme bereits enthalte.

Eine nochmalige wiederholende Inbezugnahme im Begleitschreiben der Rechtsvorgängerin, der K. B., sei daher nicht erforderlich. Man habe sich dort auf freundliche Floskeln eines Standardformulars beschränkt.

Der Personalrat sei im Rahmen der Eingruppierungsüberprüfung und der vorgenommenen korrigierenden Rückgruppierung ordnungsgemäß einbezogen worden.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor der Kammer waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet. Die Beklagte ist nicht berechtigt, den Kläger in Entgeltgruppe 10 zurückzugruppieren, so dass sie weiterhin verpflichtet ist, ihn in der – vor korrigierenden Rückgruppierung gegebenen – Entgeltgruppe 11 Stufe 6 einzugruppieren.

I.

Der Klagantrag ist zulässig.

Für die vom Kläger begehrte Feststellung, dass er weiterhin über den 01.01.2018 in Entgeltgruppe 11 Stufe 6 einzugruppieren ist, besteht ein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

Da die Beklagte dem Kläger aufgrund der Zulage, die aktuell auch noch an den Tariflohnerhöhungen partizipiert, bisher genauso viel Vergütung bezahlt, wie ihm bei einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 Stufe 6 zusteht, steht auch der Grundsatz des Vorrangs der Leistungsklage dem nicht entgegen.

II.

Dem Kläger steht ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die begehrte Eingruppierung zu, der nicht im Wege korrigierender Rückgruppierung entzogen werden kann.

Die Kammer kann dabei offenlassen, ob darüber hinaus auch ein tariflicher Anspruch des Klägers besteht.

1. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 Stufe 6 aufgrund Arbeitsvertrages zu.

Mit Änderungsvertrag vom 23.12.1998 vereinbarten die Parteien arbeitsvertraglich eine Entlohnung des Klägers nach Vergütungsgruppe III BAT.

Mit Inkrafttreten des TVöD wurde der Kläger am 29.09.2005 in die neue Entgeltgruppe EG 11, Stufe 6, übergeleitet, wobei zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden kann, dass dabei keine gesonderte Prüfung der Eingruppierung erfolgte.

- a) Haben die Arbeitsvertragsparteien eine eigenständige Entgeltregelung über die maßgebende Entgeltgruppe getroffen, ist diese Entgeltgruppe insoweit vorrangig (vgl. BAG, Urteil vom 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - NZA 2014, 561, 564 Rz. 31). Beruht die Eingruppierung nicht auf einer nur deklaratorisch nachvollzogenen Automatik, sondern auf einer vertraglichen Zusage, steht dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer "korrigierenden" Rückgruppierung nicht offen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.09.2017 - 7 Sa 190/17- juris).
- b) Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung oder lediglich als Wissensklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (LAG Rheinland-Pfalz a.a.O., m.w.N.).
- c) Die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in einem Arbeitsvertrag oder in einer Eingruppierungsmitteilung kann grundsätzlich nicht als so genannte konstitutive Entgeltvereinbarung ausgelegt werden, wenn sich nach dem Arbeitsvertragsinhalt mit hinreichender Deutlichkeit ergibt, allein die tarifliche oder andere in Bezug genommene Eingruppierungsbestimmungen und nicht die angegebene Entgeltgruppe sollten für die Ermittlung der zutreffenden Entgelthöhe maßgebend sein (vgl. für den Bereich des öffentlichen Dienstes BAG, Urteil vom 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - NZA 2014, 5612 Rz. 14 m. w. N.). Die Angabe einer unzutreffenden höheren Vergütungsgruppe führt ohne besondere Umstände nicht zu einem höheren Entgelt als demjenigen, welches sich in der Anwendung der Vergütungsordnung ergibt. Sie ist in der Regel nur als Wissensklärung anzusehen (LAG Rheinland-Pfalz a.a.O.).
- d) Im Fall der Eingruppierung ist zunächst grundsätzlich davon auszugehen, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes keine übertarifliche Vergütung, sondern nur dasjenige gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (vgl. BAG Urteil vom 24. Januar 2007, 4 AZR 28/06, Rn. 10, juris, Urteil vom 20. April 2011, 4 AZR 368/09, Rz. 33, juris). Dementsprechend ist die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in einem

Arbeitsvertrag oder einer Eingruppierungsmitteilung nach §§ 133, 157 BGB grundsätzlich nicht dahingehend auszulegen, dass dem Arbeitnehmer ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf die Vergütung zustehen soll (vgl. ArbG Heilbronn, Urteil vom 22.05.2019 – 2 Ca 452/18).

- e) Dieser Vertragswille der Beklagten, dem Kläger nur die ihm tarifrechtlich zustehende Vergütung zukommen zu lassen, kommt im ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 08.11.1991 auch hinreichend zum Ausdruck. Zum einen ist in § 2 geregelt, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT bestimmt, was damit grundsätzlich auch für die Vergütung des Klägers gilt, zum anderen wird bei der in § 4 vorgenommenen Eingruppierung des Klägers ausdrücklich auf § 22 BAT Bezug genommen.

