

Arbeitsgericht Erfurt

Aktenzeichen (bitte stets angeben)
2 Ca 18/14



Verkündet

am 05. Juni 2014

gez. Spöck, JOSin
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil



In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

*Rechtsanwälte Hahn & Kollegen, Johannesstraße 3,
99084 Erfurt*

gegen

Deutsche Telekom AG,
vertr. d. d. Vorstand,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

*Deutsche Telekom AG, Human Resources Business Services, Labour Law
Services, LS3, Veronika Kohrs, Eva-Marie Neve, Gega Stüven, Stefanie
Wiesner, Ines Antol, Dernburger Straße 50, 14057 Berlin*

wegen

Änderungskündigung

hat das Arbeitsgericht Erfurt, 2. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 28. Mai 2014 durch
Richterin am Arbeitsgericht König als Vorsitzende sowie die
ehrenamtlichen Richter Herr Stock und Frau Friedrich als Beisitzer
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 08.07.2013 unwirksam ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu v.H. und der Beklagte zu v.H. zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten, nach dem sie sich über die Versetzung der Klägerin von der Beschäftigungs- und Qualifizierungseinheit der Beklagten (Vivento) zur VCS GmbH Kassel verglichen haben, nunmehr noch über die Wirksamkeit einer vorangegangenen Änderungskündigung.

Die am . geborene Klägerin ist seit dem bei der Beklagten, zuletzt im Betrieb Telekom Direktvertrieb und Beratung als Vertriebsbeauftragte beschäftigt mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von . Das Arbeitsverhältnis richtet sich kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme nach den Tarifverträgen der Beklagten.

Die Arbeitnehmer des Betriebes Direktvertrieb und Beratung unterfallen dem Tarifvertrag zur Bereichsausnahme für den Betrieb „Deutsche Telekom Direktvertrieb und Beratung“ der Deutschen Telekom AG und zur Anwendung der Tarifverträge der Telekom Deutschland GmbH (TV Bereichsausnahme DTDB) vom 21. Juni 2011 (Bl. 51 ff. d.A.).

Nach § 2 Abs. 1 des TV Bereichsausnahme DTDB finden die in der DT AG geltenden Tarifverträge keine Anwendung. Nach § 2 Abs. 3 TV Bereichsausnahme DTDB gelten für die Dauer der Bereichsausnahme nach Abs. 1 die Tarifverträge der Telekom Deutschland GmbH in der jeweils aktuellen Fassung. Der Manteltarifvertrag der Telekom Deutschland GmbH vom 01. April 2010 (MTV-T-Deutschland GmbH) sieht bei einer Betriebszugehörigkeit, wie bei der Klägerin, von mindestens 12 Jahren, in § 25 Abs. 3 eine Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Ende des Kalendermonats vor.

Darüber hinaus findet der Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung der Telekom Deutschland GmbH vom 01. April 2010 (TV Ratio TDG) Anwendung. Dieser Tarifvertrag regelt Maßnahmen bei Wegfall des Arbeitsplatzes, insbesondere eine Auswahlentscheidung der Arbeitnehmer und einen Wechsel in die Beschäftigungs- und Qualifizierungseinheit / BQE Vivento. In § 5 Abs. 3 TV Ratio TDG ist für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrages oder eines Auflösungsvertrages mit Abfindungsregelung ablehnt, vorgesehen, dass eine Kündigung unter Aufrechterhaltung des Vertragsangebotes zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen erfolgt. Abweichend von § 25 Manteltarifvertrag gilt hierfür eine Kündigungsfrist von drei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Der TV Ratio wurde nicht bereits am 10. April 2010 unterzeichnet. Die Unterschrift erfolgte später. Der von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di von Herrn Lothar Schröder und Herrn Peter Praikow unterschriebene TV Ratio TDG lag der Beklagten am 28. Juni 2013 vor. Herr

Maik Scheminski und Herr Michael Leichsenring unterzeichneten den Tarifvertrag für die Beklagte und schickte ihn an ver.di zurück. Der Tarifvertrag ging am 10. oder spätestens 11. Juli 2013 bei ver.di ein.

Die Beklagte stellte die finalisierte Lesefassung des TV Ratio am 19. Juni 2013 in ihr Intranet ein.

