

Arbeitsgericht Weiden

3 Ca 1739/14

Datum: 16.09.2015

Rechtsvorschriften: §§ 3 Abs. 4, 12, 15 AGG; §§ 141 Abs. 1, 286 Abs. 1 ZPO

Leitsatz:

1. Unerwünschte Körperkontakte durch Heranrutschen auf der Couch, einen Griff an den Oberschenkel und eine Umarmung von hinten stellen eine schadensersatz- und entschädigungspflichtige sexuelle Belästigung i. S. d. AGG dar (hier Entschädigung i. H. v. 2.500,- EUR zugesprochen).
2. Der Täter haftet über §§ 823, 253 BGB, der Arbeitgeber über § 12 AGG.
3. Im Anschluss an das Teilurteil des ArbG Weiden vom 08.05.2015, 3 Ca 1739/14.

Rechtsmittel eingelegt beim LAG Nürnberg, Az.: 4 Sa 275/15 - Berufung zurückgenommen -

Schlussurteil:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten zu 1) nicht fristlos, sondern erst zum 15.07.2015 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.000,- € netto nebst Zinsen aus jeweils 400,- € in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 1.1.2015, 1.2.2015, 1.3.2015, 1.4.2015 sowie 1.5.2015 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 800,- € netto nebst Zinsen aus jeweils 400,- € in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 1.6.2015 sowie 1.7.2015 zu bezahlen.

4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte zu 1) zum Ersatz aller materiellen Schäden verpflichtet ist, die der Klägerin durch die sexuellen Übergriffe des bei der beklagten Partei beschäftigten Geschäftsführers, dem Beklagten zu 2), entstanden sind und noch entstehen werden.
5. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 2.500,- € nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 25.10.2014 zu bezahlen.
6. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
7. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte zu 1) 57,5 %, die Beklagte zu 1) und der Beklagte zu 2) tragen samtvverbindlich weitere 17,5 % und die Klägerin trägt 25 %.
8. Der Streitwert wird auf 13.000,- € festgesetzt.
9. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses, um Vergütung, Schadensersatz und Entschädigung.

Am 8.5.2015 ist in dieser Rechtssache bereits ein Teilurteil ergangen. Auf den dortigen Tatbestand wird verwiesen. Die Klägerin war bei der Beklagten zu 1) ab 1.8.2014 im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses befristet als Bürokraft mit einem monatlichen Arbeitslohn iHv. 400 € - Steuern, Abgaben und Versicherungen sind gem. Ziffer 5 des Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber zu leisten – beschäftigt. Nach Ziffer 1 des Arbeitsvertrages endet das Arbeitsverhältnis „am 01.08.2015“ (Bl. 7 d.A.).

Nach dem zum Teilurteil führenden ersten Kammertermin vom 8.5.2015 hat die Klägerin noch die weiter ausgesprochenen Kündigungen vom 30.4.2015 (Bl. 95 d.A.) und vom 5.5.2015 (Bl. 96 d.A.) mit ihrer Klageerweiterung vom 21.5.2015 gerichtlich angegriffen und Vergütung für den Zeitraum Dezember 2014 bis einschließlich Juni 2015 geltend gemacht (Klageerweiterung vom 7.8.2015). Auch die weiteren Kündigungen seien unwirksam, da zu unbestimmt und ohne wichtigen Grund iSd. § 626 I BGB ausgesprochen worden (Bl. 93 d.A.).

Zur sexuellen Belästigung trägt die Klägerin weiter vor, dass der Inhalt der Strafakten zum Ermittlungsverfahren gegen den Beklagten zu 2) wegen des Verdachts sexueller Nötigung den klägerischen Sachvortrag bestätige. Die Vorgängerin der Klägerin, Frau Sp..., habe entgegen der Beklagteneinlassung bei ihrer polizeilichen Einvernahme sehr wohl Übergriffe bzw. Annäherungsversuche des Beklagten zu 2) am Anfang des Beschäftigungsverhältnisses angegeben. Wegen des Wortlauts ihrer Erklärungen im Einzelnen wird auf Bl. 101 d.A. verwiesen. Auch die weitere Vorgängerin der Klägerin, Frau G..., habe sich dahingehend geäußert, dass sie sich ihrerseits den Annäherungen des Beklagten zu 2) habe entziehen müssen und ihrerseits unangemessenen Kontakten des Beklagten zu 2) ausgesetzt gewesen sei. Wegen der Einzelheiten zum Klägervortrag bezüglich der Aussage der Zeugin G... bei der Polizei wird auf Bl. 101 f. d.A. verwiesen. Das Verhältnis des Beklagten zu 2) zu den beiden Vorgängerinnen der Klägerin sei danach keinesfalls nur freundschaftlich gewesen, da beide übereinstimmend angegeben hätten, das sein Verhalten jeweils sehr unangenehm für sie gewesen sei und eindeutig sexuellen Charakter gehabt habe (Bl. 102 d.A.). Auch habe die Zeugin R... die Schilderungen der Klägerin aus den Erzählungen der Klägerin ihr gegenüber bestätigt und angegeben, dass die Klägerin am 25.9.2014 gegen 12.10 Uhr von der Arbeit nach Hause gekommen sei, dies tränenüberströmt und am ganzen Körper zitternd (Bl. 102 d.A.). Bezüglich weiterer Einzelheiten zum umfangreichen Klägervortrag wird vollumfänglich auf sämtliche hierzu eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Die Klägerin beantragt zuletzt noch:

1. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 30.4.2015 nicht aufgelöst wurde.*
2. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten zu 1) vom 5.5.2015 nicht aufgelöst wurde.*
3. *Es wird festgestellt, dass die Klägerin berechtigt war, die ihr übertragenen Arbeiten zurückzuhalten, solange die Beklagte zu 1) keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen hat, die Klägerin vor weiteren sexuellen Übergriffen des bei der beklagten Partei beschäftigten Geschäftsführers, dem Beklagten zu 2), zu schützen.*
4. *Es wird festgestellt, dass die Beklagte zu 1) zum Ersatz aller materiellen Schäden verpflichtet ist, die der Klägerin durch die sexuellen Übergriffe des bei der beklagten Partei beschäftigten Geschäftsführers, dem Beklagten zu 2), entstanden sind und noch entstehen werden.*
5. *Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 5.000,- € nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.*
6. *Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.000,- € netto nebst Zinsen aus jeweils 400,- € in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 1.1.2015, 1.2.2015, 1.3.2015, 1.4.2015 sowie 1.5.2015 zu bezahlen.*
7. *Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 800,- € netto nebst Zinsen aus jeweils 400,- € in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 1.6.2015 sowie 1.7.2015 zu bezahlen.*

Die Beklagten beantragen hingegen weiterhin,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagten tragen hierzu weitergehend vor, dass die Kündigung vom 30.4.2015 bestimmt genug sei. Die Kündigung vom 5.5. sei vom einzelvertretungsberechtigten 1. Vorstand innerhalb von zwei Wochen nach Einstellung des klägerseits aufgrund falscher Angaben eingeleiteten Ermittlungsverfahrens zu Recht ausgesprochen worden. Die Klägerin habe im Zusammenhang mit einer Schussabgabe des Beklagten zu 2) zur Vergrämung

von Kormoranen bei der Polizei zu Lasten des Beklagten zu 2) wissentlich unrichtige Angaben gemacht, vgl. S. 2- 6 aus dem Beklagtenschriftsatz vom 8.9.2015. Es habe sich nicht um eine scharfe Waffe, sondern für die Klägerin ohne weiteres erkennbar nur um eine Schreckschusspistole gehandelt. Auch die Umstände der konkreten Schussabgabe, insbesondere den Hinweis des Beklagten, dass es laut werden könne und den Hinweis der Klägerin, dass sie die Schussabgabe ausdrücklich wollte, habe die Klägerin bei der Polizei verschwiegen bzw. falsch dargestellt (vgl. S. 5 des Schriftsatzes vom 8.9.2015). Zu den Zeuginnen Sp... und G... sei vorzutragen, dass es keine sexuellen Übergriffe gegeben habe. Richtig sei, dass es bei der Zeugin Sp... ganz am Anfang Abstimmungsfragen in Hinblick auf das Nebeneinander bei der Arbeitserledigung vorm Bildschirm und der Sitzgelegenheit am Arbeitstisch im Büro des Beklagten zu 2) gegeben habe. Sexuelle Absichten seien jedoch kein Thema gewesen. Der Beklagte zu 2) sei auf die Wünsche der Zeugin eingegangen und man habe dann bis zum Ausscheiden der Zeugin rund dreieinhalb Jahre sehr gut und vertrauensvoll zusammengearbeitet, ohne dass es irgendwelche Probleme gegeben habe. Die kurzen Umarmungen zum Abschied habe auch nicht der Beklagte zu 2), sondern die Zeugin Sp... eingeführt. Auch bei der Zeugin G... habe sich das Miteinander im beengten Büro nach kurzer Zeit eingespielt, unangemessene und sexuell übergriffige Handlungen habe es nicht gegeben. Unrichtig sei, dass der Beklagte zu 2) erklärt habe, sehr erfreut gewesen zu sein, dass er endlich ihren Busen habe sehen können. Richtig hingegen sei, dass die Zeugin G... am Eingang des Saales gesessen habe und die Mitgliedschaft und damit das Stimmrecht der einzelnen Teilnehmer einer Versammlung überprüft habe. Sie sei dabei sehr freizügig mit offenem Busen am Eingang gesessen und habe für Gesprächsstoff unter den Teilnehmern aus der ganzen Oberpfalz gesorgt. Der Beklagte zu 2) habe dies am nächsten Tag kritisiert und ihr mitgeteilt, dass dies die erste und letzte Teilnahme an einer Veranstaltung der Beklagten gewesen sei. Dies sei einer von mehreren Gründen gewesen, warum man sich bereits nach wenigen Monaten im gegenseitigen Einvernehmen getrennt habe. Der Vortrag zu den Äußerungen der Zeugin R... werde mit Nichtwissen bestritten. Bezüglich der Klägerin werde auch angesichts deren Äußerungen bei der Polizei weiterhin bestritten, dass es zu unangemessenen und sexuellen Berührungen seitens des Beklagten zu 2) gekommen sei. Der Beklagte zu 2) habe keine echte Waffe mit sich geführt, sondern – was die Klägerin gewusst habe – nur eine Schreckschusspistole. Er habe gar nicht schießen wollen, da dies sehr laut sei. Die Klägerin habe aber gemeint, dass er ruhig schießen könne, dies mache

