

Urschrift
Arbeitsgericht Stuttgart
Aktenzeichen: 4 Ca 6774/19
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



<input checked="" type="checkbox"/> Mit z. f. v. Rücksprache	<input type="checkbox"/> Widerspruch	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen		
27. FEB. 2020		
Erledigt	Fristen - Termine	Bearbeitet
.....

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen
Poststr. 14 A, 73033 Göppingen**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - 4. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht , d. ehrenamtlichen Richter und d. ehrenamtlichen Richter auf die mündliche Verhandlung vom 12.02.2020

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 23.10.2019 nicht beendet werden wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Zustellerin weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 13.964,00 EUR festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung.

Die am geborene, ledige und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist seit dem 19.01.1999 bei der Beklagten als Postzustellerin beschäftigt. Zuletzt bezog sie ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von 3.491,00 EUR. Die Beklagte beschäftigt in dem Betrieb, in dem die Klägerin eingesetzt ist, regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer.

In den Jahren 2016 bis einschließlich Oktober 2019 war die Klägerin an knapp 450 Arbeitstagen in 21 Krankheitszeiträumen arbeitsunfähig erkrankt (vgl. die Aufstellung Bl. 28 der Akte). Der Beklagten entstanden hierdurch Entgeltfortzahlungskosten in Höhe von knapp 38.000,00 EUR (siehe Bl. 30 der Akte).

Mit der Klägerin wurden in den Jahren 2016 bis 2019 BEM-Gespräche am 22.04.2016, 06.10.2016, 10.11.2016, 01.03.2018 und 01.04.2019 geführt.

Bereits im BEM-Gespräch am 22.04.2016 war vereinbart worden, dass die Klägerin nach einer Wiedereingliederung in einem Zustellbezirk mit einem E-Trike eingesetzt wird. Auch in der darauffolgenden postbetriebsärztlichen Untersuchung am 01.06.2016 wurde festgestellt, dass aus arbeitsmedizinischer Sicht der Einsatz in einem Fahrradbezirk mit einem E-Trike empfehlenswert sei. In der Folgezeit konnte der Klägerin jedoch kein E-Trike zur Verfügung gestellt werden.

Eine weitere postbetriebsärztliche Untersuchung erfolgte am 08.05.2018. Die Empfehlung des Postbetriebsarztes lautete: Die Eignung in der Fuß- und Fahrradzustellung sei gegeben. Die Art des Fahrrades sei individuell zu entscheiden, da die Klägerin sowohl E-Trike als auch E-Bike geeignet sei. Gegen die Verbundzustellung bestünden Bedenken, weil die Klägerin damit an ihre körperlichen Leistungsgrenzen käme.

Im Protokoll des letzten BEM-Gesprächs am 01.04.2019 ist u.a. Folgendes festgehalten:

„Frau wurde aufgrund des letzten Gesprächs überwiegend im Bezirk 62 eingesetzt, in dem sie auch unbedingt bleiben möchte.

...

Vor zwei Wochen wurde in ihrem Bezirk das neue Arbeitszeitmodell eingeführt, was zu Entlastung führt.

Bei Frau stehen jetzt aktuell zwei OPs an. Nach Arbeitsaufnahme nach diesen OPs erwarten wir eine deutliche Reduzierung der Ausfallzeiten (Test für 6 Monate, ob neues Arbeitszeitmodell Verbesserung bringt). Wenn keine deutliche Besserung eintritt wird Frau in einen Briefzustellbezirk mit E-Bike oder E-Trike umgesetzt. Sie wird dafür dann in einen anderen ZSP umgesetzt.“

Nach dem BEM-Gespräch am 01.04.2019 war die Klägerin bis zum 19.10.2019 an insgesamt 84 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Die Erkrankungen im Jahr 2019 betrafen (größtenteils) die Körperbereiche Füße, Knöchel sowie Knie.

