

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 323/13

1 Ca 187/13

(Arbeitsgericht Weiden)

Datum: 09.10.2013

Rechtsvorschriften: §§ 4, 7, 13 KSchG, 256 ZPO, 626 BGB

Leitsatz:

Wendet sich ein Arbeitnehmer gegen eine fristlose und hilfsweise ordentliche Arbeitgeberkündigung mit dem Antrag, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung aufgelöst wird, sondern bis zum Entlassungstermin der ordentlichen Kündigung fortbesteht, wird vom Streitgegenstand dieser Klage auch eine vor dem Beendigungstermin zugegangene weitere fristlose Kündigung erfasst.

Urteil:

1. Die Berufung des Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 10.06.2013, Az.: 1 Ca 187/13, wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigungen des Beklagten vom 08. und 15.03.2013.

Die am 21.07.1982 geborene Klägerin war bei dem Beklagten ab dem 15.10.2012 als Steuerfachangestellte zu einem Bruttomonatsentgelt von EUR 2.100,-- beschäftigt.

- 2 -

In der Zeit vom 10.12.2012 bis 04.01.2013, vom 06. bis 08.01.2013 und ab dem 04.03.2013 war die Klägerin jeweils arbeitsunfähig erkrankt.

Der Beklagte beobachtete die Klägerin am Nachmittag des 05.03.2013 dabei, wie sie sich um ihre Pferde kümmerte und sie in den Stall brachte. Er wandte sich daraufhin mit Telefax vom 06.03.2013 (Kopie Bl. 38 d.A.) an die Klägerin.

Diese reagierte hierauf mit ihrer Email vom 06.03.2013 (Kopie Bl. 25 d.A.).

Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 08.03.2013 (Kopie Bl. 2 d.A.) kündigte der Beklagte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise ordentlich zum 15.04.2013.

Mit Schreiben vom 15.03.2013 (Kopie Bl. 67 d.A.) wurde vorsorglich erneut fristlos und hilfsweise ordentlich zum 15.04.2013 gekündigt.

Am 25.03.2013 hat die Klägerin zur Niederschrift der Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht Weiden Klage erhoben mit dem Antrag:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 08.03.2013 nicht aufgelöst wird, sondern bis 15.04.2013 fortbesteht.

In der Begründung wird ausgeführt, dass es für die am Folgetag zugegangene fristlose Kündigung vom 08.03.2013 an einem wichtigen Grund fehle und von dem Beklagten eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zur Monatsmitte einzuhalten sei.

Im Kammertermin vom 10.06.2013 hat die Klägerin beantragt, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungen der Beklagten vom 08.03. und vom 15.03. nicht aufgelöst wird vor dem 15.04.2013.

Wegen des näheren Vorbringens der Parteien in dem erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Weiden hat mit Endurteil vom 10.06.2013 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 08.03.2013 zum 09.03.2013

und nicht durch die Kündigung vom 15.03.2013 zum 16.03.2013, sondern durch die Kündigung vom 08.03.2013 als ordentliche Kündigung zum 15.04.2013 aufgelöst worden ist.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten des Beklagten am 14.06.2013 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 14.06.2013 Berufung eingelegt und sie mit weiterem Telefax vom 12.08.2013 begründet.

Der Beklagte behauptet, die Email der Klägerin vom 06.03.2013 enthalte eine Fülle von Beleidigungen, falschen Verdächtigungen und haltlosen Unterstellungen. Dies rechtfertige eine sofortige fristlose Kündigung ohne eine vorherige Abmahnung. In seinem Büro herrsche kein streitsüchtiges Arbeitsklima mit Mobbingzügen. Er sei auch nicht schuldhaft in die Privatsphäre der Klägerin eingedrungen und habe ihr auch nicht aufgelauert und hinterher spioniert. Es bestehe eine erhebliche Wiederholungsgefahr, da die Klägerin auch einen früheren Arbeitgeber mit falschen Verdächtigungen überzogen habe, was zu einer Strafverfolgung der Klägerin geführt habe. Die Klägerin habe wegen des Vorgangs am 05.03.2013 – wie in ihrer Email vom 06.03.2013 zugestanden – auch ihm gegenüber die Kriminalpolizei W... eingeschaltet. Aufgrund des Hinweises in der Email, dass die Klägerin bereits die zuständigen Behörden unterrichtet habe, habe er davon ausgehen müssen, dass ein unübersehbar großer Adressatenkreis mit den haltlosen Bezeichnungen bedacht worden sei. Er habe das Stallgelände nicht betreten und sich lediglich auf einem öffentlich zugänglichen Verkehrsgrund aufgehalten.