ihr nichts aus. Der Beklagte zu 2) habe sich vor Kündigungsausspruch mit dem Vorstandsvorsitzenden der Beklagten zu 1) abgestimmt. Selbst wenn die klägerseits geschilderten Vorfälle zutreffen sollten, würde dies mangels zurechenbaren Verschuldens nicht zu einer Haftung der Beklagten zu 1) führen. Ein Organisationsverschulden gäbe es nicht. Vor dem Anwaltsschreiben hätte es keine Hinweise auf irgendwelche Übergriffe des Beklagten zu 2) gegeben, der seit rund 40 Jahren erfolgreich und verantwortungsbewusst für die Beklagte zu 1) tätig gewesen sei. Gegenüber dem Beklagten zu 2) komme kein AGG-Anspruch in Betracht, da dieser nicht Arbeitgeber sei, ein Anspruch nach § 823 BGB bestehe nicht, da die behaupteten Vorfälle unrichtig seien. Schließlich sei die Entschädigungsforderung der Klägerin mit Blick auf die andernorts ausgeurteilten Schmerzensgeldbeträge überzogen, hier liege strafrechtlich auch allenfalls eine Beleidigung vor. Für einen Anspruch aus § 823 BGB gegenüber dem Beklagten zu 2) sei die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zuständig, da § 2 I Nr. 3 d ArbGG nicht einschlägig und der Beklagte zu 2) nicht Arbeitgeber sei. Wegen weiterer Einzelheiten zum umfangreichen Beklagtenvortrag wird noch vollumfänglich auf sämtliche hierzu eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Die Beklagten haben mit Schriftsatz vom 24.8.2015 Verfahrensaussetzung gem. § 149 I ZPO beantragt. Diesen Antrag hat das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 8.9.2015 zurückgewiesen.

Die Kammer hat im zweiten Kammertermin die Klägerin und den Beklagten zu 2) zu den behaupteten Vorfällen gem. § 141 I 1 ZPO angehört. Diesbezüglich wird auf das Protokoll des Termins vom 16.9.2015 verwiesen. Zur Ergänzung des Tatbestandes wird im Übrigen noch auf den gesamten weiteren Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist teilweise zulässig und – soweit zulässig – auch teilweise begründet.

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist für alle Anträge eröffnet. Für die Kündigungsschutzanträge ergibt sich dies aus § 2 I Nr. 3 b, für die übrigen Anträge aus § 2 I Nr. 3 a ArbGG bzw., soweit die Beklagtenseite zuletzt den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten hinsichtlich des Antrages 5) der Klage und hier bezüglich des Beklagten zu 2) und zwar bezüglich einer Anspruchsgrundlage (§ 823 BGB) angezweifelt hat, aus § 2 I Nr. 9 oder zumindest aus § 2 III ArbGG. Hierüber war trotz der Rechtswegrüge nicht vorab zu befinden, da die Rüge erst nach Stellung der Anträge im ersten Kammertermin kurz vor dem zweiten Kammertermin und damit nicht fristgerecht gem. § 282 III ZPO erhoben wurde, was zur Folge hat, dass über den Rechtsweg auch erst im Urteil befunden werden kann (vgl. OLG Köln vom 10.4.1995, 8 U 62/94; LAG Sachsen vom 13.4.2000, 4 Ta 25/00; MüKo ZPO, 4 Aufl., § 17 a GVG Rn. 12).

Die Klage ist überwiegend zulässig, insbesondere ist das Feststellungsinteresse für die Kündigungsschutzanträge gem. § 256 I ZPO gegeben, was sich bereits aus §§ 7, 4 KSchG ergibt. Auch das Feststellungsinteresse für den Antrag 4) aus der Klageschrift (entstandene und noch entstehende materielle Schäden) ist gegeben, da sowohl nach dem Klagevortrag als auch nach dem gesamten Akteninhalt unter Berücksichtigung der Kammertermine durchaus eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass der Klägerin ein Schaden entstanden ist bzw. noch entstehen wird, z.B. durch entgehendes Entgelt (vgl. § 252 BGB) (vgl. hierzu BAG vom 20.6.2013, 8 AZR 482/12). Die Klägerin hat hierzu unwidersprochen geltend gemacht, von den Vorfällen schwer belastet zu sein und an Angstzuständen und Schlafstörungen zu leiden. Dies kann zu einem künftigen Schadens Eintritt führen.

Unzulässig ist allerdings der Antrag 3) aus der Klage vom 22.10.2014, da hierfür kein Feststellungsinteresse und damit Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht. Dies folgt aus dem inzwischen eingetretenen Zeitablauf – schließlich war das Arbeitsverhältnis bis 31.7 bzw. 1.8.2015 befristet. Zudem ist wegen § 615 BGB nicht ersichtlich, warum die Klägerin noch ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung bezüglich eines Rechts zur Zurückhaltung ihrer Arbeitsleistung haben könnte.

Die Klage ist teilweise begründet.

Die Kündigung vom 5.5.2015 ist als außerordentliche und fristlose mangels eines wichtigen Grundes iSd. § 626 I BGB unwirksam, wirkt jedoch im Wege der Umdeutung als ordentliche Kündigung zum 15.7.2015. Auf die ordentliche Kündigung vom 30.4.2015 kam es daher nicht mehr an, da diese das Arbeitsverhältnis auch nicht früher auflösen konnte.

Die Klägerin hat mit ihrer Klageerweiterung vom 21.5.2015 die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG gewahrt.

Ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vom 5.5.2015 liegt nicht vor. Schon aus dem Beklagtenvortrag kann ein Grund für eine fristlose Kündigung nicht erkannt werden. Dass die Klägerin den Beklagten zu 2) mit vorsätzlich falschen Angaben bzw. Unterstellungen angezeigt hat – so der Kündigungsvorwurf, vgl. Kündigungsschreiben Bl. 96 d.A. – kann nicht festgestellt werden. Dass die Klägerin bei der Polizei behauptet hätte, dass es sich bei der Waffe des Beklagten zu 2) um eine scharfe Pistole handelt, ist nicht erkennbar. Auch aus dem Beklagtenvortrag ergibt sich dies nicht. Soweit die Klägerin angegeben hat, dass die Waffe so wie die Dienstwaffe der Polizei ausgesehen habe, ist dies mit Blick auf die hier relevante Frage ohne Belang, da auch Schreckschusspistolen täuschend echt aussehen können. Woher die Klägerin hätte wissen oder erkennen können, dass es sich um eine Schreckschusspistole und keine scharfe Waffe handelt, ist nicht ersichtlich, womit aber dem insoweit unsubstantiierten Beklagtenvortrag nicht gefolgt werden kann. Der Kündigungsvorwurf erweist sich aber auch bezüglich der angeblich falschen Darstellung der Umstände der Schussabgabe als im Ergebnis haltlos. Die Klägerin hat zwar im Kammertermin eingeräumt, dass es schon sein könne, dass sie auf Frage des Beklagten zu 2) hin gesagt hat, dass er schießen könne. Allerdings berücksichtigt die Kammer hier die konkrete Situation, in der sich die Klägerin befand, nämlich alleine mit einem Mann mit Waffe, den sie erst kurz kennt – und zwar in dessen Auto und in abgelegtem Gebiet. In einer solchen Situation kann die Kammer nachvollziehen, wenn die Klägerin einem möglichen Einverständnis mit einer Schussabgabe keinen hohen Stellenwert einräumt. Zur Überzeugung der Kammer kommt es aber darauf gar nicht an, denn die Klägerin hat weiter erklärt, dass sie nicht damit gerechnet habe, dass dieser sogleich zum Fenster herausschießt, was bei ihr aufgrund der erheblichen Lautstärke zu Ohrendröhnen geführt habe. Letzteres hat die Klägerin auch ausweislich des beklagtenseits vorgelegten Protokolls bei der Polizei ausgesagt und damit auf die konkrete Frage der Polizei geant-

wortet, wobei sie zuvor die konkrete Frage, ob der Beklagte zu 2) ihr jemals gedroht habe, ausdrücklich verneint hat. Die Klägerin hat auch ausgeführt, dass er ja auch hätte aussteigen könne, ihr kam es also ersichtlich darauf an, gerade die unmittelbare Schussabgabe aus dem Auto heraus anzuprangern. Mit diesem Verständnis ist nicht erkennbar, inwieweit die Klägerin bei der Polizei wissentlich falsche Angaben gemacht haben sollte. Einen fristlosen Kündigungsgrund gibt es damit nicht, da ein solcher auch anderweitig nicht ersichtlich ist.

Die Kündigung kann aber gem. § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden. Die Beklagte will sich offensichtlich in jedem Fall von der Klägerin trennen. Unwirksame fristlose Kündigungen können regelmäßig in ordentliche Kündigungen umgedeutet werden. Der Vorstandsvorsitzende ist unproblematisch kündigungsberechtigt. Die ordentliche Kündigung ist wirksam. Insbesondere waren die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes mangels Anwendbarkeit beklagtenseits nicht zu beachten. Andere Unwirksamkeitsgründe sind nicht erkennbar. Soweit die Klägerin hier auf das Bestimmtheitserfordernis verweist und auch eine umgedeutete Kündigung für unwirksam erachtet, folgt dem die Kammer nicht. Dies deshalb, da hier kein unbestimmter Kündigungstermin angegeben wurde, sondern das Gericht selbst den nächst zulässigen ordentlichen Kündigungstermin festzulegen hat. Dies ist hier bei Beachtung der zweimonatigen Kündigungsfrist gem. Arbeitsvertrag und des Umstandes, dass auch bei verlängerten Kündigungsfristen nur die Kündigungstermine des § 622 BGB in Betracht kommen (zum Fünfzehnten oder zum Monatsende, vgl. hierzu KR, § 622 Rn. 177) der 15.7.2015.

Da die weitere ordentliche Kündigung vom 30.4.2015 das Arbeitsverhältnis bei Beachtung der einzuhaltenden Kündigungsfrist und Kündigungstermine ebenfalls nicht vor dem 15.7.2015 auflösen konnte, kam es hierauf nicht mehr an.

Da die Kündigung vom 30.9.2014 sowie die außerordentliche Kündigung vom 5.5.15 unwirksam sind, kann die Klägerin jedenfalls bis 30.6.2015 von der Beklagten Vergütung verlangen, auch nach dem Beklagtenvortrag jedenfalls bis 3.12.2014 als regulärer Lohn gem. § 611 I BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag, danach jedenfalls unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges gem. §§ 615, 293 ff. BGB und zwar monatlich in Höhe der vereinbarten 400,- € netto gem. Nr. 5 des Arbeitsvertrages. Damit sind die Vergütungsanträge

aus den Klageerweiterungen vom 21.5.2015 und vom 7.8.2015 begründet, die Zinsforderungen ergeben sich aus §§ 288 I, 286 I, 614 BGB.

Bezüglich des zuletzt arbeitgeberseits noch eingewandten eventuellen Arbeitslosengeldbezuges gilt, dass richtig ist, dass der Arbeitnehmer in Höhe des Bezuges öffentlich-rechtlicher Leistungen wegen des Anspruchsübergangs nicht mehr aktivlegitimiert ist. Allerdings hat der Arbeitgeber hierzu nach richtiger Auffassung einen Auskunftsanspruch entsprechend § 74 c II HGB gegen den Arbeitnehmer und kann einen solchen Einwand nicht mit Erfolg und ohne irgendwelche Anhaltspunkte – etwa in Form einer Überleitungsanzeige – noch kurzfristig gegen den ansonsten bestehenden Annahmeverzugsanspruch geltend machen (vgl. KR-Spilger, 10. Aufl., § 11 KSchG Rn. 48).

