

Aktenzeichen:
2 Ca 488/20



Verkündet am: 10.03.2021

Krieger,
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MAGDEBURG IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Erledigt	Fristen / Termine	Bearbeitet
12. MRZ. 2021		
- Kläger -		

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsschutzsekretäre Herrmann, Wunderling, Görlitz
u.a., DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Magdeburg, Otto-v.-
Guericke-Straße 28, 39104 Magdeburg
- 00242-20/gö/iwu -

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Magdeburg auf die mündliche Verhandlung vom
03. Februar 2021 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden sowie die
ehrenamtliche Richterin und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer
für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 27.01.2020 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.
2. Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 2.402,97 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Abmahnung wegen des unterbliebenen Aus- und Einstempelns des Klägers im betrieblichen Zeiterfassungssystem für die Zeit einer Warnstreikteilnahme, verbunden mit dem Vorwurf des Arbeitszeitbetruges.

Der am geborene Kläger steht bei der Beklagten seit dem 01.04.2010 in einem Arbeitsverhältnis als Anlagenfahrer mit einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 2.402,91 €.

Die Gewerkschaft IG BCE hatte die Mitarbeiter der Beklagten (die Beklagte firmierte vormals unter dem Firmennamen) zu einem Warnstreik am 16.01.2020 ab 22:00 Uhr bis zum 17.01.2020, 14:00 Uhr (16 Stunden) mit Arbeitsniederlegung aufgerufen (vgl.). Der Warnstreik fand im Bereich der Zufahrt auf das Betriebsgelände der Beklagten statt.

Die aufgerufene Gewerkschaft hatte für die am Streik teilnehmenden Mitarbeiter keine Toiletten zur Verfügung gestellt, was zur Folge hatte, dass die am Streik teilnehmenden Mitarbeiter während des Streiks die sanitären Einrichtungen der Beklagten nutzten und sich insoweit zwischen Betriebsgelände und Kundgebungsort bewegten.

Nachdem die Beklagte am 16.01.2020 Kenntnis darüber erhielt, dass von Seiten der Gewerkschaft die Mitarbeiter angehalten würden, das bestehende Zeiterfassungssystem für die Dauer der Streikteilnahme nicht zu nutzen, wies die Beklagte die Mitarbeiter in einer E-Mail vom selben Tage an, sich für die Zeit der Streikteilnahme im Arbeitszeiterfassungssystem auszuloggen und wieder einzuloggen. Ferner kündigte die Beklagte weitere rechtliche Konsequenzen an, da es sich um einen Arbeitszeitbetrug handeln würde (vgl. E-Mail Bl. 62 d. A.).

Der Kläger war am 17.01.2020 für die Zeit von 6:00 Uhr bis 14:00 Uhr für die Frühschicht eingeteilt. Im Zeiterfassungssystem hat sich der Kläger um 5:14 Uhr angemeldet und um 14:26 Uhr abgemeldet. An dem Streik hat der Kläger teilgenommen.

Während des Streiks waren Mitarbeiter der Beklagten vor Ort und führten Listen.

Die Beklagte erteilte dem Kläger mit Schreiben vom 27.01.2020 eine Abmahnung folgenden Inhalts:

„...“

Abmahnung wegen Arbeitszeitbetrug

*Sehr geehrter Herr ,
aufgrund der nachfolgend näher dargestellten Pflichtverletzung erteilen wir Ihnen hiermit eine Abmahnung.*

Am 17.01.2020 waren Sie von 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr für die Frühschicht eingeteilt. Zu dieser Zeit fand bei ein Warnstreik der IG BCE statt, an dem Sie teilgenommen haben. Hierfür haben Sie ihren Arbeitsplatz verlassen. Trotz ausdrücklicher vorheriger Aufforderung der Personalabteilung haben Sie es unterlassen, sich für die Zeit der Teilnahme an dem Warnstreik ordnungsgemäß aus der Zeiterfassung auszuloggen und dadurch den Eindruck erweckt, in der Zeit der Teilnahme an dem Warnstreik (vergütungspflichtig) ihrer Arbeitspflicht nachgekommen zu sein.

Ihr Verhalten stellt einen groben Verstoß gegen Ihre arbeitsrechtlichen Pflichten dar. Zu Ihren arbeitsvertraglichen Obliegenheiten gehört es insbesondere auch, geleistete Arbeitszeiten korrekt in dem hierfür vorhandenen Arbeitszeiterfassungssystem zu erfassen. Eine vorsätzlich falsche Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten stellt einen Fall von Arbeitszeitbetrug dar.

