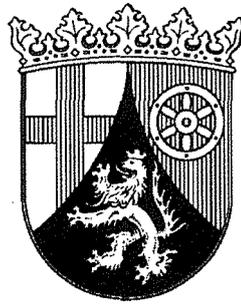


Aktenzeichen:
5 Ca 871/20



Verkündet am:
06.05.2021

Abschrift

Klehr,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT LUDWIGSHAFEN AM RHEIN

- AUSWÄRTIGE KAMMERN LANDAU IN DER PFALZ -

IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

Mündl. K. Rücksprache		Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen		
31. MAI 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, handelnd durch
Rechtsschutzsekretärin Tatjana Dette, Ludwigsplatz
1, 67059 Ludwigshafen

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein - Auswärtige Kammern Landau in der Pfalz - auf die mündliche Verhandlung vom 06.05.2021 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 13.10.2020 nicht beendet worden ist.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Logistikmitarbeiter weiter zu beschäftigen.**
3. **Die Kosten des Rechtsstreites werden der Beklagten auferlegt.**
4. **Der Streitwert wird auf 9.300,00 EUR festgesetzt.**
5. **Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der verhaltensbedingten Arbeitgeberkündigung vom 13.10.2020.

Der Kläger, geboren am 18.03.1998, ist seit dem 09.06.2013 bei der Beklagten als Logistikmitarbeiter zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.325,00 EUR bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt.

Die Beklagte beschäftigt nach ihren Angaben etwa 250 Arbeitnehmer; ein Betriebsrat ist (noch) nicht gebildet.

Die Beklagte hat gegenüber dem Kläger 3 Abmahnungen ausgesprochen, deren Berechtigung zwischen den Parteien streitig geblieben ist. Auf diese Abmahnungen wird verwiesen (vgl. Blatt 34 bis 38 der Akte).

Mit Datum vom 08.06.2020 hat der Kläger ein Anschreiben an die Beklagte gerichtet (vgl. die Anlage B 7 wie Blatt 55 der Akte), das nach der Darstellung der Beklagten bei der Rechtfertigung der streitbefangenen Kündigung eine Rolle spielen soll. Weiter war der Kläger im Jahr 2020 während der folgenden Zeiträume arbeitsunfähig erkrankt:

- 16. Juni 2020 bis 26. Juli 2020 (32 Arbeitstage)
- 25. Juli 2020 bis 29. Juli 2020 (3 Arbeitstage)
- 21. September bis 22. September 2020 (2 Arbeitstage)
- seit dem 24. September 2020.

Für seine bis zum Ablauf der Kündigungsfrist andauernde Erkrankung reichte der Kläger bei der Beklagten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 24.09.2020 (vgl. die Anlage B 5 wie Blatt 58 der Akte) sowie weiter eine Folgebescheinigung vom 05.10.2020 ein. Die Beklagte ging aufgrund der eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung davon aus, dass sie während dieser Erkrankung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sei und zahlte daraufhin an den Kläger (wie sich in der Folge herausstellen sollte zu Unrecht) ein volles Gehalt für den Monat September.

Am Montag, dem 12. Oktober 2020 rief ein Mitarbeiter der AOK, der Krankenversicherung des Klägers bei der Beklagten an und teilte mit, dass der Kläger seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht bei der Krankenkasse eingereicht habe. Unter dem 16. November 2020 teilte die AOK dann mit, dass es seitens des Klägers Vorerkrankungszeiträume gäbe, die auf seine laufende Erkrankung anzurechnen seien, so dass die arbeitgeberseitige Pflicht zur Entgeltfortzahlung bereits am 28. September 2020 geendet habe (vgl. das Schreiben der AOK vom 16.12.2020 als Anlage B 6).

Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Kündigungsschreiben vom 13.10.2020 zum 31. Dezember 2020 (vgl. Blatt 8 der Akte).

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit seiner am 30.10.2020 zum Arbeitsgericht erhobenen Kündigungsschutzklage.

Zu deren Begründung trägt der Kläger im Wesentlichen vor:

Die Abmahnungen vom 02.07.2020, 24.09.2020 und die weitere Abmahnung vom 24.09.2020 seien unberechtigt (vgl. das Vorbringen des Klägers im Schriftsatz vom 15.02.2021 wie Blatt 62 ff der Akte).