Der im Betrieb der Beklagten gebildete Betriebsrat wurde mit Anhörungsschreiben der Beklagten vom 16.10.2019 über die Erkrankungssituation der Klägerin und die beabsichtigte ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses informiert. In dem Anhörungsschreiben heißt es (Bl. 39 der Akte):

„Familienstand: ledig, unterhaltsberechtigter Kinder: ein“

In den von der Beklagten der Klägerin übersandten Lohnabrechnungen ist unter anderem folgender Lohnposten aufgeführt (vgl. die Abrechnung 10/2019, Bl. 90 der Akte):

„Besitzstand Lohn/Vergüt. darin berücksichtigt Sozialzuschlag für 2 Kinder“

Der Betriebsrat widersprach der Kündigung mit Schreiben vom 21.10.2019. Das Widerspruchsschreiben lautet auszugsweise wie folgt (Bl. 43 der Akte):

„Die Vereinbarung des letzten BEM-Gesprächs, Einsatz mit E-Bike oder E-Trike, wurde von der Einsatzstelle nicht umgesetzt.“

Das Arbeitsverhältnis wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 23.10.2019, das der Klägerin am 24.10.2019 zugestellt worden ist, zum 30.04.2020 ordentlich gekündigt.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Kündigung sei bereits aufgrund fehlerhafter Betriebsratsanhörung unwirksam. Mit Blick auf die BEM-Verfahren bestünden zudem

Bedenken. Insbesondere sei der Empfehlung des Einsatzes in einem E-Trike-Zustellbezirk wiederholt nicht nachgekommen worden. Es sei auch nicht im Ansatz erkennbar, wieso die Beklagte von einer negativen Gesundheitsprognose ausgehe. Sämtliche Krankheiten seien ausgeheilt. Die Klägerin habe nunmehr – nach langer Fehlbehandlung – eine ambulante Reha erfolgreich absolviert. Künftige Beeinträchtigungen seien nicht zu befürchten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 23.10.2019 nicht beendet wird.**
2. **Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Zustellerin weiterzubeschäftigen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, die Klägerin sei deutlich erkennbar gesundheitlich auf Dauer nicht mehr in der Lage, ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Es überwiege das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche Kündigung. Die Klägerin sei extrem anfällig für Erkrankungen im Bereich des Bewegungsapparates. Ihre Tätigkeit bei der Beklagten stelle eine erhöhte Belastung für den Bewegungsapparat dar, weil die Klägerin im Rahmen der Zustellung von Sendungen ständig ihren Bewegungsapparat in erhöhtem Maße beanspruche und belaste. Die Klägerin sei als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern bis zuletzt auf ihren Wunsch hin in dem Verbundbezirk, in dem sich ihre Wohnung befinde, eingesetzt worden. Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt, auch wenn versehentlich die falsche Kinderzahl angegeben sei. In dem Anhörungsschreiben vom 16.10.2019 sei der der Kündigung zugrundeliegende Sachverhalt jedenfalls ausführlich geschildert worden.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist vollumfänglich begründet.

1. Die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 23.10.2019 wird das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit Wirkung zum 30.04.2020 auflösen. Die Kündigung ist bereits nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung unwirksam. Zudem ist die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 KSchG und auch daher unwirksam.
 - a) Die Kündigung ist bereits nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unwirksam, weil die Beklagte in der Betriebsratsanhörung eine objektiv unrichtige Anzahl an Unterhaltspflichten angegeben hat, obwohl ihr die korrekten Daten bekannt waren.
 - aa) Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat grundsätzlich diejenigen Gründe mitteilen, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluss maßgebend sind (subjektive Determinierung). Diesen Kündigungssachverhalt muss er in der Regel unter Angabe von Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, so beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann (BAG 17.01.2008 – 2 AZR 405/06 – Rn. 25).

Bei einer krankheitsbedingten Kündigung sind im Rahmen der Interessenabwägung die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers von den Gerichten (und damit auch vom Arbeitgeber) stets zu berücksichtigen. Ist die danach eigentlich erforderliche Mitteilung der Unterhaltsverpflichtungen unterblieben oder unrichtig erfolgt, kann sich der Betriebsrat von dem Kündigungsgrund nicht das erforderliche „Bild“ machen, die Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unwirksam (LAG Berlin-Brandenburg 09.12.2009 – 15 Sa 1769/09 – Rn. 23). Der Grundsatz der subjektiven Determinierung ist insoweit eingeschränkt. Allerdings ist der Arbeitgeber nur zur Angabe der ihm bekannten Daten verpflichtet, eine weitergehende Nachforschungspflicht hat er nicht. Die Anhörung ist daher nicht unwirksam, wenn der Arbeitgeber seine

Kündigungsabsicht für den Betriebsrat erkennbar auf die (objektiv unrichtigen) Angaben etwa in der Lohnsteuerkarte stützt und er diesem die dort enthaltenen Angaben mitteilt (zum Ganzen APS/Koch, 5. Aufl. 2017, BetrVG § 102 Rn. 94 mwN).