Wir sind nicht gewillt, dieses Verhalten weiterhin zu dulden und fordern Sie hiermit auf, sich entsprechend Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten zu verhalten und diesen Pflichten umfassend nachzukommen. Aufgrund der besonderen Umstände haben wir ausnahmsweise auf den sofortigen Ausspruch einer fristlosen Kündigung verzichtet.

Für den Fall, dass Sie zukünftig Ihre Pflichten erneut in dieser oder in vergleichbarer Weise verletzen, wird dies für Sie ernste arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Konsequenz einer erneuten Pflichtverletzung kann insbesondere eine sofortige Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses sein.

Wir werden eine Kopie dieser Abmahnung zu Ihrer Personalakte nehmen.

...“

Mit Klageschrift vom 24.02.2020, beim Arbeitsgericht am 25.02.2020 eingegangen, wehrt sich der Kläger gegen die streitgegenständliche Abmahnung und begehrt deren Herausnahme aus der Personalakte.

Der Kläger ist der Auffassung, sie sei nicht verpflichtet gewesen, sich für die Zeit der Streikteilnahme im Zeiterfassungssystem ab- und anzumelden. Die Weisung der Beklagten zur Nutzung des betrieblichen Zeiterfassungssystems habe unzulässiger Weise in das Streikgrundrecht eingegriffen. Sinn und Zweck eines Warnstreiks als kollektive Maßnahme sei es gerade, den Arbeitgeber wirtschaftlich unter Druck zu setzen, um ein bestimmtes Verhandlungsziel zu erreichen. Würden sich die Mitarbeiter vor einem solchen Streik ausstempeln, gingen sie nicht zu einem Warnstreik, sondern zu einer Veranstaltung in ihrer Freizeit. Vom Streikaufruf habe die Beklagte Kenntnis gehabt. Er habe sich morgens eingestempelt und mit dem Verlassen des Arbeitsplatzes bzw. Niederlegen der Arbeit verdeutlicht, am Streik teilzunehmen. Durch das Einstempeln habe die Beklagte jedenfalls Kenntnis über die Anzahl der auf dem Betriebsgelände streikenden Personen erlangt und insoweit auch ausreichende Informationen für Rettungskräfte im Havariefall.

Der Kläger hat abschließend folgenden Antrag gestellt:

Die Beklagte wird verurteilt, die des Klägers mit Schreiben vom 27.01.2020 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat folgenden Antrag gestellt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte verteidigt die streitgegenständliche Abmahnung. Sie ist der Auffassung, ihre Weisung, sich während des Warnstreiks aus- und einzustempeln, greife nicht unzulässiger Weise in das verfassungsmäßig gesicherte Streikrecht ein. Sie habe ein Interesse daran, feststellen zu können, welche Arbeitszeiten nicht als Arbeitsleistung zu vergüten seien und welche Mitarbeiter sich etwa in einem Havariefall auf dem Betriebsgelände aufhielten.

Die Argumentation des Klägers, er habe sich am Morgen ein- und nachmittags ausgestempelt, könne nicht überzeugen, da die Zeiten des Ein- und Ausstempeln von den Zeiten der

Schichteinteilung abwichen. Mit dem morgendlichen Anmelden und nachmittäglichem Abmelden im Zeiterfassungssystem habe der Kläger bei ihr den Eindruck erweckt, seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nachzukommen und sich auf dem Betriebsgelände aufzuhalten. Tatsächlich habe er aber in diesem Zeitraum gerade nicht gearbeitet, sondern an einem Streik teilgenommen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitgegenstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze, Anlagen und Protokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und auch begründet.

Entgegen allerdings der Auffassung des Klägers hat er gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen, indem er sich für die genaue Zeit der Streikteilnahme im betrieblichen Zeiterfassungssystem nicht aus- und wieder eingestempelt hat. Gleichwohl ist die Abmahnung unbegründet, da sich der Vorwurf des Arbeitszeitbetruges gegenüber dem Kläger als unzutreffend erweist. Hierzu im Einzelnen:

I.

1.