Der Betrieb Direktvertrieb und Beratung ist ein Direktvertriebskanal, der sich vorrangig mit der Kaltakquise, insondere der persönlichen Beratung über Produkte des Telekomkonsums beschäftigt.

Die Beklagte und der Betriebsrat schlossen am 02. Mai 2013 einen Interessenausgleich (Bl. 15 ff. d.A.) und einen Sozialplan (Bl. 23 ff. d.A.). Nach § 2 Abs. 1 des Interessenausgleiches wird der Betrieb Deutsche Telekom Direktvertrieb und Beratung mit Ablauf des 31. Juli 2013 stillgelegt und der Geschäftsbetrieb ersatzlos eingestellt. Gemäß § 2 Abs. 7 des Interessenausgleiches stellt die Stilllegung des Betriebes Direktvertrieb und Beratung eine Maßnahme im Sinne von § 1 TV-Ratio TDG, der gemäß §§ 2 und 4 des „TV Bereichsausnahme DTDB“ für die Arbeitnehmer Anwendung findet, dar. Nach § 2 Abs. 7 Unterabsatz 2 entfallen mit Stilllegung des Betriebes Direktvertrieb und Beratung alle bisherigen Arbeitsplätze, so dass alle auf diesen Arbeitsplatz bislang beschäftigten Arbeitnehmer betroffen sind und in die Vivento versetzt werden, sofern keine unmittelbare Anschlussbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz erfolgt.

Die Beklagte hörte den Betriebsrat Direktvertrieb und Beratung mit E-Mail vom 01. Juli 2013 (Bl. 171 ff. d.A.) zur beabsichtigten ordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung 81 Beschäftigter, unter ihnen der Klägerin, wegen Stilllegung des Betriebes zum 31. Juli 2013 an. Sie teilte mit, zum 01. August 2013 sei ein Wechsel in den Betrieb Vivento vorgesehen. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten kämen nicht in Betracht.

Der Betriebsrat widersprach der beabsichtigten ordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung am 04. Juli 2013 (Bl. 121 d.A.) und stimmte am 24. Juni 2013 der beabsichtigten Versetzung vom Betrieb Direktvertrieb und Beratung zu Vivento zu (Bl. 122 d.A.). Der Betriebsrat von Vivento stimmte der Versetzung ebenfalls zu (Bl. 123 d.A.).

Mit Schreiben vom 08. Juli 2013 (Bl. 10 f.d.A.), der Klägerin per Post am 10. Juli 2013 zugegangen, kündigte die Beklagte das „.... Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfrist von drei Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende mit Wirkung zum Ablauf des 31.07.2013, hilfsweise zum nächst zulässigen Termin.“ Die Beklagte bot der Klägerin ab dem

01. August 2013, hilfsweise ab dem nächst zulässigen Termin, eine Beschäftigung in der Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit Vivento zu den in Abschnitt 1 des TV Ratio TDG (nebst Anlagen) genannten Bedingungen an. Die übrigen bisherigen Arbeitsbedingungen sollten unverändert bleiben. Der Änderungskündigung war der TV Ratio TDG nicht beigelegt.

Die Klägerin nahm die Änderungskündigung mit Schreiben vom 16. Juli 2013 (Bl. 13 f.d.A.) unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an.

Die Klägerin wendet sich mit der am 24. Juli 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die ausgesprochene Änderungskündigung. Sie ist der Auffassung, das Änderungsangebot sei zu unbestimmt. Sie habe nicht nachprüfen können, zu welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis hätte fortgesetzt werden sollen.

Die Klägerin rügt zudem die Betriebsratsanhörung und die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung. Sie macht insbesondere geltend, die Beklagte könne sich zur Begründung der Änderungskündigung nicht auf den TV Ratio TDG stützen, da dieser zum Zeitpunkt des Zugangs noch nicht wirksam gewesen sei.

Die Klägerin beantragt,

es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 08.07.2013 unwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, der vollständig unterzeichnete TV Ratio sei bei ver.di am 10. Juli 2013, spätestens am 11. Juli 2013, eingegangen. Letztlich spiele jedoch keine Rolle, an welchen der beiden Tage der Tarifvertrag eingegangen sei. Selbst wenn dies erst am 11. Juli 2013 der Fall gewesen sein sollte, erweise sich die Kündigung als wirksam. Der Tarifvertrag wirke zurück. Überdies wäre die Beklagte auch ohne den TV Ratio TDG berechtigt gewesen, Änderungskündigungen auszusprechen. Es liege eine Betriebsstilllegung entsprechend den Regelungen des Interessenausgleichs und Sozialplanes vor.

