

**Arbeitsgericht
Cottbus**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

5 Ca 1059/21



Verkündet

am 31.08.2022

Im Namen des Volkes

Urteil

Eingegangen

14. Okt. 2022

Rechtsanwalt

Dr. Jens-Torsten Lehmann

In Sachen

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. Jens-Torsten Lehmann,
Sandower Straße 45, 03046 Cottbus

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat das Arbeitsgericht Cottbus, 5. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 31.08.2022
durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Herr, und Herr
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021, der Klägerin zugegangen am 26.11.2021, aufgelöst worden ist.
- 2.
- 3.
- 4.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021 :

Die am | | geborene, verheiratete Klägerin, die Mutter eines | | ist, ist seit dem 01.07.: | | bei dem Beklagten als medizinische Fachangestellte beschäftigt. Aus der eingereichten Lohnabrechnung für den Monat November 2021 ergab sich ein Gesamtjahresbrutto bis dahin in Höhe von | | Die Beklagten beschäftigen regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer.

Die Beklagte ist im Besitz einer Kopie, welche das Deckblatt eines mutmaßlichen Impfausweises einer | | abbildet, sowie eine weitere Seite des mutmaßlichen Impfausweises, auf der sich Eintragungen zu einer angeblich erfolgten Covid-19-Schutzimpfung mit Datum vom 21.04.2021 und 02.06.2021 befinden. Es sind des weiteren zwei Chargenaufkleber des Impfstoffes Comirnaty, die zum einen die Chargen-Nummer | | und zum anderen die Chargen-Nummer | | ausweisen. Daneben befindet sich jeweils der Praxis-Stempel der Beklagten mit einer Unterschrift.

Wegen des weiteren Inhalts der Kopie wird auf die Anlage K1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 06.05.2022, Blatt 41 der Gerichtsakte Bezug genommen. Eine etwas besser lesbare Kopie hat die Beklagte im Kammertermin zur Einsichtnahme für das Gericht und die Parteien vorgelegt.

Bei der | | handelt es sich um die Tante der Klägerin. Diese war zum Zeitpunkt, der in der Kopie genannten Impfdaten (21.04.2021 und 02.06.2021) noch keine Patientin der Beklagten, wurde dies jedoch kurze Zeit später anlässlich einer Tetanus-Impfung. Die weiteren Einzelheiten, wie die Beklagte in den Besitz dieser Kopie kam und was sich anlässlich dessen sowie im Nachgang ereignet hat, ist zwischen den Parteien streitig. Ebenso ist streitig, was den genauen Inhalt der Kopie ausmacht und wie dieser zustande gekommen ist.

Im Zeitraum vom 24.11.2021 bis 26.11.2021 kam es zu mehreren Telefonaten zwischen den Parteien. In einem Telefonat vom 25.11.2021 gegen 18:00 Uhr zwischen Frau | | und der Klägerin teilte diese der Klägerin mit, dass die Klägerin eine fristlose Kündigung erhalten werde. Die Klägerin bestritt in dem Telefonat eine etwaige Pflichtverletzung.

Am 26.11.2021 wurde der Klägerin in der Praxis der Beklagten die streitgegenständliche Kündigung ausgehändigt. Hierin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos und aus wichtigem Grund.

In der Begründung heißt es: „Wir müssen zum derzeitigen Zeitpunkt davon ausgehen, dass Sie vorsätzlich unser Vertrauen missbraucht haben und mit den Daten unserer Praxis für eine Ihnen bekannte Person einen Impfnachweis gegen Covid-19 gefälscht haben.

Sollte sich der Tatbestand einer Straftat nicht bestätigen, wird diese fristlose Kündigung unwirksam.“

Die Kündigung griff die Klägerin mit der am 03.12.2021 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Kündigungsschutzklage an. Wegen des weiteren Inhalts des Kündigungsschreibens vom 25.11.2021 wird auf die Anlage K4 zur Klageschrift, Blatt 9 der Gerichtsakte, Bezug genommen.

Im Anschluss an die Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht Cottbus ging bei der Beklagten ein Schreiben der vom 02.02.2022 ein. Wegen des Inhalts wird auf die Anlage K5 zum Schriftsatz der Klägerin vom 21.06.2022, Blatt 63 der Gerichtsakte, Bezug genommen.