Damit handelt es sich bei der Regelung in § 4 des ursprünglichen Arbeitsvertrags eindeutig um die deklaratorische Angabe der Vergütungsgruppe, die § 22 Abs.3 BAT vorsah. Bezüglich Angestellten, die in den Geltungsbereich des BAT fielen, wurde die Zahlung von Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe grundsätzlich nicht *vereinbart*; die Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag erfolgte, um diese über die Eingruppierung ins Bild zu setzen.

- f) Bei isolierter Betrachtung des Änderungsvertrages vom 23.12.1998 folgt aus diesem selbst noch nicht, dass hiermit die Vergütungsgruppe III BAT konstitutiv vereinbart und nicht nur deklaratorisch benannt werden sollte.

Im Gegensatz zum ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 08.11.1991 wird zwar nicht mehr auf § 22 BAT Bezug genommen, allerdings wird ausdrücklich erwähnt, dass es sich um einen Zusatzvertrag zum ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 08.11.1991 handelt.

- g) Allerdings ergibt sich aus den Ausführungen des Schreibens vom 21. Dezember 1998 (Anlage K 3), dass die Parteien die Vergütungsgruppe III BAT nunmehr konstitutiv vereinbart haben.

Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen müssen. Die Auslegung empfangsbedürftiger Willenserklärungen hat nach § 133 BGB vom Wollen des Erklärenden auszugehen. Zu dessen Ermittlung muss allerdings die Erfassung dessen hinzutreten, was der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf

die Verkehrssitte verstehen durfte (objektiver Erklärungswert). Insofern kommt der Verständnismöglichkeit des Empfängers letzten Endes maßgebliche Bedeutung zu, da der Erklärungsempfänger aufgrund des „Eindringens“ der Erklärung in seinen Rechtskreis besonders schutzwürdig ist. Für die Auslegung heranzuziehen sind in diesem Zusammenhang alle Erkenntnismöglichkeiten, die dem Erklärungsempfänger bei gehöriger Anstrengung zur Verfügung standen. Das gilt auch für die Würdigung von Begleitumständen. Insoweit trägt der Erklärende das Risiko der Ausdruckssorgfalt, während der Erklärungsempfänger die Erklärung mit der gebührenden Auslegungssorgfalt zu behandeln hat (instruktiv *Bursche* in Münchner Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2018, § 133 Rn. 29). Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (BAG Urteil vom 12.03.2008, 4 AZR 67/07, Rz. 29, juris). Bei der Auslegung ist daher das Gesamtverhalten der Erklärenden einschließlich aller Nebenumstände wie z. B. etwaige Vorverhandlungen und Vorbesprechungen oder auch die Historie der Vertragsbeziehung zu berücksichtigen, soweit dies einen Rückschluss auf den Sinn und Inhalt der Erklärung zulässt (*Bursche*, Münchner Kommentar zum BGB a.a.O., Rn. 56).

Zu berücksichtigen ist, dass das Schreiben vom 21.12.1998 bei unveränderter Tätigkeit des Klägers mitteilt, er werde ab 01.01.1999 in die Vergütungsgruppe III BAT eingruppiert.

Weiter wird in diesem Schreiben zur Motivation der Vergütungsänderung ausgeführt; „... in Würdigung der von Ihnen erbrachten Leistungen wollen wir Sie mit Wirkung vom 01.01.1999 in Vergütungsgruppe III BAT eingruppiieren.

Verbinden möchten wir damit die Worte des Dankes und der Anerkennung für Ihr berufliches und persönliches Engagement.“

Dem gesamten Schreiben kann an keiner Stelle, auch nicht ansatzweise, entnommen werden, dass die Beklagte der Auffassung ist, die Änderung ergebe sich zwingend aufgrund der Eingruppierungsregelungen und stelle einen bloßen Normenvollzug dar. Es enthält keinerlei Zusätze oder Verweise auf die Eingruppierungsvorschriften des BAT.

Nicht nur fehlt ein Verweis darauf, dass es lediglich um Normenvollzug gehe, vielmehr enthält das Schreiben Anhaltspunkte dafür, dass hier - losgelöst von Eingruppierungsgrundsätzen - die Vergütung angehoben werden soll. Ausdrücklich erklärt die Beklagte,

mit der Vergütungserhöhung wolle man die bisherigen Leistungen des Klägers würdigen. Man wollte also offensichtlich die „Leistungen“ des Klägers honorieren.