In dem Schreiben vom 08.06.2020 habe er seinen Unmut über Arbeitsbedingungen Ausdruck gegeben. Er habe die teilweise unerfreulichen Arbeitsbedingungen u.a. mit dem Geschäftsführer R. besprochen, der ihm zugesichert habe, die berechtigten Anliegen zu klären. Es sei mittlerweile auch eine zusätzliche Vollzeitskraft eingestellt worden; die Rückstände seien auch aufgeholt.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 24.09.2020 habe sein Vater bei der Krankenkasse abgegeben. Dieser habe aber versehentlich die Bescheinigung für den Versicherten dort abgegeben und nicht das Exemplar für die AOK (Zeugnis des A.). Die Daten seien dann bei der AOK aber doch hinterlegt gewesen. In Folge einer verspäteten Datenübermittlung habe die Beklagte bis zum 30. September, also 2 Tage zu viel, Entgeltfortzahlung geleistet. Er habe im Folgenden eine Vielzahl von Abrechnungen erhalten mit verschiedenen Beträgen, aus denen für ihn selbst gar nicht mehr ersichtlich sei, was für die letzten beiden Septembertage und für Oktober hin- und her gerechnet worden sei. Nach dem 16. Oktober sei er wieder arbeitsfähig gewesen. Die Beklagte habe ihm mit Schreiben vom 13. Oktober ein umfassendes Haus- und Hofverbot erteilt.

Der Kläger beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 13.10.2020 nicht beendet worden ist.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Logistikmitarbeiter weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt im Wesentlichen vor:

Durch die unterbliebene Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die AOK habe der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Dies stelle einen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung seitens der Beklagten dar. Dadurch, dass der Kläger seiner Vorlagepflicht nicht nachgekommen sei, habe er bewirkt, dass die Krankenkasse keine Kenntnis von der Pflicht zur Gewährung von Krankengeld erhalten habe und hierüber deshalb die Beklagte nicht habe informieren können und die Beklagte deshalb dem Kläger das Gehalt für den Monat September voll ausbezahlt habe, obwohl die Beklagte ab dem 29. September 2020 nicht mehr zur Entgeltfortzahlung verpflichtet gewesen sei. Es sei davon auszugehen, dass der Kläger durch sein Verhalten gezielt habe erwirken wollen, dass die Beklagte das volle Gehalt weiterbezahle, obwohl sie hierzu nicht verpflichtet gewesen sei. Durch dieses Verhalten habe der Kläger seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten in großem Maße in vorwerfbarer Art und Weise verletzt und hierdurch das Vertrauen der Beklagten erheblich gestört.

Der Kläger habe zudem bereits durch seinen an die Beklagte gerichteten Brief vom 8. Juni 2020 zu erkennen gegeben, dass er nicht an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses interessiert sei. In diesem Brief mache er deutlich, dass er mit den Arbeitsbedingungen bei der Beklagten nicht zufrieden sei und habe diverse Forderungen gestellt, wie beispielsweise eine Gehaltsanpassung sowie die Einstellung einer weiteren Vollzeitkraft. Hervorzuheben sei, dass der Kläger in seinem Schreiben deutlich mache, dass er einen bestehenden Rückstand innerhalb einer Woche aufarbeiten würde, wenn seinen Forderungen nachgekommen wird. Diese könne die Beklagte nur so deuten, dass der Kläger es bewusst unterlassen habe, die ihm übertragenen Tätigkeiten zu verrichten bzw. einen bestehenden Rückstand aufzuholen, obwohl ihm dies möglich gewesen wäre. Hierbei handele es sich um eine vorsätzliche Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Zugleich habe der Kläger den bestehenden Arbeitsrückstand genutzt um Druck auf die Beklagte auszuüben.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Wegen der Verfahrensgeschichte wird auf die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die insgesamt in zulässigerweise zu den Gerichten für Arbeitsachen erhobene Kündigungsschutzklage hat - verbunden mit dem Weiterbeschäftigungsbegehren - vollumfänglich Erfolg. Der Kläger kann die Feststellung verlangen, dass sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 13.10.2020 nicht beendet worden ist. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien damit fortbesteht, ist die Beklagte auch verpflichtet, den Kläger weiter zu beschäftigen.

Die von der Beklagten zur Rechtfertigung der Kündigung in das Verfahren eingeführten Vorwürfe sind schon "an sich" nicht geeignet, eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

Das Kündigungsschutzgesetz findet gem. § 1 Abs. 1 und § 23 Abs. 1 Satz 2 und 3 KSchG Anwendung. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung ua. dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Sie ist durch solche Gründe „bedingt“, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen - wie etwa eine Abmahnung - von Seiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken (BAG 27. September 2012 - 2 AZR 811/11 - Rn. 16; 9. Juni 2011 - 2 AZR 284/10 - Rn. 34).