- bb) Diesen Anforderungen wird die Unterrichtung des Betriebsrats im vorliegenden Fall nicht gerecht. Die Beklagte hat die Unterhaltspflichten der Klägerin falsch angegeben, obwohl ihr die richtige Kinderzahl bekannt war.

Unstreitig hat die Klägerin zwei unterhaltsberechtigte Kinder. Nachdem die Beklagte im Schriftsatz vom 23.12.2019 noch behauptet hatte, nach ihren Informationen habe die Klägerin ein Kind, hat sie bereits im Schriftsatz vom 07.02.2020 ausgeführt, die Klägerin sei alleinerziehende Mutter von zwei Kindern. In der Kammerverhandlung am 12.02.2020 hat die Beklagtenvertreterin ebenfalls eingeräumt, sie gehe von zwei unterhaltsberechtigten Kindern aus, die Angabe in der Betriebsratsanhörung sei ein Versehen.

Es ist zudem von der Beklagten nicht vorgetragen - und aus den Akten auch ansonsten nicht ersichtlich -, dass die Beklagte sich auf unrichtige Angaben etwa in der Lohnsteuerkarte oder gar auf falsche Angaben der Klägerin selbst gestützt hätte. Im Gegenteil zeigt die Angabe in den Lohnabrechnungen „Sozialzuschlag für 2 Kinder“, dass der Beklagten die tatsächliche Kinderzahl der Klägerin bekannt war.

Unter diesen Umständen bewirkt die unrichtige Angabe der Anzahl der Unterhaltspflichten die Fehlerhaftigkeit der Betriebsratsanhörung und damit die Unwirksamkeit der Kündigung.

- b) Die Kündigung ist zudem nicht sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 KSchG.

aa) Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Klägerin ist länger als sechs Monate bei der Beklagten tätig (§ 1 Abs. 1 KSchG), bei der Beklagten sind in der Regel mehr als zehn vollzeittätige Arbeitnehmer iSd. § 23 Abs. 1 Satz 3 iVm. Satz 4 KSchG beschäftigt.

bb) Die Kündigung ist nicht aus krankheitsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt.

Eine mit häufigen (Kurz-)Erkrankungen des Arbeitnehmers begründete Kündigung ist sozial nur gerechtfertigt, wenn im Kündigungszeitpunkt Tatsachen vorliegen, die die Prognose stützen, es werde auch künftig zu Erkrankungen im bisherigen - erheblichen - Umfang kommen - erste Stufe. Die prognostizierten Fehlzeiten müssen außerdem zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen - zweite Stufe. Diese Beeinträchtigungen können sowohl in Betriebsablaufstörungen als auch in Entgeltfortzahlungskosten liegen, wenn diese für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen jährlich zu erwarten sind. Im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung - dritte Stufe - ist schließlich zu prüfen, ob die Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber angesichts der Belange des Arbeitnehmers gleichwohl hingenommen werden müssen (BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 –, BAGE 152, 118 ff, Rn. 29). Auf der dritten Stufe ist dabei auch zu prüfen, ob im Kündigungszeitpunkt ein milderes Mittel als die Kündigung existierte, um der in der Besorgnis weiterer Fehlzeiten bestehenden Vertragsstörung entgegenzuwirken. Eine Kündigung ist durch Krankheit nicht „bedingt“, wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gibt (BAG 19.04.2007 – 2 AZR 239/06 – Rn 24). Neben der Umgestaltung des Arbeitsplatzes kommt die Weiterbeschäftigung auf einem anderen, leidensgerechten Arbeitsplatz als milderes Mittel in Betracht, um so Fehlzeiten zu reduzieren (BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 –).

Es kann in Anwendung dieser Grundsätze dahinstehen, ob die ersten beiden Stufen erfüllt sind. Jedenfalls ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes dergestalt möglich, dass die Klägerin in einen E-Trike-Zustellbezirk versetzt werden könnte.

(a) Im vorliegenden Fall hat ein betriebliches Eingliederungsmanagement mit einem positiven Ergebnis stattgefunden. Laut Protokoll vom 01.04.2019 (Bl. 29 der Akte) sollte die Klägerin, wenn sich ihr Gesundheitszustand trotz neuem Arbeitszeitmodell nicht ändert, in einen Briefzustellbezirk mit E-Bike oder E-Trike umgesetzt werden. Bereits im BEM-Gespräch am 22.04.2016 war diese

Möglichkeit aufgezeigt worden. Auch die postbetriebsärztlichen Untersuchungen vom 01.06.2016 und 08.05.2018 empfahlen dies bereits. Damit bestand sowohl aus ärztlicher Sicht als auch aus Sicht der Beklagten bei Umgestaltung des Arbeitsplatzes bzw. Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz die Aussicht, dass sich die Fehlzeiten der Klägerin künftig reduzieren.