Die Klägerin hält die ausgesprochene Verdachtskündigung für unwirksam. Es liege nicht ansatzweise ein Anfangsverdacht, geschweige denn ein dringender Tatverdacht vor, der für eine Verdachtskündigung erforderlich sei. Belastbare Tatsachen ließen sich aus der unleserlichen Kopie für den geltend gemachten Kündigungsgrund nicht ableiten. Vorsorglich bestreitet sie den Sachvortrag der Beklagten sämtlichst mit Nichtwissen. Zudem fehle es bereits an einer ordnungsgemäßen Anhörung der Klägerin vor Ausspruch der Kündigung. Der diesbezügliche Sachvortrag der Beklagten erfülle nicht die Anforderung an die Substantiierungspflicht gemäß der Auflage des Arbeitsgerichts vom 07.01.2022.

Die Klägerin behauptet, habe der Klägerin aufgrund eines zerrütteten Verwandtschaftsverhältnisses und einer Erbauseinandersetzung mit einer falschen Verdächtigung schaden wollen. Sie habe sich jedoch nunmehr reumütig gezeigt und ihre Anzeige mit Schreiben vom 02.02.2022 zurückgezogen. Die Geschehnisse im Zeitraum vom 24.11.2021 bis 26.11.2021 schildert die Klägerin selbst wie folgt:

„24.11.2021

25.11.2021

26.11.2021

Im Kammertermin vom 31.08.2022 erklärte die Klägerin, erstmalig die hier vorgelegte Kopie des Impfausweises bei Aushändigung der Kündigung gesehen zu haben.

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021, der Klägerin zugegangen am 26.11.2021, aufgelöst worden ist.

Die Beklagtenseite beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, am 24.11.2021 sei gegen 12:00 Uhr eine Person in der Praxis erschienen und habe der Beklagten mitgeteilt, sie sei der Arbeitgeber einer Patientin der Praxis, nämlich der , habe des Weiteren die auch im Verfahren vorgelegte Kopie eines Impfausweises vorgelegt und ihre Zweifel an dem Impfstatus der kundgetan, da jene als Impfskeptikerin aufgetreten sei. I habe sich sodann telefonisch mit am 24.11.2021 gegen 17:00 Uhr in Verbindung gesetzt. Hierbei habe behauptet, dass ihre Nichte, die Klägerin, den Impfausweis für sie gefälscht habe. Die weitere Prüfung der Kopie des Impfausweises habe ergeben, dass die in der Kopie ersichtlichen Aufkleber zu dem Impfstoff Comirnaty mit den entsprechenden Chargen-Nummern aus der Praxis der Beklagten stammten. Die Chargen-Nummern würden jedoch nicht mit dem aus der Kopie jeweils ersichtlichen angegeben Impfdatum übereinstimmen. Die

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, eine Kündigung sei sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam, muss er gemäß § 4 Satz 1 KSchG in Verbindung mit § 13 Absatz 1 Satz 2 KSchG innerhalb von drei Wochen nach deren Zugang Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Wird die Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt die Kündigung nach § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.

Die Kündigungsschutzklage der Klägerin gegen die ihr am 26.11.2021 zugegangene Kündigung ist innerhalb der 3-Wochen-Frist der §§ 13 Absatz 1 Satz 2, 4 Satz 1, 7 KSchG am 03.12.2021 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangen. Die Klägerin hat damit die Kündigung rechtzeitig angegriffen.

I. Die außerordentliche Kündigung vom 25.11.2021 hat das Arbeitsverhältnis nicht fristlos beendet, denn sie ist unwirksam.

1. Gemäß § 626 Absatz 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die „an sich“ zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung geeignet sind (erste Prüfungsstufe) und aufgrund derer, dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann (zweite Prüfungsstufe).

Der Arbeitgeber ist für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes im Sinne von § 626 Absatz 1 BGB zur Rechtfertigung einer von ihm ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung darlegungs- und beweispflichtig. Den Kündigenden trifft die Darlegungs- und Beweislast, auch für diejenigen Tatsachen, die einen vom Gekündigten behaupteten Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgrund ausschließen (BAG vom 18.09.2008, 2 AZR 1039/06 z. Rn. 29, juris – zitiert in LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 18.05.2021, 2 Sa 269/20).

Nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern auch schon der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen arbeitsvertraglichen Verfehlung kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gegenüber dem verdächtigen Arbeitnehmer darstellen. Eine solche Verdachtskündigung liegt in Abgrenzung zur Tatkündigung vor, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines (nicht erwiesenen) strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört (vgl. BAG vom 06.11.2003, 2 AZR 631/02 z. Rn. 29, zitiert nach juris). Der Verdacht einer strafbaren Handlung stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kün-

digungsgrund dar, der in dem Tatvorwurf nicht enthalten ist. § 626 Absatz 1 BGB lässt eine Verdachtskündigung dann zu, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, dass für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vergleiche z. B. BAG vom 06.11.2003, 2 AZR 631/02 z. Rn. 29, zitiert nach juris m. w. N. aus der Rechtsprechung). Dabei muss der Verdacht auf konkrete – vom Kündigenden darzulegende und ggf. zu beweisende – Tatsachen gestützt sein. Er muss ferner dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft. Die Umstände, die ihn begründen, dürfen nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht ebenso gut durch ein Geschehen zu erklären sein, das eine Kündigung nicht zu rechtfertigen vermöchte. Bloße, auf mehr oder weniger haltbare Vermutungen gestützte Verdächtigungen reichen nicht aus (vgl. BAG vom 17.03.2016, 2 AZR 110/15 z. Rn. 39, zitiert nach juris).

2. Die Beklagte stützt sich zur Darlegung der Wirksamkeit der Kündigung ausdrücklich auf eine Verdachtskündigung. Dies hat sie sowohl im Gütetermin als auch im Kammertermin bestätigt. Sie begründet mithin die Kündigung damit, dass gerade der Verdacht eines bislang nicht erwiesenen strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens der Klägerin das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört habe.

Es kann dahinstehen, ob die von der Beklagten vorgetragene Verdachtsmomente einen hinreichend dringenden Tatverdacht im o. g. Sinne begründen. Die ausgesprochene Verdachtskündigung ist jedenfalls deshalb unwirksam, weil die Klägerin vor Ausspruch der Kündigung nicht hinreichend angehört wurde.

a) Die vorige Anhörung des Arbeitnehmers ist Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung. Das folgt aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Annahme, das für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unabdingbare Vertrauen sei bereits aufgrund des Verdachts eines erheblichen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers zerstört, ist zumindest so lange nicht gerechtfertigt, wie der Arbeitgeber die zumutbaren Mittel zur Aufklärung des Sachverhalts nicht ergriffen hat. Dazu gehört es insbesondere, dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten zu geben, um dessen Einlassung bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen zu können. Versäumt der Arbeitgeber dies, kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers berufen; die hierauf gestützte Kündigung ist unwirksam (ständige Rechtspre-

chung des Bundesarbeitsgerichts, z. B. BAG vom 25.04.2018, 2 AZR 611/17 z. Rz. 31, zitiert nach juris m. w. N. aus der Rechtsprechung).

Die Anhörung des Arbeitnehmers hat im Zuge der gebotenen Aufklärung des Sachverhalts zu erfolgen. Der erforderliche Umfang und damit auch ihre Ausgestaltung richten sich nach den Umständen des Einzelfalles. Dabei ist ein objektiver Maßstab aus Sicht eines verständigen Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Die Anhörung muss einerseits nicht in jeder Hinsicht den Anforderungen genügen, die an eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetzes gestellt werden. Andererseits reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich mit einer allgemein gehaltenen Wertung konfrontiert. Der Arbeitnehmer muss vielmehr erkennen können, zur Aufklärung welchen Sachverhalts ihm Gelegenheit gegeben werden soll. Er muss die Möglichkeit haben, bestimmte, zeitliche und räumliche eingegrenzte Tatsachen ggf. zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen aufzuzeigen und so zur Aufhellung der für den Arbeitgeber im Dunkeln liegende Geschehnisse beizutragen. Um dieser Aufklärung Willen wird dem Arbeitgeber die Anhörung abverlangt (vgl. BAG vom 25.04.2018, 2 AZR 611/17 z. Rn. 32, m. w. N. aus der Rechtsprechung).