Jedenfalls die der Klägerin am 16.03.2013 zugegangene weitere fristlose Kündigung vom 15.03.2013 habe das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet. Die Klägerin habe sich nämlich mit ihrer Klage vom 25.03.2013 nicht auch gegen diese Kündigung gewandt. Die Klagefrist sei bereits abgelaufen gewesen, als die Klägerin erstmals in der Sitzung vom 10.06.2013 ihr bisheriges Feststellungsbegehren erweitert habe.

Der Beklagte und Berufungskläger beantragt,

das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 10.06.2013 abzuändern, die Klage abzuweisen und der Klägerin und Berufungsbeklagten die Kosten beider Rechtszüge aufzuerlegen.

- 4 -

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt,

die kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung.

Zur Begründung trägt sie vor, ihre Email vom 06.03.2013 habe keine Beleidigungen, falsche Verdächtigungen und haltlose Unterstellungen enthalten, die es dem Beklagten unzumutbar gemacht habe, die Frist für den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung abzuwarten. Aus ihrer Email gehe eindeutig hervor, dass es ihr Anliegen gewesen sei, ihre Arbeit in einem ruhigen und offenen Arbeitsumfeld weiter erbringen zu können. Von dem Beklagten herausgegriffene einzelne Aussagen müssten im Kontext ihrer persönlichen Betroffenheit infolge des Nachforschens des Arbeitgebers gesehen werden. Sie habe sich mit ihrem Anliegen auch unmittelbar an den Beklagten und nicht an Dritte gewandt. Lediglich gegenüber einem Beamten der Kripo habe sie geschildert, dass der Beklagte sie am Stall beobachtet und dann angesprochen habe. Da der Stall abseits vom Dorf ohne direkte Nachbarn gelegen sei, habe sie die Situation persönlich als gefährlich empfunden und sicherheitshalber diesen Sachverhalt erwähnt, ohne eine Anzeige oder eine offizielle Aufnahme des Sachverhalts bei der Behörde zu veranlassen. Im Zusammenhang mit ihren Erkrankungen habe sie keine Vertragspflichtverletzungen begangen, die es rechtfertigten würden, eine fristlose Kündigung auszusprechen.

Von ihr sei hinsichtlich der weiteren außerordentlichen Kündigung die Klagefrist von drei Wochen gewahrt worden, denn der zur Niederschrift am 25.03.2013 gestellte Feststellungsantrag sei als sogenannter „Schleppnetzantrag“ zu verstehen und beziehe sich auch auf die weitere Kündigung vom 15.03.2013.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66, Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben, denn die Kündigungen des Beklagten vom 08. und 15.03.2013 haben das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht rechtswirksam mit sofortiger Wirkung beendet, sondern erst zum 15.04.2013.

Das Erstgericht hat zutreffend das Vorliegen eines ausreichenden wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB verneint und in Bezug auf die weitere Kündigung vom 15.03.2013 die Wahrung der Klagefrist von drei Wochen bejaht.

Es kann auf die zutreffenden Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

1. Die Kündigung des Beklagten vom 08.03.2013 hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht mit ihrem Zugang rechtswirksam beendet, da es dem Beklagten nicht unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis noch bis zum 15.04.2013 fortzusetzen.

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer ihm auch unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und

unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Kündigungsgrund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB ist der Sachverhalt, der objektiv das Arbeitsverhältnis mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes belastet. Dies können Störungen im Leistungsbereich sein, insbesondere die Verletzung der Arbeitspflicht durch den Arbeitnehmer oder auch die Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten. Eine außerordentliche Kündigung kann nur auf solche Gründe gestützt werden, die sich konkret nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Da es um den künftigen Bestand des Arbeitsverhältnisses geht, muss dessen Fortsetzung durch objektive Umstände oder die Einstellung oder das Verhalten des Gekündigten im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im persönlichen Vertrauensbereich der Vertragspartner oder im Unternehmensbereich beeinträchtigt sein (vgl. hierzu KR-Fischermeier, 10. Aufl., § 626 BGB Rz. 105, 166, jeweils m.w.N.).

Als wichtiger Grund für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers kommt eine schwere Vertragsverletzung oder strafbare Handlung des Arbeitnehmers in Betracht.

- a) Zunächst ist festzustellen, ob ein bestimmter Sachverhalt – ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles – an sich geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben.

Eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers, Vorgesetzter oder Arbeitskollegen kann ebenso wie die Behauptung unwahrer und ehrenrühriger Tatsachen des Arbeitnehmers gegenüber anderen Mitarbeitern oder Dritten einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB abgeben (vgl. KR-Fischermeier, a.a.O., Rz. 415, m.w.N.).