Das Gericht hat über die Betriebsratsanhörung und den Zeitpunkt der Einstellung der Lesefassung des TV Ratio TDG ins Intranet der Beklagten Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung des Herrn Muschter als Zeugen. Wegen der Einzelheiten der Beweisaufnahme wird

auf die Sitzungsniederschrift vom 03. April 2014 verwiesen.

Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die in den Verhandlungen am 30. Januar 2014, 03. April 2014 und 28. Mai 2014 zu Protokoll gegebenen Erklärungen der Parteien Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet. Die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Änderungskündigung mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis ab 01. August 2013 in der Beschäftigungs- und Qualifizierungseinheit Vivento fortzusetzen, erweist sich nach § 1 Abs. 2, § 2 KSchG, dessen Anwendungsvoraussetzungen unstreitig vorliegen, als sozial ungerechtfertigt und mithin unwirksam.

1. Eine ordentliche Änderungskündigung, die auf eine vor Ablauf der Kündigungsfrist des betreffenden Arbeitnehmers wirksam werdende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zielt, ist nach § 1 Abs. 2, § 2 KSchG sozial ungerechtfertigt.

Eine ordentliche Kündigung wirkt erst zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Daran hat sich auch das Änderungsangebot des Arbeitgebers bei einer ordentlichen Änderungskündigung zu orientieren. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, auf einen Teil der ihm zustehenden Kündigungsfrist zu verzichten und vorzeitig in eine Vertragsänderung mit schlechteren Arbeitsbedingungen einzuwilligen. Eine solche vorzeitige Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitnehmer auch dann nicht hinzunehmen, wenn das Änderungsangebot im Rahmen einer ordentlichen Änderungskündigung erfolgt. Das Änderungsangebot ist damit in einem wesentlichen Punkt sozial ungerechtfertigt. Die Sozialwidrigkeit des Angebotes, die Arbeitsbedingungen schon vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu ändern, führt zur Sozialwidrigkeit und damit zur Unwirksamkeit der Kündigung insgesamt (BAG 21. September 2006 – 2 AZR 120/06 – DB 2007, 634 – 636 m.w.N.).

2. Das ist hier der Fall. Die Änderungskündigung der Beklagten enthält das Angebot, das Arbeitsverhältnis bereits vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

a) Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Wochen zum Monatsende mit Wirkung zum Ablauf des 31. Juli 2013 unter Einhaltung der

Kündigungsfrist nach § 5 Abs. 3 TV Ratio TDG und bot der Klägerin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Beschäftigungs- und Qualifizierungseinheit Vivento ab 01. August 2013 an.

b) Damit ist die für die Klägerin maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten.

aa) Diese beträgt nach § 25 Abs. 3 MTV-T-Deutschland GmbH sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Jahren, somit bis zum 28. Februar 2014.

bb) Die Beklagte kann sich nicht auf die verkürzte Kündigungsfrist von drei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats in § 5 Abs. 3 TV Ratio TDG berufen. Dieser Tarifvertrag war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht wirksam.

