

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 3 Ca 286/19
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

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

gegen

| | | |
|---|-----------------------------|---------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mdt. z. Ktn. Rücksprache | Wiedervorlage |
| DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn | | |
| 28. NOV. 2019 | | |
| 04. DEZ 2019 | Fristen + Termine | Bearbeitet |

- Bekl. -

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 3. Kammer - durch den Richter am
Arbeitsgericht, d. ehrenamtlichen Richter und d. ehrenamtlichen Richter auf die mündliche
Verhandlung vom 31.10.2019

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 18.04.2017 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 2.985,28 festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechtigung einer Abmahnung.

Der am 11.12.1965 geborene Kläger ist seit dem 15.10.1992 bei der Beklagten mit einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 2894,01 EUR brutto beschäftigt. Der Kläger wird im Bereich der S. im Außendienst eingesetzt.

Mit Schreiben vom 18.04.2017 hat die beklagte Partei dem Kläger eine Abmahnung mit folgendem Inhalt zukommen lassen:

„*Abmahnung*

Sehr geehrter Herr ,

wir beziehen uns auf das mit Ihnen am 06.04.2017 geführte Anhörungsgespräch (weitere Teilnehmer/innen: Frau Personal- und Organisationsamt und Frau Personalrat Allgemeine Verwaltung).

Am 03. April 2017 und am 04. April 2017 kam es zu unerwünschten Verhaltensweisen von Ihnen gegenüber Ihrer Kollegin Frau die als städtische Beschäftigte vertretungsweise bei der S. ausgeholfen hat.

Folgende Situationen haben sich nach den uns vorliegenden Schilderungen von Frau ereignet:

1. Montag, den 03. April 2017 in der S. und im Außendienst:

Am Montag, den 03. April 2017 haben Sie Frau gegen 06:45 Uhr im Zimmer 167 der S. im Rathaus bereits zur Begrüßung umarmt, obwohl die Kollegin Ihnen unbekannt war. Anschließend haben Sie während des Außendienstes am Vormittag in der Zeit zwischen 07:10 Uhr und 09:30 Uhr im Fahrzeug während der Unterhaltung wiederholt die Hand auf den Oberschenkel von Frau gelegt.

Zur Verabschiedung haben Sie Frau am Nachmittag gegen 15:00 Uhr erneut umarmt.

2. Dienstag, den 04. April 2017 in der S. und im Außendienst:

Am Dienstag, den 04. April 2017 haben Sie gegen 06:30 Uhr Frau vor dem Zimmer 167 der S. im Rathaus zur Begrüßung umarmt mit Wangenküssen.

Anschließend haben Sie während des Außendienstes am Vormittag in der Zeit zwischen 07:10 Uhr und 09:30 Uhr im Fahrzeug während der Unterhaltung wiederholt die Hand auf den Oberschenkel von Frau gelegt.

Nach der Rückkehr ins Rathaus haben Sie vormittags körperliche Nähe gesucht und versucht Frau im Büro Zimmer Nr. 167 der S. während der Kassenleerung zu umarmen.

Nachmittags nach 12:30 Uhr haben Sie während Frau am Tisch saß, den Arm um ihre die Schultern gelegt, mit Berührung der Wangen (Wangenküssen).

Frau hat uns mitgeteilt, dass sie durch ihre Körperhaltung mehrfach eine Abwehrhaltung zum Ausdruck gebracht hat, da ihr diese Nähe mit den körperlichen Berührungen sehr unangenehm war. Dies haben Sie jedoch nicht registriert.

Sie haben während der Anhörung eingeräumt, dass es zu körperlichen Berührungen in der genannten Weise in jeweils einer Situation gekommen ist, allerdings ohne jegliche Absicht der sexuellen Belästigung ihrerseits.

Bei der S. gibt es eine Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die in der jeweils geltenden Fassung aufgrund § 3 Absatz 3 Ihres Arbeitsvertrages Bestandteil dessen wurde. Diese wurde Ihnen mit Personal-Rundschreiben P 9/2010 vom 21.06.2010 zur Kenntnis gebracht.

Im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen legen wir Wert auf eine vertrauensvolle, professionelle Zusammenarbeit. Alle Beschäftigten haben ein Recht auf eine ihre Persönlichkeitsrechte nicht verletzende Behandlung. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht erlaubt und wird nicht geduldet; nicht von Beschäftigten der Stadtverwaltung und nicht von Dritten. Darunter fällt jedes vom Betroffenen erkennbar abgelehnte Verhalten, das als unerwünscht und belästigend aufgefasst wird, auch wenn es „harmlos“ oder scherzhaft gemeint war. Es war für Sie klar erkennbar, dass Ihr Verhalten von Frau nicht gewünscht war bzw. dass sie dieses Verhalten als belästigend empfindet. Durch Ihr Verhalten insgesamt, aber insbesondere die von Ihnen gesuchte körperliche Nähe bzw. die erfolgten Berührungen haben Sie gegen die obengenannte Dienstvereinbarung verstoßen und somit Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

Aus diesem Grunde erhalten Sie hiermit eine Abmahnung.