Auch der Antrag 4) ist begründet. Dies folgt aus § 15 I AGG. Die Zweimonatsfrist des § 15 IV AGG ist gewahrt. Die Klägerin wurde vom Beklagten zu 2) sexuell belästigt iSd. § 3 IV AGG und damit benachteiligt iSd. AGG, was der Beklagten zu 1) als Arbeitgeber auch zuzurechnen ist und zur begehrten Feststellung bezüglich der Schadensersatzpflicht führt.

Eine sexuelle Belästigung iSd. § 3 IV AGG ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Vorliegend hat der Beklagte zu 2) die Klägerin im September 2014 idS. sexuell belästigt. Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Klägerin und deren Bekundungen gem. § 141 I ZPO im Kammertermin, denen das Gericht folgt, da es davon überzeugt ist, dass die Klägerin sich hier vollständig wahrheitsgemäß eingelassen hat. Die Klägerin hat den Sachverhalt ruhig und nachvollziehbar ohne erkennbare Widersprüche geschildert und dabei detailreich und ohne logische oder sprachliche Brüche vorgetragen. Dabei hat sie auch für sie vermeintlich eher negative Umstände – wie, dass es sein könne, dass sie dem Beklag-

ten zu 2) gesagt habe, dass er schießen könne – nicht ausgespart. Die Kammer glaubt der Klägerin insgesamt.

Nach ihrer Aussage hat sie der Beklagte zu 2) als ihr Vorgesetzter von Beginn des Arbeitsverhältnisses an immer wieder auf die Couch in seinem Büro zitiert und ist dort nahe an sie herangerutscht. Sie ist dann immer wieder weiter weggerutscht, was er mit den Worten „Bleib halt da“ kommentiert hat. Der Beklagte zu 2) hat sie auch anderweitig immer wieder berühren wollen und berührt, indem er ihr über die Schulter gestreichelt und ihr den Arm um die Hüfte gelegt hat. Auch hat er sie bei Verabschiedungen immer umarmt und sie dabei an sich herangezogen. Ca. vier Wochen nach Arbeitsbeginn, ausweislich ihrer schriftsätzlichen Einlassung am 17.9.2014, hat der Beklagte zu 2) dann bei einem Außentermin beim Fischlehrpfad bei W... immer wieder ihre Hand genommen und seine Hand auch um ihre Hüfte gelegt, wobei sie sich dem immer wieder entzogen hat, indem sie von ihm weggegangen ist. Anschließend hat der Beklagte zu 2), nachdem er sie zum Essen eingeladen hat, während der Rückfahrt zur Beklagten zu 1) in seinem Auto erneut versucht, ihre Hand zu ergreifen, wobei sie diese aber zurückgezogen hat. Dann hat er seine rechte Hand auf ihren Oberschenkel gelegt und ist mit dieser immer weiter Richtung Schritt gewandert. Die Klägerin hat zwar versucht, seine Hand wegzudrücken, dies aber hat den Beklagten zu 2) insoweit nicht gestört, als er seine Hand die ganze Zeit über auf ihrem Oberschenkel in der Nähe des Knies gelassen hat. Dabei ist die Klägerin ängstlich und nervös gewesen und hat ständig zwischen seiner Hand und ihrem Schritt ein Papier gerollt, um zu verhindern, dass seine Hand wieder weiter hochrutscht. Ca. eine Woche später, ausweislich der schriftsätzlichen Einlassung der Klägerin am 25.9.2014, ist es dann zu einem erneuten Vorfall gekommen. Der Beklagte zu 2) ist im Büro plötzlich von hinten an sie herangetreten, als sie einen Ordner aus dem Aktenschrank ziehen musste und dabei mit dem Rücken zur Zimmermitte stand, und hat die Klägerin mit beiden Händen von hinten an die Brüste gefasst und sie dabei umklammert. Dabei war der Beklagte zu 2) erregt, was sich an seinem lauten Atmen zeigte. Dagegen hat sich die Klägerin gewehrt und sich mit beiden Händen aus der Umklammerung befreit und den Beklagten zu 2) mit der Schulter weggeschubst. Nach diesem zweiten Vorfall hat die Klägerin geweint und gezittert. Sie ist heimgefahren, nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, seitdem arbeitsunfähig krank und durch die Vorfälle schwer belastet, hat Angstzustände, Schlafstörungen und ist psychisch aufgrund der Vorfälle enorm belastet (diesen

letzten Vortrag bereits aus der Klageschrift haben die Beklagten nicht bestritten, so dass er nach § 138 III ZPO als zugestanden gilt; ob sich die Klägerin – was die Beklagten bestritten haben – dabei in Behandlung ihres Hausarztes befand oder ob von Seiten der Ärzte weitere Kriseninterventionsdienste empfohlen wurden, spielt für die Fallentscheidung keine Rolle).

Diesen Klägervortrag hat der Beklagte zu 2) zwar überwiegend abgestritten. Die Kammer glaubt aber der Klägerin, § 286 I ZPO. Ob der Beklagte zu 2) zum o.g. Sachverhalt wahrheitsgemäß nach § 141 I ZPO ausgesagt hat, konnte die Kammer nicht feststellen. Das Gericht stellt klar, dass es nicht feststellen konnte, ob der Beklagte zu 2) – insgesamt oder teilweise – gelogen hat. Es war der Kammer aber nicht möglich, zu erkennen, ob bzw. inwieweit der Beklagte wahrheitsgemäß aussagt oder eben nicht. Damit ist der Beklagtenseite der Gegenbeweis nicht gelungen.