Beruhet die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (vgl. BAG 25. Oktober 2012 - 2 AZR 495/11 - Rn. 16; 19. April 2012 - 2 AZR 186/11 - Rn. 22).

Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt damit das sog. Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht eine Sanktion für die Vertragspflichtverletzung, sondern dient der Vermeidung des Risikos weiterer Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich deshalb noch in der Zukunft belastend auswirken (BAG 21. November 1996 - 2 AZR 357/95 - AP BGB § 626 Nr. 130 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 56; ErfK/Ascheid 6. Aufl. § 1 KSchG Rn. 296) Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde den Arbeitsvertrag auch nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen (ErfK/Ascheid 6. Aufl. § 1 KSchG Rn. 297) . Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient der Objektivierung der negativen Prognose (Staudinger/Preis § 626 BGB Rn. 103) . Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen (ErfK/Ascheid 6. Aufl. § 1 KSchG Rn. 300; Staudinger/Preis § 626 BGB Rn. 106) . Die Abmahnung ist insoweit notwendiger Bestandteil bei der Anwendung des Prognoseprinzips.

Sie ist zugleich auch Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (Staudinger/Preis § 626 BGB Rn. 105; Schlachter NZA 2005, 433, 435) . Nach § 1 Abs. 2 KSchG muss die Kündigung durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt sein. Eine Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete mildere Mittel gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen. Dieser Aspekt hat durch die Regelung des § 314 Abs. 2 BGB eine gesetzgeberische Bestätigung erfahren (Staudinger/Preis § 626 BGB Rn. 105; Stahlhacke/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 1172; Gotthardt Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform Rn. 304 ff.; Kleinebrink FA 2002, 226 ff.; Schlachter NZA 2005, 433, 437) . Nach dieser Norm ist eine Kündigung erst nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder nach einer erfolglosen Abmahnung zulässig. Eine vorherige Abmahnung ist unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes aber ausnahmsweise entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann (BAG 18. Mai 1994 - 2 AZR 626/93 - EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 31) oder es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist (BAG 10. Februar 1999 - 2 ABR 31/98 - BAGE 91, 30; 21. Juli 1999 - 2 AZR 676/98 - AP BBiG § 15 Nr. 11 = EzA BBiG § 15 Nr. 13; siehe auch Gotthardt aaO Rn. 207; Staudinger/Preis § 626 BGB Rn. 118) . Ähnliches ergibt sich aus § 314 Abs. 2 Satz 2 BGB, nach dem § 323 Abs. 2 BGB entsprechende Anwendung findet. Nach § 323 Abs. 2 BGB ist eine Fristsetzung bzw. damit auch eine Abmahnung entbehrlich, wenn der Schuldner die Leistung ernsthaft und endgültig verweigert oder besondere Umstände vorliegen, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen den sofortigen Rücktritt bzw. eine Kündigung rechtfertigen.

Sowohl der Vorwurf im Zusammenhang mit dem Anschreiben des Klägers vom 08.06.2020 als auch der Vorwurf im Zusammenhang mit der fehlerhaft eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 24.09.2020 sind ungewöhnlich übertrieben und beziehen sich auf kein Fehlverhalten, das objektiv geeignet wäre, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

Eine Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ist nur gerechtfertigt, wenn das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Verhalten

- eine Vertragspflicht verletzt
- das Arbeitsverhältnis dadurch konkret beeinträchtigt wird
- keine zumutbare Möglichkeit anderweitiger Beschäftigung besteht
- und die Lösung des Arbeitsverhältnisses bei Abwägung der Interessen beider Parteien billigenswert und angemessen erscheint.

Entscheidend ist, ob ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Einzelfall geeignet ist, einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung zu bestimmen (vgl. Küttner, Personalhandbuch, Kündigung, verhaltensbedingte, Rn 2 unter Hinweis auf BAG, 10.09.09, 2 AZR 257/08 und BAG; 31.05.07, 2 AZR 200/06).

Der Kläger hat (kündigungsrelevant) weder gegen besondere gesetzliche oder vertragliche Pflichten und auch nicht gegen die allgemeine Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB verstoßen.

Nach dieser Bestimmung ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks (Senat 23. Oktober 2008 - 2 AZR 483/07 - Rn. 44, AP BGB § 626 Nr. 218; 2. März 2006 - 2 AZR 53/05 - Rn. 21, AP BGB § 626 Krankheit Nr. 14 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 16). Der Arbeitnehmer hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann (Senat 26. März 2009 - 2 AZR 953/07 - Rn. 24, AP BGB § 626 Nr. 220; 2. März 2006 - 2 AZR 53/05 - Rn. 21, aaO).