Dies gilt insbesondere dann, wenn hierdurch der Betriebsfrieden empfindlich beeinträchtigt und die betriebliche Zusammenarbeit konkret gestört wird (vgl. KR-Fischermeier, a.a.O., Rz. 416, m.w.N.; LAG Berlin vom 14.07.1997 – 9 Sa 52/97 – LAGE Nr. 108 zu § 626 BGB). Dies ist dann gegeben, wenn sich die Handlungsweise des Arbeitnehmers auf das Betriebsklima, insbesondere auf die Autorität des Beleidigten innerhalb des Betriebes negativ auswirkt und dessen Vorge-

setzungenfunktion untergraben wird.

Unter dem Begriff einer „groben Beleidigung“, die sowohl im Inhalt als auch in der Form liegen kann, ist allerdings nur eine besonders schwere, den Angesprochenen kränkende Beleidigung zu verstehen. Hierbei sind auch die Umstände zu berücksichtigen, die zur Beleidigung geführt haben.

- b) Ist ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet, einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB abzugeben, bedarf es weiterhin der Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile dem Kündigenden noch zumutbar ist oder nicht.

Wirksam ist die Kündigung dann, wenn das Interesse des Kündigenden an der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Gekündigten an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegt (vgl. KR-Fischermeier, a.a.O., Rz. 235 ff).

- c) Selbst wenn der Inhalt der Email der Klägerin und die darin geäußerte Kritik am Verhalten des Beklagten geeignet wären, einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB abzugeben, wäre dem Beklagten unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist am 15.04.2013 nicht unzumutbar.

Die Email der Klägerin enthält zwar eine massive Kritik der Verhaltensweisen des Beklagten, jedoch noch keine so gewichtigen negativen Werturteile und ehrenrührigen Behauptungen, dass dies erfordern würde, sich mit sofortiger Wirkung von der Klägerin zu trennen.

Insofern wurde vom Erstgericht zutreffend der gesamte Kontext der streitgegenständlichen Passagen berücksichtigt sowie das Anliegen der Klägerin, ihre persönlichen Empfindungen offen anzusprechen, um eventuell doch noch eine weitere Zusammenarbeit zu ermöglichen. Für den Beklagten erkennbar wollte die Klägerin ihre persönlichen Empfindungen berücksichtigt sehen aber auch ihre

Bereitschaft zu einer weiteren Zusammenarbeit bekunden. Damit musste sich für den Adressaten der Erklärung erschließen, dass es primäres Ziel der Klägerin war, ihre persönlichen Interessen wahrzunehmen, um dadurch eine aus ihrer Sicht gedeihliche weitere Zusammenarbeit zu ermöglichen, dass ihr Anliegen aber nicht vorrangig darin bestand, die Person des Erklärungsempfängers herabzuwürdigen und zu diskreditieren. Unter Berücksichtigung des weiteren Umstandes, dass sich die Email persönlich an den Beklagten und nicht andere Mitarbeiter oder sonstige Dritte gewandt hat, kann von keiner so schweren Belastung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden, dass nur die sofortige Beendigung des Vertragsverhältnisses in Betracht gezogen werden konnte.

Die Kritik wird auch nicht gegenüber Dritten geäußert, so dass nachteilige Folgen bei Geschäftspartnern oder den Mitarbeitern nicht zu befürchten sind.

Auch die Einschaltung der „zuständigen Behörden“ die die Klägerin in ihrer Email angegeben hatte, war nicht geeignet, ein so hohes Maß an Irritation zu erzeugen, dass nur die sofortige Vertragsbeendigung in Betracht gezogen werden dürfte. Insoweit hätte es nahe gelegen, vor Ausspruch einer sofortigen Kündigung zu hinterfragen, um welche konkreten Maßnahmen der Klägerin es sich hier gehandelt hat. Die nur beiläufige Erwähnung des Vorgangs am 05.03.2013 gegenüber einer in einer anderen Sache ermittelnden Kripobeamten rechtfertigt den Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigungen nicht.

Während der Kündigungsfrist waren konkrete weitere betriebliche Störungen nicht mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit zu befürchten.

Insoweit war es dem Beklagten zumutbar, die Klägerin zumindest noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen.

2. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde auch durch die weitere vorsorgliche Kündigung vom 15.03.2013 nicht mit deren Zugang am Folgetag rechtswirksam beendet.