Diese Erkenntnis ergibt sich aus den schriftsätzlichen Einlassungen der Beklagtenseite und den Ausführungen des Beklagten zu 2) in den Kammerterminen, § 286 I ZPO. Die mündlichen Einlassungen im zweiten Kammertermin waren teilweise schwer nachvollziehbar, insbesondere zu den angeblichen zweideutigen Erklärungen der Klägerin. Auffallend war insgesamt, dass der Beklagte zu 2) bei eindeutig irrelevantem Geschehen (Grund für den Ausflug, Rahmenhandlung am 25.9.2014) weitschweifig berichtete, sich zu den Kernpunkten aber nur – und dies teilweise nur auf wiederholte Nachfrage hin (z.B. bezüglich des zweiten Vorfalls vom 25.9.2014) – kurz und oberflächlich äußerte und hier immer wieder Nachfragen erforderlich waren. Die Kammer hat auch Zweifel an der Glaubwürdigkeit des Beklagten zu 2), gerade was diese Kernpunkte (Vorfälle vom 17.9 und vom 25.9.) angeht. Dies ergibt sich daraus, dass der Beklagte zu 2) zur Überzeugung der Kammer ein offensichtlich falsches Verständnis zum Umgang mit untergebenen Mitarbeiterinnen hat und in diesem Punkt auch uneinsichtig ist (vgl. dessen Verweis auf die Verschwiegenheitspflicht) und zur Verharmlosung neigt. So hat es unstreitig mit der Vorgängerin Fr. Sp... Abstimmungsfragen in Bezug auf das Nebeneinander bei der Arbeitserledigung gegeben. Ebenso unstreitig hat Fr. Sp... in Bezug auf den Beklagten zu 2) in ihrer polizeilichen Vernehmung geschildert, dass der Beklagte zu 2) auf der Couch sehr nahe an sie herangerutscht war, was ihr zuwider gewesen war und sie dann wegerutscht ist, er aber wieder aufgerückt ist. Auch sei er einmal beim Ordnerreinordnen plötzlich ganz

nah hinter ihr gestanden. Der Beklagte zu 2) hat hierzu geltend gemacht, dass es keinerlei Probleme gegeben habe und man sehr gut vertrauensvoll zusammengearbeitet habe. Zur Überzeugung der Kammer ergibt sich hieraus, dass der Beklagte zu 2) Fehlverhalten gegenüber dem weiblichen Geschlecht verharmlost und/oder verdrängt. In dieses Bild passt, dass der Beklagte zu 2) im zweiten Kammertermin erklärt hat, dass er der Klägerin auf der Rückfahrt von der V... tatsächlich an den Oberschenkel gefasst habe, um sehen zu können, wie sie das vorangegangene Gespräch verstanden habe. In diesem Zusammenhang meint der Beklagte zu 2), auf die Verpflichtung der Klägerin, sich bei Problemen vertrauensvoll doch erst an ihn zu wenden zu müssen und auf die Verschwiegenheitspflicht der Klägerin hinweisen zu müssen. Daraus folgt zur Überzeugung der Kammer aber gerade ein vollkommen falsches Verständnis vom Umgang mit untergebenen Mitarbeiterinnen, wenn der Beklagte zu 2) meint, diese gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ständig berühren zu müssen (nach seinen Einlassungen mit Händedruck, auf die Schulter klopfen, Umarmung „usw.“, was er als Zeichen der Wertschätzung und „Freundschaft“ versteht), mögliche Kritik seiner Arbeitnehmerin hieran aber mit Verweis auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Verschwiegenheitspflicht abtun möchte. Dieses dramatisch falsche Verständnis vom korrekten Miteinander im Arbeitsverhältnis führt in Verbindung mit der Verharmlosungs- und/oder Verdrängungstendenz des Beklagten zu 2) dazu, dass die Kammer gerade nicht mit der erforderlichen Sicherheit feststellen konnte, dass der durch das vorliegende Verfahren aber auch das Strafverfahren inzwischen in Bedrängnis geratene Beklagte zu 2) hier wahrheitsgemäß aussagt. In dieses Bild passen schließlich auch seine widersprüchlichen Einlassungen zur Vorgängerin der Klägerin G..., die ebenfalls bei der Polizei erklärt hat, dass er sich ihr immer wieder unangenehm genähert habe, dies auch mit Berührungen am Oberschenkel. Die Zeugin hat weiter ausgesagt, dass der Beklagte zu 2) einmal zu ihr gesagt habe, dass er jetzt endlich auch mal ihren Busen gesehen habe, nachdem sie am Vortag einmal einen etwas tieferen Ausschnitt getragen habe. Hierzu hat der Beklagte zu 2) im ersten Kammertermin zunächst erklärt, dass er sich daran nicht mehr erinnern könne, später aber schriftsätzlich bestritten, gegenüber der Zeugin erklärt zu haben, dass er *sehr erfreut* war, dass er ihren Busen endlich sehen konnte (Solches aber hat weder die Zeugin noch die Klägerin behauptet).

Aufgrund dieser Zweifel am Wahrheitsgehalt der Erklärungen des Beklagten zu 2) vermag die Kammer seine Ausführungen zum klägerseits geschilderten Sachverhalt und insbe-

sondere auch die beklagtenseits geschilderten angeblichen zweideutigen Bemerkungen der Klägerin gegenüber dem Beklagten zu 2) ihrer Entscheidung nicht zugrunde zu legen.