In dem Anschreiben vom 08.06.2020 bringt der Kläger lediglich seine Unzufriedenheit mit bestimmten Arbeitsbedingungen zum Ausdruck um in diesem Zusammenhang zu verdeutlichen, zu welchen Bedingungen er bereit wäre, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fortzusetzen. Es gibt keinen Rechtssatz, der es einem Arbeitnehmer verbieten würde, seine Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen zum Ausdruck zu bringen und im Weiteren gegenüber seinem Arbeitgeber Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsvertragsbedingungen zu stellen.

Soweit der Kläger am Ende dieses Schreibens darauf verweist, dass ein momentaner Rückstand in etwa einer Woche aufzuholen wäre, steht dies objektiv betrachtet im Zusammenhang mit der Forderung des Klägers, eine weitere Vollzeitkraft einzustellen. Die dann in das Verfahren eingeführte Interpretation der Beklagten, dabei habe es sich um eine "Androhung" die Arbeitskraft zurückzuhalten gehandelt, stellt nur eine unsachliche Interpretation dar, die von dem Kontext des Schreibens nicht gedeckt wird. Ohnehin wurde dieses Schreiben offenkundig nur deswegen in das Verfahren eingeführt, weil auch die Beklagte die geahnt haben dürfte, dass der weitere bemühte Kündigungsvorfall nicht ausreichen würde eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Dass auch die Beklagte dieses Schreiben zunächst nicht in dem später im Prozess vertretenen Sinn verstanden hat, ergibt sich auch daraus, dass erst mal weitere Konsequenzen unterblieben sind.

Auch die Ausführungen der Beklagten zu der angeblich unterbliebenen Vorlage der für die Krankenkasse bestimmten Ausfertigung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 24.09.2020 lässt nicht erkennen, welcher Vorwurf dem Kläger in diesem Zusammenhang gemacht werden kann.

Dabei kann dahinstehen, ob der Kläger - wie dieser behauptet - über seinen Vater versehentlich das falsche Formular bei der Krankenkasse hat einreichen lassen.

Selbst wenn dem Kläger (unter Bemühen von § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V) hier ein wie immer gearteter Vorwurf gemacht werden könnte, bliebe allein der Vorwurf eines fahrlässigen Handelns das ohne konkrete Auswirkungen für das Arbeitsverhältnis geblieben ist. Die Annahme der Beklagten, der Kläger habe absichtlich so gehandelt, um sich einen unberechtigten Entgeltfortzahlungsanspruch zu verschaffen, ist offenkundig unsachlich und verkennt ohnehin, dass die Darlegungs- und Beweislast bei der Beklagten liegt. Nicht der Kläger muss sich entlasten, sondern der kündigende Arbeitgeber ist gehalten, einen belastbaren Vortrag in das Verfahren einzuführen, der über bloße Mutmaßungen hinausgeht und im Streitfall auch bewiesen werden kann (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG). Es ist schlicht nicht erkennbar, weswegen der Kläger hätte annehmen sollen, dass jedenfalls im Nachgang durch die Krankenkasse nicht doch noch die zutreffende Einordnung der Entgeltfortzahlungsverpflichtungen erfolgen würde. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass es dann letztlich ja auch genauso gekommen ist. Zudem bestand zu keinem Zeitpunkt eine wie immer geartete Vermögensgefährdung der Beklagten, die ja dann auch in der Folge für die 2 Tage der unberechtigten Entgeltfortzahlung im September 2020 mehrere (für den Kläger dann nicht mehr nachvollziehbare) Rückrechnungen vorgenommen hat.

Ein tragfähiger Vorwurf der Pflichtenverletzung (welcher Art auch immer) blieb damit nicht übrig. Ein vernünftig und gerecht denkender Arbeitgeber hätte nicht gekündigt, sondern jeweils die entsprechende Aufklärung und Klarstellung veranlasst.

Vor diesem Hintergrund konnte die Berechtigung der gegenüber dem Kläger erklärten Abmahnungen offenbleiben.

Der Klage war ohnedies stattzugeben.

Die Kosten des Rechtsstreites waren der Beklagten als der unterlegenen Partei aufzuerlegen (§ 91 ZPO).

Der Streitwert war auf 4 Bruttomonatsentgelte festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.