(b) Hat ein betriebliches Eingliederungsmanagement mit positivem Ergebnis stattgefunden, ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die betreffende Empfehlung umzusetzen. Kündigt er, ohne das versucht zu haben, muss er darlegen, warum die Maßnahme entweder undurchführbar war oder selbst bei einer Umsetzung nicht zu einer Reduzierung der Ausfallzeiten geführt hätte (LAG Schleswig-Holstein 11.04.2018 – 6 Sa 361/17 – Rn. 54 ff; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch/Linck § 131 Rn 9).

(c) Beides ist vorliegend nicht erkennbar.

Die Beklagte hat lediglich ausgeführt, der Klägerin hätte kein E-Trike im Jahr 2016 zur Verfügung gestellt werden können (warum nicht?). Zudem habe die Klägerin in dem Verbundzustellbezirk ihrer Wohnung beschäftigt werden wollen.

Beides entbindet die Beklagte nicht davon, vor dem Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung nach über 20 Jahren Betriebszugehörigkeit die Umgestaltung des Arbeitsplatzes bzw. die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz anzustreben und durchzusetzen. Eine Undurchführbarkeit der im BEM-Gespräch avisierten Maßnahme liegt nicht vor.

Zudem ist von der Beklagten nicht vorgetragen - und auch sonst nicht erkennbar -, dass es selbst bei einer Umsetzung zu keiner Reduzierung der Ausfallzeiten gekommen wäre. Im Gegenteil spricht der Umstand, dass die Klägerin zuletzt primär Probleme mit den Füßen, Knöcheln sowie Knien hatte dafür, dass durch die geringere oder jedenfalls andersartige Beanspruchung dieser Körperbereiche bei der E-Trike-Zustellung im Vergleich zur Verbundzustellung eine Besserung des Gesundheitszustands erwartet werden konnte.

(3) Damit kann schließlich dahinstehen, wie es sich auswirkt, dass die Beklagte trotz des Umstands, dass die Klägerin nach dem BEM-Gespräch am 01.04.2019

bis zum Kündigungszeitpunkt wiederum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt war, kein erneutes BEM-Verfahren einleitete (für die Erforderlichkeit eines neuen Verfahrens in diesem Fall, siehe LAG Schleswig-Holstein 03.06.2015 – 6 Sa 396/14, Rn. 112 f, vgl. auch Sasse ArbRB 2017, 173).

2. Der zulässige Weiterbeschäftigungsantrag ist ebenfalls begründet.

Ein Weiterbeschäftigungsanspruch besteht, wenn ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Instanzurteil ergeht und keine besonderen Umstände vorliegen, die ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers begründen, den Arbeitnehmer nicht weiter zu beschäftigen (LAG Baden-Württemberg 20.12.2018 – 17 Sa 11/18).

Derartige Umstände sind nicht vorgetragen und auch ansonsten nicht ersichtlich. Die Klägerin kann wegen der Rechtsunwirksamkeit der ordentlichen Kündigung daher verlangen, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Zustellerin weiterbeschäftigt zu werden.

II.

Die Kosten des Verfahrens waren der Beklagten als unterliegende Partei gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO aufzuerlegen.

Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes ergibt sich aus §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO.

Die Entscheidung über die Zulassung der Berufung folgt aus § 64 Abs. 3a Satz 1 ArbGG. Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes zulässig ist, war keine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß §§ 64 Abs. 2 a), Abs. 3 ArbGG veranlasst.

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, Börsenstr. 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 Stuttgart

Transfervermerk

erstellt am 25.02.2020 um 12:39:55 Uhr

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

Prüfergebnis zu 4-Ca-6774-19-12-02-2020-URT.pdf

4-Ca-6774-19-12-02-2020-URT.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Justiz des Landes Baden-Württemberg	20.02.2020 09:26:21 Uhr	4091627945513542864	gültig	gültig



Arbeitsgericht Stuttgart

In Sachen

18.02.2020 14:23

4 Ca 6774/19

Verkündet am 12.02.2020

Urkundsbearbeiter(r) der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Stuttgart

Transfervermerk

erstellt am 25.02.2020 um 12:40:06 Uhr

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