Unstreitig besteht im Unternehmen der Beklagten ein elektronisches Zeiterfassungssystem. Mit der Einführung des Zeiterfassungssystems zur Erfassung der Arbeitszeiten der Mitarbeiter war auch der Kläger verpflichtet, die realen Zeiten seiner Streikteilnahme durch das Ausstempeln zu Beginn des Warnstreiks und das Einstempeln bei Beendigung der Teilnahme am Warnstreik zu dokumentieren. Der Streikaufruf berechtigte den Kläger nicht, die betriebliche Ordnung oder Verhaltensregeln zu missachten, wie hier die Nutzung des Zeiterfassungssystems. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Kläger die E-Mail der Beklagten vom 16.01.2020 tatsächlich erhalten hat. Der Kläger hat den Erhalt nicht bestritten. Aber auch ohne ein förmliches Bestreiten des Erhalts ist der tatsächliche Zugang generell für die Mitarbeiter der Beklagten eher unwahrscheinlich. Die E-Mail datiert zwar vom 16.01.2020, allerdings richtet sie sich an die _____ und wurde um 15:15 Uhr gesendet. Wenn anzunehmen ist, dass sich die Schichtzeiten des Klägers

auch am Vortag nicht unterschieden haben von den Schichtzeiten am 17.01.2020, dürfte ein Zugang der E-Mail während der normalen Schichtzeit kaum erfolgt sein. Letztlich aber kommt es darauf nicht an.

2.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Verpflichtung zur realen Zeiterfassung der Streikteilnahme kein Eingriff in das verfassungsmäßig geschützte Streikrecht. Die Beklagte hat ein Interesse daran, ja ein Recht, verbunden mit der Verpflichtung des Klägers auf Dokumentation der „Nichtarbeit“ während der Streikteilnahme zur genauen Feststellung, welche „Nichtarbeit“ nicht vergütungspflichtig ist und von dem Kläger auch nicht nachgeholt werden muss.

Das „einfache Einstempeln“ am Morgen des 17.01.2020 und das „einfache Ausstempeln“ am Nachmittag können den Kläger dabei nicht entlasten, da die gestempelten Zeiten nicht die Schichtzeiten wiedergeben. Der Sinn von Zeiterfassungssystemen ist es ja gerade, elektronisch die gestempelten Arbeitszeiten zusammenzurechnen, wobei es entweder zu Minus- oder Plusstunden kommen kann im Verhältnis zur vereinbarten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.

3.

Das von dem Kläger zitierte Urteil des BAG vom 26.07.2005 - 1 AZR 133/04 (= NZA 2005, 1403), steht ihm für seine Argumentation tatsächlich nicht zur Seite.

Im Gegenteil, im dortigen Fall hatte sich der am Streik teilnehmende Kläger tatsächlich, real für die Streikteilnahme aus- und eingestempelt. Der Arbeitgeber hatte hingegen die Zeit der Streikteilnahme vom Arbeitslohn abgezogen, obwohl die dortige Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit eine „eigenverantwortliche, flexible“ Arbeitszeitgestaltung des Mitarbeiters zuließ.

Das BAG hat insofern erkannt, dass der dortige Kläger wegen der eigenverantwortlichen, flexiblen Arbeitszeitregelung in seiner „Freizeit“ gestreikt hatte.

Im Übrigen hat das BAG zutreffend folgende Grundsätze aufgestellt:

„...“

a) *Rechtsfolge der Teilnahme an einem rechtmäßigen (Warn-)Streik ist allerdings*

die Aufhebung der gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis (BAG GS [21. 4. 1971], BAGE 23, 292 = NJW 1971, 1668 [zu III C 1]; BAG [22. 3. 1994], BAGE 76, 196 = NZA 1994, 1097 = NJW 1995, 477 [II 3 a]; BAG [38. 8. 1994 – 1 AZR 765/93], NZA 1995, 32 = NJW 1995, 613 = AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 131 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 114 [zu B II 1 c]; BAG [3. 8. 1999], BAGE 92, 154 = NZA 2000, 487 [zu I 1]. Für die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers – die Erbringung von Arbeitsleistungen im geschuldeten wöchentlichen/monatlichen Zeitumfang – hat dies zur Folge, dass sie sich um die Zeit der Streikteilnahme verkürzt. Mit der Verkürzung des geschuldeten Arbeitszeitvolumens geht die Verminderung der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers einher. Für die Zeit der Streikteilnahme verliert der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch (BAG [15. 1. 1991], BAGE 67, 50 = NZA 1991, 604 [zu II 3]).