Wir sind nicht bereit, diese Verhaltensweisen zu tolerieren und fordern Sie auf, dass Sie künftig Ihre vertraglichen Pflichten als Beschäftigter der Stadt einhalten, insbesondere im zwischenmenschlichen Umgang die nötige Distanz, sowohl körperlich als auch verbal wahren und sich neutral und korrekt verhalten.

Bei ähnlichen Vorkommnissen müssen Sie mit weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Der Personalrat Allgemeine Verwaltung wurde auf Ihren Wunsch hin beteiligt. Dieser hat der Maßnahme zugestimmt.

Die Abmahnung wird Bestandteil Ihrer Personalakte.

Mit freundlichen Grüßen“

Mit Schreiben vom 26.04.2017 (zum genauen Inhalt wird auf Anl. K2 Bezug genommen) hat der Kläger die Entfernung der Abmahnung gefordert und vorgeschlagen eine Ermahnung auszusprechen. Mit Schreiben vom 10.05.2017 (zum Inhalt Anlage K3) hat die beklagte Partei dies abgelehnt. Mit erneutem Schreiben vom 09.05.2019 hat der Kläger mit der Begründung er habe

sich nunmehr 2 Jahre fehlerfrei Verhalten die Entfernung der Abmahnung beantragt, was die beklagte Partei mit Schreiben vom 12.06.2019 abgelehnt hat.

Vor Ausspruch der Abmahnung hat eine Anhörung des Klägers stattgefunden, wobei zwischen den Parteien streitig ist in wie weit der Kläger die geschilderten Geschehnisse eingeräumt hat.

Die in der Abmahnung genannte Mitarbeiterin ist seit 2013 bei der beklagten Partei beschäftigt und war an den fraglichen Tagen als Aushilfe bei der S. eingesetzt und zum damaligen Zeitpunkt 21 Jahre alt. Die Mitarbeiterin hat sich am 05.04.2017 an die Kontaktstelle gegen sexuelle Belästigung gewendet. Sie hat nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber am 05.04.2017 die Arbeit in der S. nicht wiederaufgenommen. Der Kläger und die Mitarbeiterin haben sich nicht gekannt.

Der Kläger möchte, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird, da sie nach Ablauf von 2 Jahren ihre Funktion verloren habe, ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am unbefristeten Verbleib der Abmahnung in der Personalakte nicht bestehe. Darüber hinaus seien die Schilderungen in der Abmahnung unzutreffend. Der Kläger habe die Sachverhalte in der Anhörung nicht eingeräumt. Richtig sei, dass der Kläger am 03.04.2017 mit seiner Hand der Mitarbeiterin einen Klaps auf das Knie gegeben habe, mit der Bemerkung, jetzt könne sie sich aussuchen, was sie tun wolle, entweder die Kasette aus dem Auto tragen oder den Parkautomaten aufschließen. Die Mitarbeiterin habe sich während und nach der kurzen Berührung völlig normal und unauffällig verhalten und in keinster Weise eine Abwehrhaltung eingenommen bzw. zu erkennen gegeben, dass sie dies nicht toleriere. Am 04.04.2017 habe der Kläger der Mitarbeiterin lediglich auf die Schulter geklopft, da sie mit dem zählen von Geldbeträgen erhebliche Schwierigkeiten hatte und verzweifelt gewesen sei. Der Kläger habe die Mitarbeiterin beruhigen wollen und ihr Zuversicht vermitteln wollen. Zu keinem Zeitpunkt habe er den Arm um die Schulter gelegt und/oder sie an der Wange berührt, erst recht nicht in Form von Wangenküssen. In dem Personalgespräch seit dem Kläger vom Mitarbeiter der Beklagten Herrn mitgeteilt worden, dass sich die Mitarbeiterin nicht belästigt gefühlt, sondern lediglich unsicher gefühlt habe. Die Mitarbeiterin habe zu keiner Zeit erkennen lassen, dass sie derartige Berührungen nicht möchte. Weiter habe die Mitarbeiterin freiwillig mit dem Kläger sowohl am 3. April als auch am 04.04.2017 die Mittagspause verbracht, ohne ihr Missfallen zum Ausdruck gebracht zu haben.

Der Kläger hat daher beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 18.04.2017 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt:

Klagabweisung

Die Mitarbeiterin habe mitgeteilt, dass sie durch ihre Körperhaltung mehrfach eine Abwehrhaltung zum Ausdruck gebracht habe, da ihr die Nähe mit den körperlichen Berührungen sehr unangenehm gewesen sei. Dies habe der Kläger jedoch nicht registriert. Im Anhörungsgespräch habe der Kläger eingeräumt, dass es zu körperlichen Berührungen in der genannten Art und Weise in jeweils einer Situation gekommen sei. Auch im Schreiben vom 26.04.2017 werde bestätigt, dass der Kläger die körperlichen Berührungen nicht bestreite.