b) Dem Beklagtenvorbringen kann hier nicht entnommen werden, dass die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Anhörung der Klägerin zu einer Verdachtskündigung vorliegen. Es ist insbesondere nicht erkennbar, welche konkreten Vorhaltungen der Klägerin gegenüber getätigt wurden und mit welchen konkreten Verdachtsmomenten sie im Einzelnen konfrontiert wurde. Die Beklagte stellt nicht klar, welchen Vorwurf sie gegenüber der Klägerin im Einzelnen erhoben hat. Soweit die Beklagte vorträgt, die Klägerin habe im Rahmen des Telefonats vom 25.11.2022 mit ein entsprechendes Vergehen bestritten, wird nicht klar, worauf sich dieses Bestreiten bezieht. Im Schriftsatz vom 06.05.2022 erwähnt die Beklagte lediglich, dass im Rahmen des Telefonates der Klägerin erläutert worden sei, dass es aufgrund der Situation keine andere Möglichkeit gäbe, als eine fristlose Kündigung auszusprechen. Auch die weiteren Einlassungen der Beklagten im Kammertermin vom 31.08.2022 trugen nicht zur Erhellung der Sache bei. Es wurde lediglich geschildert, dass das Telefonat etwa eine halbe Stunde dauerte und es der Klägerin möglich gewesen sei, sich hier entsprechend zu äußern. Mit Beschluss vom 07.01.2022 hatte das Gericht der Beklagten aufgegeben, unter anderem konkret vorzutragen, wann die Klägerin zum Verdacht durch wen wie angehört worden ist und inwiefern ihr diesbezüglich Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben wurde. Die Ausführungen der Beklagten lassen jedenfalls nicht erkennen, dass die Klägerin mit einem konkreten Sachverhalt konfrontiert wurde, insbesondere alle der Beklag-

ten zu diesem Zeitpunkt bereits bekannten Verdachtsmomente offengelegt wurden, sodass sie die Möglichkeit gehabt hat, sich hierzu konkret einzulassen.

Auch aus den von der Klägerin selbstgemachten Angaben zu den Geschehnissen im Zeitraum vom 24.11.2021 bis 26.11.2021 ergibt sich nicht die ordnungsgemäße Durchführung der Anhörung vor Ausspruch der Verdachtskündigung.

Danach wurde sie im Rahmen eines Telefonats am 24.11.2021 lediglich von [redacted] gefragt, ob sie eine [redacted] kenne. Sie erfuhr des Weiteren lediglich, dass einen Impfausweis von der Beklagten habe, aber im Computer-System der Beklagten nichts über eine Covid-19-Impfung hinterlegt worden sei.

Auch am 25.11.2021 sei ihr lediglich von [redacted] im Telefonat um 18:16 Uhr mitgeteilt worden, dass sie eine fristlose Kündigung erhalte. Zwar hatte sie, nach der Einlassung der Klägerin, hier die Möglichkeit, ihre Sicht zu erzählen. Ob und welche Verdachtsmomente der Klägerin in diesem Zusammenhang offenbart worden sind, erschließt sich jedoch nicht. Schließlich wurde der Klägerin nach deren Einlassung am 26.11.2021 noch im Rahmen eines Telefonates mit [redacted] den die Klägerin selbst anrief, mitgeteilt, dass er mit [redacted] Telefonkontakt hatte und [redacted] die Frage nach der Fälschung des Dokumentes bejaht habe, auf Hilfe aus der Praxis verwiesen habe, sowie darauf, dass ihre Nichte bei der Beklagten arbeite. Die Klägerin hat damit erst auf ihre eigene Nachfrage hin im Rahmen eines Telefonats am Tag des Ausspruchs der Kündigung vom Telefonat c