- b) Die streikbedingte Verkürzung des Umfangs der geschuldeten Arbeitsleistung tritt unabhängig vom System der betrieblichen Arbeitszeitverteilung ein. Es kommt nicht darauf an, ob im Betrieb zu gleich bleibenden, festen Zeiten gearbeitet wird, die dem Volumen der geschuldeten Arbeitszeit exakt entsprechen, oder ob eine Gleitzeitregelung besteht, derzufolge geschuldete und tatsächlich geleistete Arbeitszeit in einem bestimmten Rahmen voneinander abweichen dürfen. Auch bei Geltung einer Gleitzeitregelung mit individuellen Arbeitszeitkonten vermindert sich die geschuldete Soll-Arbeitszeit des Arbeitnehmers um die Zeit der Streikteilnahme. Dies gilt unabhängig vom jeweiligen Kontenstand. Zeiten, während derer die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers wegen der Streikteilnahme suspendiert war, dürfen auch bei Gleitzeitregelungen nicht zur Ermittlung des geschuldeten Arbeitszeitvolumens herangezogen werden. Da insoweit kein Arbeits-„Soll“ besteht, können diese Zeiten nicht Teil der monatlichen Soll-Stundenzahl sein (BAG, NZA 1995, 32 = NJW 1995, 616 = AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 131 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 114 [zu B II 1 c cc]; BAG [30. 8. 1994 – 1 ABR 10/94], BAGE 77, 335 = NZA 1995, 183 [zu B II 2 b]; Buschmann, Urteilsanm., AuR 1995, 39 [40]; Hergenröder, Beschlussanm., SAE 1996, 326; Löwisch, Beschlussanm., AR-Blattei ES 170.2 Nr. 40; MünchArbR/Otto, 2. Aufl., § 288 Nr. 14).

Andernfalls könnte der Arbeitgeber verlangen, dass die Zeit der Streikteilnahme vor- oder nachgearbeitet wird. Dies stünde im Widerspruch zum Suspensiveffekt des Streiks. Im Übrigen hätten dann auch die Arbeitnehmer das Recht, Streitzeiten vor- oder nachzuarbeiten, was zu einer nicht unerheblichen Veränderung des Paritätsgefüges im Arbeitskampf führen könnte (vgl. Löwisch, AR-Blattei ES 170.2 Nr. 49).

Führt die Streikteilnahme zu einer ihrer Dauer entsprechenden Kürzung der Soll-Arbeitszeit, hat dies eine entsprechende Minderung der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers zur Folge.

...“

4.

Der Arbeitgeber, hier die Beklagte, ist nicht verpflichtet, für die Zeit der Streikteilnahme Entgelt zu leisten. Diese Rechtsfolge tritt grundsätzlich auch bei Geltung einer Gleitzeitregelung ein (vgl. BAG 26. 07. 05, a. a. O., Orientierungss. 1), es sei denn, es liegt eine 100-prozentige eigenverantwortliche Arbeitszeitregelung des Mitarbeiters vor. Für den Kläger bestand daher die Verpflichtung, die realen Zeiten seiner Streikteilnahme im Zeiterfassungssystem zu dokumentieren. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Beklagte selbst während der Streikteilnahme Mitarbeiter vor Ort hatte, die Listen über die Streikteilnehmer führten. Diese „manuell“ erfassten Streikzeiten mögen der Beklagten späterhin zur Berechnung des Entgeltabzugs gedient haben, sie heben jedoch die Verpflichtung des Klägers zur Dokumentation im Zeiterfassungssystem nicht auf. Der Streikaufruf berechtigte den Kläger nicht, sonstige betriebliche Ordnungs- oder Verhaltensregeln zu missachten (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 25. 05. 1993 - 4 Sa 11/93, Rn. 71 - juris zum Betätigten der elektronischen Stechuhr).

Zusammenfassend bestand für den Kläger die Verpflichtung, sich für die Zeit der Streikteilnahme im elektronischen Zeiterfassungssystem der Beklagten **auszustempeln und wieder einzustempeln**. Das tatsächlich erfolgte **morgendliche Einstempeln und nachmittägliche Ausstempeln** reicht für die reale Erfassung der abzugsfähigen Streikzeit, die keine Arbeitszeit und nicht vergütungspflichtig ist, nicht aus.

5.