Zum weiteren Vortrag der Parteien wird auf die Klageschrift vom 15.07.2019 und den Schriftsatz des Klägers vom 26.09.2019 sowie die Schriftsätze der beklagten Partei vom 05.09.2019 sowie 14.10.2019 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 ZPO.

Die geforderte Handlung ist im Antrag mit der Entfernung der datumsmäßig genau gekennzeichneten Abmahnung so genau umschrieben, dass das Gericht zum einen weiß über welchen Sachverhalt es zu entscheiden hat und darüber hinaus auch dem Arbeitgeber im Falle einer Verurteilung klar ist, was von ihm verlangt wird.

B.

Die Klage ist begründet. Die streitgegenständliche Abmahnung ist aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, und auch dann, wenn selbst bei einer zu Recht erteilten Abmahnung kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (BAG 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 juris; BAG 27.11.2008 - 2 AZR 675/07 juris). Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Berechtigung der in der Abmahnung erhobenen Vorwürfe (vgl. dazu LAG Rheinland-Pfalz 21.12.2012 – 9 Sa 447/12 – juris unter Hinweis auf BAG 26.01.1994 -7 AZR 640/92, Juris; BAG 27.11.1985 -5 AZR 101/84- juris).

I. Die Abmahnung ist nicht schon deshalb aus der Personalakte zu entfernen, weil der abgemahnte Sachverhalt schon über zwei Jahre zurückliegt und der Kläger sich in dieser Zeit nicht erneut in der gerügten Art und Weise Verhalten hat.

Eine Abmahnung kann zu entfernen sein, wenn eine Interessenabwägung im Einzelfall ergibt, dass die weitere Aufbewahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könnte, obwohl der beurkundete Vorgang für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutungslos geworden ist (BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 – 2 AZR 782/11 –, juris). Hierfür ist es auch nicht ausreichend, dass die Abmahnung ihre Warnfunktion verloren hat, hinzu kommen muss auch noch, dass der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung hat. Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen, wenn sie für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielen kann. Das durch die Abmahnung gerügte Verhalten muss für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht rechtlich bedeutungslos geworden sein. Das ist nicht der Fall, solange eine zu Recht erteilte Abmahnung etwa für eine zukünftige Entscheidung über eine Versetzung oder Beförderung und die entsprechende Eignung des Arbeitnehmers, für die spätere Beurteilung von Führung und Leistung in einem Zeugnis oder für die im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich werdende Interessenabwägung von Bedeutung sein kann. Darüber hinaus kann es im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegen, die Erteilung einer Rüge im Sinne einer Klarstellung der arbeitsvertraglichen Pflichten weiterhin dokumentieren zu können.

Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass das Verhalten des Klägers gerade nicht lange zurückliegt, sondern gerade einmal zwei Jahre. Daneben handelt sich um keine Kleinigkeit die abgemahnt wurde, sondern ein Verhalten des Klägers bei dem er nach dem Inhalt der Abmahnung die notwendige körperliche Distanz zu einer Kollegin unterschritten hat. Der Arbeitgeber ist wei-

ter verpflichtet hier einzuschreiten (vgl. § 12 AGG) und hat daher ein Dokumentationsinteresse. Weiter ist es für den Arbeitgeber von Interesse in einem möglichen späteren Kündigungsrechtsstreit in der Vergangenheit liegende Störungen aufzuzeigen, damit nicht ein ansonsten störungsfreies Arbeitsverhältnis der Entscheidung zugrunde gelegt wird.

Daher ist die Abmahnung nicht schon wegen des Zeitablaufes zu entfernen.

II. Die Abmahnung ist jedoch aus der Personalakte zu entfernen, da enthaltene tatsächliche Behauptungen nicht nachgewiesen sind.

Auch die Angaben in einer Abmahnung, die die schwere eines Verstoßes gegen Verhaltenspflichten verdeutlichen, müssen zutreffend sein (vgl. dazu Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05. Dezember 2018 – 2 Sa 505/17 – juris). Vorliegend behauptet die Beklagte im Abmahnungsschreiben, es sei für den Kläger klar erkennbar, dass sein Verhalten von der Mitarbeiterin nicht gewünscht bzw. als belästigend empfunden wurde. Weiter wird eine mehrfache Abwehrhaltung behauptet. Dem Kläger wird damit vorgeworfen sich über den erkennbaren Willen der Mitarbeiterin hinweggesetzt zu haben bzw. diesen ignoriert zu haben, was eine deutliche Steigerung der Verwerflichkeit des Verhaltens beinhaltet. Auch wenn für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung eine Handlung des Opfers die verdeutlicht, dass das Verhalten unerwünscht ist, nicht erforderlich ist, vielmehr eine objektive Betrachtung ausreichend ist, so muss dann, wenn in der Abmahnung eine Abwehrhaltung und eine Erkennbarkeit behauptet wird, diese nachweislich vorgelegen haben, da dann eine qualitative Steigerung des Fehlverhaltens behauptet wird.