Diese Kündigung wird auf denselben Kündigungssachverhalt gestützt wie die Kündigung vom 08.03.2013. Wie bereits dargestellt, reicht dieser nicht aus, um das Arbeitsverhältnis rechtswirksam mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Die ausgesprochene fristlose Kündigung gilt auch nicht kraft gesetzlicher Fiktion als rechtswirksam, §§ 13 Abs. 1 Satz 2, 4 Satz 1, 7 KSchG, denn auch bezüglich dieser Kündigung erfolgte am 25.03.2013 eine rechtzeitige Klageerhebung.

Sowohl bei einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO als auch bei einer Kündigungsschutzklage gemäß § 4 Satz 1 KSchG wird eine gerichtliche Feststellung in Bezug auf ein Rechtsverhältnis, nämlich das streitige Arbeitsverhältnis der Parteien, begehrt.

Streitgegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über einen im Klageantrag genannten Zeitpunkt hinaus oder bis zu einem im Antrag genannten Endtermin.

Streitgegenstand einer punktuellen Kündigungsschutzklage ist der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung und auch noch zum Zeitpunkt des Entlassungstermins einer im Antrag konkret bezeichneten Kündigung (vgl. hierzu BAG vom 25.03.2004 – 2 AZR 399/03 – NZA 2004, 216, 218; vom 26.06.2008 – 6 AZN 648/07 – NZA 2008, 1145, 1147; vom 22.11.2012 – 2 AZR 732/11 – NZA 2013, 665, 667; jeweils m.w.N.). Auch bei einem besonderen Kündigungsschutzantrag ist Streitgegenstand die vom Arbeitnehmer beehrte Feststellung, dass sein im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestehendes Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht zu dem von ihr beabsichtigten Entlassungstermin beendet worden ist. Damit wird zwangsläufig jeder weitere Beendigungstatbestand, der vor dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder des von ihr beabsichtigten Entlassungstermins liegt, von dem Feststellungsbegehren des Arbeitnehmers mit umfasst.

Wendet sich ein Arbeitnehmer gegen eine ihm ausgesprochene fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung mit dem Feststellungsbegehren, dass die konkrete Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung (d.h. ihrem Zugang), sondern erst zu dem genannten Termin der ordentlichen Kündigung (d.h. dem Entlassungstermin der hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung) aufgelöst hat, wird in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Fortbestand bis zu dem Entlassungstermin der vorsorglich erklärten ordentlichen Kündigung gerichtlich geltend gemacht.

Streitgegenstand eines solchen Antrags ist, dass zwischen dem Parteien im Zeitpunkt

des Zugangs der außerordentlichen Kündigung ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und dieses nicht vor dem Entlassungstermin der hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung beendet worden ist. Von ihm wird auch jeder andere Beendigungstatbestand erfasst, der vor dem Entlassungstermin der im Antrag bezeichneten Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien beenden sollte (vgl. BAG aaO; BAG vom 13.11.1958 - 2 AZR 573/57 – AP Nr. 17 zu § 3 KSchG).

Von dem streitgegenständlichen Feststellungsantrag, mit dem sich die Klägerin ausdrücklich nur gegen die außerordentliche Kündigung vom 08.03.2013 wendet und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zu dem im Kündigungsschreiben vom 08.03.2013 genannten Entlassungstermin der vorsorglichen ordentlichen Kündigung geltend macht, wird damit auch die weitere außerordentliche Kündigung vom 15.03.2013 erfasst. Diese sollte nämlich mit ihrem Zugang am 16.03.2013 das Arbeitsverhältnis der Parteien beenden und damit vor dem im Feststellungsantrag der Klage genannten Entlassungstermin.

Insofern gilt für das streitgegenständliche Feststellungsbegehren nichts anderes als bei Erhebung einer allgemeinen Feststellungsklage oder einer besonderen Kündigungsschutzklage gegen eine ordentliche Kündigung. Die Klägerin hat mit ihrer Klageerhebung am 25.03.2013, auch wenn die Kündigung vom 15.03.2013 in dem Feststellungsantrag nicht ausdrücklich genannt ist, auch diese Kündigung innerhalb der vorgeschriebenen Frist von drei Wochen gerichtlich angegriffen.

Die Fiktionswirkung des § 7 KSchG konnte in Bezug auf diese Kündigung damit nicht eintreten.

III.

1. Der unterlegene Beklagte hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Dem Rechtsstreit wird in Bezug auf den Streitgegenstand der Klage gegen eine fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung grundsätzliche Bedeutung beigemessen, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die

Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Roth

Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Bühler

ehrenamtlicher Richter

Etzel

ehrenamtlicher Richter