Wenngleich die Kammer eine Verletzung der vertraglichen Pflichten des Klägers wegen nicht korrekter Nutzung des elektronischen Zeiterfassungssystems der Beklagten bejaht und die Verletzung dieser vertraglichen Pflichten auch eine Abmahnung begründen kann, ist die Abmahnung gleichwohl unbegründet und dem Entfernungsanspruch des Klägers stattzugeben.

a) Mit der Abmahnung vom 27.01.2020 wird dem Kläger zugleich ein Arbeitszeitbetrug vorgeworfen (s. Überschrift der Abmahnung und Abs. 3). Dass der Kläger mit der „Falschdokumentation“ bei der Beklagten einen Arbeitszeitbetrug beabsichtigt hat, lässt sich zur Überzeugung der Kammer nicht feststellen. Dagegen sprechen die äußeren Umstände, wonach die Beklagte Kenntnis hatte von

- dem Streikaufruf mit genauer Streikdauer,
- der fehlerhaften Information der Gewerkschaft über die Nichtverpflichtung der Streikteilnehmer zum Ein- und Ausstempeln im Zeiterfassungssystem,
- der Streikteilnahme durch „Vorort-Aufzeichnungen“ eigener Mitarbeiter, die offensichtlich auch dem Kläger nicht verborgen geblieben sind.

Die Intention des Klägers war nicht, die Streikteilnahme zu verheimlichen und die Beklagte heimlich zu einer Entgeltzahlung zu veranlassen, sondern „nur“ sein Recht auf eine Streikteilnahme umzusetzen mit der fehlerhaft subjektiven Annahme, mit dem morgendlichen Einstempeln und nachmittäglichen Ausstempeln bei Verlassen des Arbeitsplatzes sei die Beklagte ausreichend über seine Streikteilnahme informiert und es bedürfe keiner „zusätzlichen“ Zeiterfassung der Streikteilnahme.

Vor diesem Hintergrund erweist sich die Würdigung der Beklagten, dass die Pflichtverletzung des Klägers „auch“ einen Arbeitszeitbetrug darstellt, als unzutreffend.

b) Enthält die Abmahnung unrichtige Tatsachenbehauptungen oder beruht sie auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers, kann der Arbeitnehmer die Beseitigung dieser Störung (Beseitigung und Rücknahme einer un gerechtfertigten Abmahnung) verlangen (vgl. Küttner, Personalbuch 2020, Abmahnung Rn. 38). Hier gelten zur Überzeugung der Kammer auch jene Grundsätze des BAG zur Unwirksamkeit einer Abmahnung, wenn diese auf mehrere Vertragsverstöße gestützt

wird, von denen einige zu Unrecht erhoben werden oder sie aus formalen Gründen unwirksam sind (BAG 19. 02. 09 - 2 AZR 603/07 = NZA 2009, 894). Es bleibt allerdings der Beklagten überlassen, eine formgerechte oder auf die zutreffenden bzw. nachgewiesenen Pflichtverletzungen beschränkte Abmahnung auszusprechen (BAG 13. 3. 91 - 5 AZR 133/90 = NZA 1991, 768). Eine gerichtliche Entscheidung, die eine Abmahnung „teilweise“ aufrechterhält, ist nicht zulässig.

Im Ergebnis ist trotz Verletzung vertraglicher Pflichten des Klägers dem Klageantrag stattzugeben.

II.

Die Kostenentscheidung ergeht gem. § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. mit § 91 Abs. 1 ZPO. Danach trägt die Beklagte als unterliegende Prozesspartei die Kosten des Verfahrens.

III.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf den §§ 46 Abs. 2, 61 Abs. 2 ArbGG i. V. mit § 3 ZPO. Dabei ist die Festsetzung in Höhe eines Monatsbruttoentgeltes des Klägers angemessen.

Rechtsmittelbelehrung

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Beklagte kann gegen dieses Urteil Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb

einer Notfrist* von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt
Justizzentrum Halle
Thüringer Str. 16
06112 Halle (Saale)**

eingelegt werden. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Sie ist innerhalb

einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils

schriftlich zu begründen.

Die **Berufungsschrift** und die **Berufungsbegründung** müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn diese Vertreter kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Vertretungsberechtigt sind auch Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der vorgenannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Entsprechendes gilt für die Angestellten der vorgenannten juristischen Personen.

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt wird hingewiesen.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) eingereicht wird oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektro-

nische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Hinweis der Geschäftsstelle

Es wird gebeten, im Falle der Berufungseinlegung die **Berufungsbegründung** ebenso wie die **Berufungserwiderung in fünffacher Ausfertigung** einzureichen. Die beiden Überstücke werden für die ordnungsgemäße Information der ehrenamtlichen Richter benötigt.