Die Beklagte hat diesen Vorwurf weder in der Abmahnung konkretisiert und auch nicht im Prozess vorgetragen, aus welchem tatsächlichen Geschehen sich die Erkennbarkeit bzw. die Abwehrhaltung ableiten lässt. Auch hat sie diesen Umstand, der vom Kläger in Abrede gestellt wird, nicht unter Beweis gestellt. Die angebotenen Zeugen sind dafür benannt, dass der Kläger die körperlichen Berührungen eingeräumt habe, nicht jedoch zu einem konkreten Sachvortrag der Erkennbarkeit der Unerwünschtheit.

Weiter hat der Kläger im Rahmen des Prozesses lediglich zwei körperliche Berührungen eingeräumt und im Übrigen die Vorwürfe bestritten. So sind bestritten an beiden Tagen die behaupteten Begrüßungsgeschehen, die Verabschiedung am ersten Tag, die Wangenküsse am zweiten Tag und eine Umarmung in Zimmer 167 am zweiten Tag.

Dieser streitige Sachverhalt steht nicht zur Überzeugung der Kammer fest. Allein aus dem Umstand, dass im Schreiben vom 26. April 2017 formuliert ist „...bestreitet die körperlichen Berührungen nicht“ ist die Kammer nicht davon überzeugt, dass sämtliche Geschehensabläufe so wie von der Beklagten im Abmahnungsschreiben geschildert auch stattgefunden haben. Dazu ist die Einlassung im Schreiben der Gewerkschaft zu pauschal. Auch der weitere Vortrag der Beklagten lassen nicht erkennen, dass der Kläger die Geschehnisse so wie sie in der Abmahnung dargestellt im Gespräch am 06.04.2017 eingeräumt hat. Insoweit behauptet die Beklagte, der Kläger habe eingeräumt, dass es zu körperlichen Berührungen in der genannten Wiese in jeweils einer Situation gekommen sei. Dies lässt erkennen, dass gerade nicht wiederholte Begrüßungsküsse an zwei Tagen und Knieberührungen im Fahrzeug an zwei Tagen sowie wiederholte Umarmungen eingeräumt wurden. Dies konnte auch nicht im Kammertermin aufgeklärt werden. Da nicht genau ersichtlich ist, was der Kläger konkret eingeräumt hat, ist auch eine Vernehmung der Zeugen des Personalgesprächs zu einem konkreten Sachvortrag nicht möglich. Darüber hinaus wurden Beweismittel für die Geschehnisse am 03.04.2017 und 04.04.2017 nicht angeboten.

Damit enthält die Abmahnung nicht nachgewiesene Darstellungen und ist schon aus diesem Grund aus der Personalakte zu entfernen. Die Abmahnung kann nicht mit dem eingeräumten Verhalten, insbesondere dem Griff ans Knie am 03.04.2019 – für den es keinerlei arbeitstechnischen Anlass gab und der unabhängig von der Motivation des Klägers zum Ausdruck bringt, dass der Kläger die notwendige körperliche Distanz zum anderen Geschlecht nicht wahr - aufrechterhalten werden, da eine Abmahnung auch dann vollständig zu entfernen ist, wenn sich nur ein enthaltener Vorwurf nicht nachweisen lässt.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Der Wert Streitgegenstandes entspricht einem Monatsgehalt.

Gründe im Sinne von § 64 III ArbG die Berufung gesondert zuzulassen liegen nicht vor.

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, 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 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:



Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 27.11.2019 um 14:22:13 Uhr

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

Prüfergebnis zu 3-Ca-286-19-URT-26-11-2019.pdf

3-Ca-286-19-URT-26-11-2019.pdf.pkcs7

| Signiert durch | Berufsbezogenes Attribut | Signiert am | Seriennummer des Zertifikats | Integrität | Zertifikat gültig |
|----------------|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------|-------------------|
| | Justiz des Landes Baden-Württemberg | 27.11.2019 10:28:37 Uhr | 6477334729176334844 | gültig | gültig |





Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 27.11.2019 um 14:22:16 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 | 27.11.2019 09:15:52 Uhr | 5993175632215631598 | gültig | gültig |



Arbeitsgericht Heilbronn

In Sachen

27.11.2019 09:15

3 Ca 286/19

Verkündet am 31.10.2019

Urkundsbeamte(r) der Geschäftsstelle