Damit aber steht fest, dass der Beklagte zu 2) die Klägerin sexuell belästigt hat. Sowohl die Annäherungen auf der Couch mit den Berührungen, dem Schulterstreicheln und dem Hand-um-die Hüfte-legen als auch die Ereignisse vom 17.9.2014 (Hand nehmen, dem Hand-um-die Hüfte-legen, Anfassen am Oberschenkel im Auto mit Handbewegung in Richtung Schritt) und vom 25.9.2014 (Umklammerung von hinten mit Griff an die Brüste) stellen einzeln als auch insgesamt sexuelle Belästigungen iSd. § 3 IV AGG dar. Sexuelle Handlungen und Berührungen sind unabhängig von der strafrechtlichen Bewertung - § 3 IV AGG erfasst über die strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen hinaus weitere Tatbestände (vgl. Bauer/ Göpfert/ Krieger AGG, 3. Aufl., § 3 Rn. 54) – und unabhängig von einer besonderen Schwere festzustellen (BGK Rn. 55), da es vorliegend regelmäßig um erhebliche Eingriffe in die Persönlichkeitssphäre geht und eine entsprechend hohe Schutzbedürftigkeit für die betroffenen Mitarbeiterinnen besteht (vgl. Däubler/Bertzbach, AGG, 3. Aufl., § 3 Rn. 77). Daher begeht auch der eine sexuelle Belästigung, der am Arbeitsplatz die allgemein übliche minimale körperliche Distanz zu einer Mitarbeiterin regelmäßig nicht wahrt, sondern diese gezielt unnötig und wiederholt anfasst bzw. berührt oder gar sich mit seinem Körper an die Mitarbeiterin herandrängelt, obwohl all diese Kontakte erkennbar unerwünscht sind (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 27.9.2006, 3 Sa 163/06; BGK, § 3 Rn. 55). Das ist vorliegend der Fall. Der Beklagte zu 2) hat die übliche körperliche Distanz zur Mitarbeiterin nicht gewahrt, sondern diese wiederholt unnötig und bewusst berührt. Dabei stellen jedenfalls das Arm-um die Hüfte-legen, das Anfassen am Oberschenkel mit der Handbewegung in Richtung Schritt der Klägerin sowie das Umklammern von hinten mit Griff an die Brüste ein sexuell bestimmtes Verhalten dar. Dieses Verhalten des Beklagten zu 2) war der Klägerin offensichtlich unerwünscht, was auch objektiv erkennbar war, schließlich hat sie sich dem Beklagten zu 2) nach ihren glaubhaften Ausführungen immer wieder entzogen, z.B. ist sie auf der Couch weggerutscht, hat sich von ihm am Fischlehrpfad immer wieder entfernt, seine Hand im Auto weggedrückt und ihren Schritt geschützt und sich schließlich aus der Umklammerung von hinten befreit. Mit diesem wiederholten sexuell bestimmten Verhalten hat der Beklagte zu 2) auch die Würde der Klägerin iSd. § 3 IV AGG verletzt, die sich ständigen Berührungen auch an intimen Körperstellen ausgesetzt sah und damit vom Beklagten in hohem Maße respekt-

los behandelt wurde. Hinzu kommt, dass der Beklagte zu 2) durch die nicht nachlassenden Berührungen bereits nach wenigen Wochen für die Klägerin ein Arbeitsumfeld geschaffen hat, in dem sie jederzeit damit rechnen musste, mit weiteren Annäherungsversuchen des Beklagten zu 2) konfrontiert zu werden. Die beschriebene sexuelle Belästigung der Klägerin hat der Beklagte zu 2) durch sein entsprechendes Verhalten auch „bewirkt“ iSd. § 3 IV AGG, wobei es keine Rolle spielt, wie er selbst sein Verhalten eingeschätzt und empfunden hat oder verstanden wissen wollte (vgl. BAG vom 9.6.2011, 2 AZR 323/10).

Die sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot iSd. § 15 I AGG dar. Für diesen Anspruch kommt es nach dem Wortlaut der Vorschrift grundsätzlich nicht darauf an, wer – also Arbeitgeber oder Dritte – gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen haben. Ein Verschulden des Arbeitgebers wird vermutet, allerdings kommt eine Schadensersatzpflicht nicht in Betracht, wenn er – der Arbeitgeber – gem. § 15 I 2 AGG nachweisen kann, dass er eine Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

Vorliegend haftet die Beklagte zu 1) für den Verstoß ihres Geschäftsführers gegen das o.g. Benachteiligungsverbot wegen Unterlassens ausreichender Maßnahmen und Pflichten iSd. § 12 AGG. Hierzu gilt, dass der Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, die Pflichtverletzungen des Beklagten zu 2) nicht zu vertreten. Hierzu zählt insbesondere die Darlegungs- und Beweislast für die Erfüllung der Handlungspflichten nach § 12 AGG (BGK § 15 Rn. 22).

Nach § 12 AGG muss der Arbeitgeber – hier also die Beklagte zu 1) – die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeiter vor Benachteiligungen iSd. AGG treffen, wozu auch vorbeugende Maßnahmen zählen, § 12 I AGG. Hierzu soll der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben, § 12 II AGG. Im Falle von Benachteiligungen iSd. AGG muss der Arbeitgeber diese unterbinden und die Betroffenen schützen, § 12 III und IV AGG. Schließlich müssen u.a. das AGG sowie Informationen über die Beschwerdestellen iSd. § 13 AGG im Betrieb bekannt gemacht werden, § 12 V AGG. § 12 AGG dient in Umsetzung der europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinie gerade dazu, Arbeitgeber dazu anzuhal-

ten, gegen alle Formen der sexuellen Diskriminierung vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen (vgl. Däubler, AGG, § 12 Rn. 3). Eine Verletzung der Schutzpflichten nach § 12 AGG – der wie das gesamte AGG in jedem Unternehmen und Betrieb unabhängig von der Größe gilt (vgl. BGK § 12 Rn.8) – begründet in Verbindung mit § 15 I und II eine Haftung des Arbeitgebers für eigenes Organisationsverschulden, auch wenn die eigentliche Benachteiligungshandlung durch einen anderen Beschäftigten oder einen Dritten begangen wird (BGK § 12 Rn.5; Dörner/ Luczak/ Wildschütz/ Baeck/ Hoß, Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht, 11. Aufl., Kapitel 3 Rn.4884).