[redacted] Kenntnis erlangt. Inwiefern die Klägerin hiernach noch Gelegenheit hatte, auf dieses Verdachtsmoment genauer einzugehen und sich zu rechtfertigen und somit auch noch Einfluss auf die Entscheidung zum Ausspruch der Verdachtskündigung nehmen zu können, ist nicht ersichtlich. Auch ist nicht ersichtlich, ob und inwiefern die Beklagte der Klägerin genaue Mitteilung zu ihren Recherche-Ergebnissen zu den Chargen-Nummern und Impfdaten gemacht hat. Ebenso hat die Beklagte offensichtlich nicht der Klägerin von dem Gespräch mit der Person vom 24.11.2021 berichtet, die sich als Arbeitgeber der [redacted] ausgegeben hat. Der genaue Inhalt der vorliegenden Kopie des mutmaßlichen Impfausweises der [redacted]

[redacted] ist der Klägerin offensichtlich auch nicht zur Kenntnis gebracht worden. Diese konnte erstmalig – nach ihrer eigenen Einlassung im Kammertermin vom 31.08.2022 – bei Übergabe der Kündigung am 26.11.2021 Einblick in diese Kopie nehmen. Dies ist jedoch nicht ausreichend, da dies nicht vor Ausspruch der Kündigung, sondern bei Aushändigung der Kündigung erfolgt ist. Die Klägerin hatte damit keine Möglichkeit, durch Vortrag entlastender Tatsachen noch auf die Entscheidungsfindung zum Ausspruch der Kündigung Einfluss zu nehmen. Vor diesem Hintergrund erscheint es auch fraglich, ob die Telefonate mit Vertretern der Beklagten der Klägerin eine faire Chance zur Anhörung, insbesondere zum Vorbringen entlastender Tatsachen gegeben haben. Ein persönliches Gespräch unter Vorlage der auch

im Gerichtsprozess vorgezeigten Kopie des mutmaßlichen Impfausweises der Klägerin wäre nach Auffassung des Gerichts angezeigt gewesen. Dem kann die Beklagte auch nicht mit der Einlassung aus dem Kammertermin vom 31.08.2022 begegnen, dass die Klägerin ab dem 24.11.2021 arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Unstreitig war die Klägerin sowohl am 24.11.2021, als auch am 26.11.2021 in der Praxis der Beklagten kurzzeitig anwesend. Es ist damit nicht ersichtlich, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin die Parteien an einem persönlichen Gespräch gehindert hätte.

Vor diesem Hintergrund war davon auszugehen, dass eine wirksame Anhörung der Klägerin vor Ausspruch der Verdachtskündigung nicht stattgefunden hat. Da diese jedoch Wirksamkeitsvoraussetzung ist, war die außerordentliche Verdachtskündigung unwirksam.

II. Auch eine Umdeutung der unwirksamen außerordentlichen Kündigung in eine wirksame ordentliche Kündigung gemäß § 140 BGB scheidet vorliegend aus.

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet das Kündigungsschutzgesetz unstreitig gemäß den §§ 1 Absatz 1 KSchG und § 23 Absatz 1 KSchG Anwendung.

Auch eine ordentliche Verdachtskündigung wäre vorliegend nicht sozial gerechtfertigt, gemäß § 1 Absatz 2 KSchG. Eine solche ist nur sozial gerechtfertigt, wenn Tatsachen vorliegen, die zugleich eine außerordentliche, fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Dies gilt zunächst für die Anforderung an die Dringlichkeit des Verdachts als solchen, aber auch für die vom Arbeitgeber zu fordernde Aufklärung des Sachverhaltes. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch einer ordentlichen Verdachtskündigung dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten gibt, um dessen Einlassung bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen zu können (vgl. hierzu BAG vom 31.01.2019, 2 AZR 426/18 z. Rn. 26 ff., zitiert nach juris).

Da vorliegend jedoch – wie bereits oben unter I. 2. b) ausgeführt – eine wirksame vorgehende Anhörung der Klägerin nicht erfolgt ist, wäre auch eine ordentliche Verdachtskündigung unwirksam. Eine Umdeutung muss mithin ausscheiden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von zwei Monaten in gleicher Form schriftlich zu begründen.

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

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Abs. 2 ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Ab dem 01.01.2022 muss der in § 46g ArbGG genannte Personenkreis grundsätzlich elektronisch einreichen.

Die technischen Rahmenbedingungen für die elektronische Einreichung sind in der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) festgelegt.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus **§ 64 Abs.2 ArbGG** :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