- h) Selbst wenn es sich hierbei um ein Formularschreiben handeln sollte, folgt hieraus nichts Anderes. Wie oben dargestellt kommt es bei empfangsbedürftigen Willenserklärungen nur insofern auf das von dem Erklärenden Gewollte an, als dieses auch für den Erklärungsempfänger erkennbar ist. Es mag sein, dass die Beklagte nicht gewillt war, die Vergütung des Klägers unabhängig vom Vorliegen der tariflichen Merkmale zu vereinbaren, sondern sie lediglich den Tarifvertrag und die dortige Eingruppierung vollziehen wollte. Allerdings war dies für den Kläger nicht erkennbar; das Schreiben der Beklagten durfte er dahingehend verstehen, dass diese eine konstitutive Vereinbarung mit ihm treffen möchte. Dafür, dass der Kläger das Schreiben dahingehend verstehen durfte, ist es nicht erforderlich, dass die Beklagte dieses Schreiben lediglich ein einziges Mal gegenüber dem Kläger verwandt hat. Auch aus einer „inflationären“ Verwendung dieses Schreibens, folgt für den Kläger nicht, dass die dort gemeinten Worte nicht ernst gemeint sein sollten (vgl. zum Ganzen: ArbG Heilbronn, Urteil vom 22.05.2019 – 2 Ca 452/18).

Dass der Kläger wusste, dass dem Schreiben keinerlei Erklärungsgehalt zukommen soll, ist nicht erkennbar.

Der Kläger durfte daher die Übersendung des Schreibens vom 21.12.1998 als Angebot auf Vereinbarung einer – von dem Vorliegen der Voraussetzungen der Entgeltgruppe in den Eingruppierungsvorschriften unabhängigen – Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT verstehen. Dieses Angebot hat der Kläger durch die Unterzeichnung des nachfolgenden Änderungsvertrages zum Arbeitsvertrag vom 23.12.1998 angenommen. Damit ist zwischen den Parteien eine dahingehende vertragliche Vereinbarung zustande gekommen entsprechend den Grundsätzen von Angebot und Annahme nach §§ 146, 147 BGB.

Auch das Bundesarbeitsgericht hat bereits entschieden, dass bei Hinzutreten weiterer Umstände ein Arbeitnehmer der Angabe der Vergütungsgruppe die Bedeutung entnehmen kann, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine übertarifliche Vergütung gewähren will (vgl. BAG Urteil vom 21. Februar 2007, 4 AZR 187/06, Rz. 17, juris).

2. Nachdem der Kläger aufgrund der vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf die begehrte Eingruppierung hat, kommt es nicht darauf an, ob ihm dieser Anspruch auch tariflich zusteht.
3. Aufgrund der konstitutiven Vereinbarung der Vergütungsgruppe III BAT, was nach der Überleitung in den TVöD der neuen Entgeltgruppe EG 11 entsprach, war es der Beklagten versagt, den Kläger korrigierend zurückzugruppieren in Entgeltgruppe 10.
 - a) Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber eine fehlerhafte Eingruppierung im Wege korrigierender Rückgruppierung einseitig korrigieren, ohne dass es einer Änderungskündigung bedarf.

Dies setzt allerdings voraus, dass es sich um eine irrtümlich fehlerhafte Eingruppierung handelt und die Tarifautomatik Anwendung findet. Nur wenn die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag oder im Änderungsvertrag lediglich deklaratorische Wirkung hat und damit nur das Ergebnis der eingruppierungsrechtlichen Prüfung durch den Arbeitgeber wiedergibt, kann eine einseitige korrigierende Rückgruppierung durch den Arbeitgeber erfolgen. Ergibt die Auslegung der Erklärungen des Arbeitgebers nach dem Empfängerhorizont nach den §§ 133, 157 hingegen, dass die Parteien eine über-tarifliche Vergütung vereinbart haben, so folgt der Vergütungsanspruch unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag mit der Folge, dass sich der Arbeitgeber von dieser Vereinbarung nur im Wege der einvernehmlichen Vertragsänderung oder durch Änderungskündigung lösen kann.

- b) Wie bereits dargestellt, ist die Entgeltgruppe 11 zwischen den Parteien konstitutiv vereinbart worden. Damit ist eine korrigierende Rückgruppierung nicht mehr möglich. Die Beklagte kann sich von der vereinbarten Entgeltgruppe nur im Wege einer einvernehmlichen Vertragsänderung oder durch Änderungskündigung lösen.

Nebenentscheidungen

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Der Beklagten waren als unterlegenden Partei die Kosten aufzuerlegen.

Der Streitwert beläuft sich gemäß § 42 Abs. 3 Satz 2 GKG auf den dreijährigen Unterschiedsbetrag zwischen den in Rede stehenden Eingruppierungen.

Ein Grund für eine gesonderte Zulassung der Berufung zugunsten der Beklagten im Sinne des § 49 Abs. 3 ArbGG besteht nicht.

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 oder der Beschwerdegegenstand das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstraße 6, 70174 Stuttgart 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 muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert 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 das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

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

D. Vorsitzende:



Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 14.02.2020 um 09:21:49 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 1-Ca-153-19-09-01-2020-URT.pdf

1-Ca-153-19-09-01-2020-URT.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Richter am Arbeitsgericht	14.02.2020 07:01:48 Uhr	4855005356185433623	gültig	gültig





Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 14.02.2020 um 09:21:52 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu Verkündungsvermerk.docx.pdf

Verkündungsvermerk.docx.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Justiz des Landes Baden-Württemberg	13.02.2020 09:16:34 Uhr	7708756596708822180	gültig	gültig