Angewendet auf den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus die Haftung der Beklagten zu 1). Diese ist nach den Bekundungen ihres Vorstandsvorsitzenden im zweiten Kammertermin zu keinem Zeitpunkt ihren Pflichten nach § 12 AGG nachgekommen. Sie hat insbesondere ihren Geschäftsführer und andere Mitarbeiter nicht über die Regelungen des AGG informiert und hat zu keinem Zeitpunkt präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung ergriffen. Solches war auch bei der Beklagten zu 1) keinesfalls entbehrlich, etwa in dem Sinn, dass ohnehin jedem klar sein müsste, dass sexuelle Belästigungen verboten sind. Dies ergibt sich schon daraus, dass § 12 AGG ausnahmslos gilt. Außerdem ergibt sich gerade bei sexuellen Belästigungen und wohl auch gerade beim Beklagten zu 2) das Erfordernis, darauf hinzuweisen, dass nicht nur strafbare sexuelle Übergriffe auf untergeordnete Mitarbeiterinnen verboten sind, sondern der Diskriminierungsschutz des AGG bereits früher ansetzt und z.B. bereits sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder Bemerkungen gesetzlich verpönt sind.

Diese haftungsrechtlich relevanten und der Beklagten zu 1) über § 12 AGG zuzurechnenden Umstände können auch zu weiteren klägerseits befürchteten Schäden führen. Gegen diese Einschätzung hat sich die Beklagte zu 1) soweit ersichtlich auch nicht gewandt.

Schließlich ist auch der Antrag 5) teilweise begründet. Die Haftung der Beklagten zu 1) ergibt sich dem Grunde nach aus § 15 II AGG, diesbezüglich wird auf obige Ausführungen zu § 15 I AGG verwiesen. Erleichternd entfällt hier zu Gunsten der Klägerin das Verschuldenserfordernis (vgl. BGK § 15 Rn. 32). Der Beklagte zu 2) haftet als unmittelbar selbst Handelnder der Klägerin wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gem.

§§ 823 I BGB, 253 II BGB, vgl. obige Ausführungen. Hierzu ist festzustellen, dass der Beklagte zu 2) die Klägerin wiederholt und sowohl am 17.9. als auch am 25.9. durchaus schwerwiegend sexuell belästigt hat, dies schuldhaft und rechtswidrig. Arbeitgeber und Beklagter zu 2) haften hier als Gesamtschuldner (vgl. Däubler, AGG, § 15 Rn. 149). Eine ungerechtfertigte Benachteiligung – hier in Form einer sexuellen Belästigung – führt auch regelmäßig zu einem Nichtvermögensschaden (vgl. BT-Drs. 16/1780 S. 38).

Nach Ansicht des Gerichts ist die ausgeurteilte Entschädigung iHv. 2.500,- € im vorliegenden Fall angemessen. Hierbei waren alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, insbesondere die Schwere der Verletzungshandlungen. Nach dem EuGH müssen Entschädigungen zur Gewährleistung eines wirksamen Rechtsschutzes auch abschreckend sein, womit Bagatellentschädigungen europarechtswidrig wären. Andererseits ist in jedem Fall ein angemessenes Verhältnis zum erlittenen Schaden herzustellen (vgl. BT-Drs. a.a.O.). Danach erscheinen die 2.500,- € angemessen. Der Beklagte zu 2) hat die Klägerin wiederholt sexuell belästigt, zuletzt am 25.9.2014 auch massiv. Der Beklagte zu 2) ist uneinsichtig, was sich z.B. darin zeigt, dass er meint, das Recht zu haben, seine Mitarbeiterin zu verschiedenen Anlässen immer wieder anfassen zu dürfen und dies dann mit freundschaftlichem und vertrauensvollem Zusammenarbeiten rechtfertigt und verharmlost. Andererseits hat der Beklagte zu 2) der Klägerin nach ihrer Aussage bei der Polizei nie gedroht. Auch hatte die Kammer den Eindruck, dass die Klägerin durchaus selbstbewusst ist, sich grundsätzlich recht gut wehren kann und in der Lage zu sein erscheint, die Vorfälle zu verarbeiten und hinter sich zu lassen. Unter Berücksichtigung des mit dem Antrag zu 4) ebenfalls zugesprochenen materiellen Schadensersatzes hält die Kammer nach alldem den ausgeurteilten Betrag für angemessen.

Danach war insgesamt zu entscheiden, wie geschehen.

Die Entscheidung beruht im Kostenpunkt unter Berücksichtigung des Teilurteils auf §§ 92, 100 ZPO.

Der Streitwert wurde gem. §§ 61 I ArbGG, 42 II GKG, 3 ZPO festgesetzt.

Ein gesetzlich begründeter Anlass für eine gesonderte Berufungszulassung bestand nicht, § 64 III ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte zu 1) Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
90429 Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte zu 2) Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
90429 Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
90429 Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Hagelstein