(1) Das Zustandekommen eines Tarifvertrages als privatrechtlicher Vertrag richtet sich nach den Vorschriften des allgemeinen Zivilrechts. Es bedarf übereinstimmender Willenserklärungen – Antrag und Annahme – auf Abschluss eines Tarifvertrages. Darüber hinaus stellt § 1 Abs. 2 TVG für Tarifverträge ein Schriftformerfordernis iSd. § 126 BGB auf. Tarifverträge müssen schriftlich niedergelegt und von beiden Seiten unterzeichnet werden. Werden über einen Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden angefertigt, reicht es aus, wenn jede Seite das für die andere Seite bestimmte Exemplar unterzeichnet, § 126 Abs. 2 BGB. Wird der Antrag auf Abschluss eines Tarifvertrages gegenüber einem Abwesenden erklärt, ist dessen Annahmeerklärung erforderlich. Dies ist, wie der Antrag, eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Ist für einen Vertrag die Schriftform vorgesehen, wird die Annahmeerklärung erst in dem Zeitpunkt wirksam (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB), in dem sie dem anderen Teil in der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform zugeht. Es reicht nicht aus, dass der Empfänger des Antrages die dem Schriftformerfordernis unterliegende Vertragsurkunde unterzeichnet und den anderen Teil hierüber in anderer Form, die die Voraussetzungen nach § 126 BGB nicht wahr, in Kenntnis setzt. Eine Übermittlung der Vertragsurkunde durch Telefax genügt nicht dem gesetzlichen Schriftformerfordernis des § 126 BGB. Ein anderes kann sich nur dann ergeben, wenn nach § 151 Satz 1 BGB eine Annahmeerklärung entbehrlich ist (BAG 07. Juli 2010 – 4 AZR 1023/08 – NZA – RR 2011 30 – 34 m.w.N.). Der Tarifvertrag kann folglich vor Zugang der Annahmeerklärung keine Wirksamkeit entfalten. Das hat mit der Frage der Rückwirkung nichts zu tun.

(2) Nach diesen Grundsätzen existierte zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 10. Juli 2013 noch kein wirksamer Tarifvertrag. Das von der Beklagten unterschriebene Exemplar

ging bei ver.di erst am 10., spätestens jedoch am 11. Juli 2013, ein. Das ist zu spät. Selbst der 10. Juli 2013 wäre verspätet, da mangels entsprechender Konkretisierung hinsichtlich der Uhrzeit nicht festgestellt werden kann, dass der Zugang zeitlich vor dem Zugang der Kündigung lag.

Anhaltspunkte für einen Verzicht der Gewerkschaft auf die Annahmeerklärung oder für eine entsprechende Verkehrssitte, beim Abschluss des Tarifvertrages sei eine Annahmeerklärung nach § 151 Satz 1 BGB entbehrlich, liegen nicht vor.

c) Die Beklagte muss sich an der verkürzten Kündigungsfrist des TV Ratio TDG festhalten lassen. Die Änderungskündigung enthält nicht auch das Angebot, die Arbeitsbedingungen im Fall der Unwirksamkeit genannten Kündigungsfrist, zum Ablauf der zutreffenden ordentlichen Kündigungsfrist zu ändern.

aa) Eine Auslegung des Kündigungsschreibens in diesem Sinne ist nicht möglich.

Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Änderungskündigung. Die Beklagte verwendete zwar den Zusatz, die Kündigung wirke hilfsweise zum nächst zulässigen Termin / das Arbeitsverhältnis solle hilfsweise ab dem nächst zulässigen Termin zu geänderten Bedingungen fortgesetzt werden. Das heißt jedoch nicht, dass hilfsweise eine andere Kündigungsfrist zur Anwendung kommen sollte. Aus der Formulierung ergibt sich, ausgehend vom Empfängerhorizont der Klägerin, eindeutig, dass die Beklagte eine Kündigungsfrist von drei Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende für zutreffend erachtete und nur für den Fall, dass diese Frist zum 31. Juli 2013 nicht gewahrt wird, die Kündigung zum nächst zulässigen Termin gelten sollte. Es wird auf den nächst zulässigen Termin und nicht auf eine etwaig andere Kündigungsfrist abgestellt. Anderenfalls wäre die Änderungskündigung in diesem Punkt auch nicht hinreichend bestimmt.

Schließlich beruft sich selbst die Beklagte nicht auf eine solche Auslegung. Sie geht vielmehr nach wie vor davon aus, die verkürzte Kündigungsfrist nach dem TV Ratio TDG sei wirksam.

bb) Auch die Umdeutung in eine Änderungskündigung mit einem Änderungsangebot zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Monatsende kommt nicht in Betracht.

(1) Aus der Rechtsnatur der Änderungskündigung heraus bestehen schon grundsätzliche Bedenken gegen die Umdeutung eines nicht auslegungsfähigen Änderungsangebotes in ein Angebot mit erheblich abweichenden Arbeitsbedingungen. Der Ansicht von Löwisch (NZA 1988, 633, 636), der bei fehlender sozialer Rechtfertigung einzelner vom Arbeitgeber vorgeschlagener Arbeitsbedingungen grundsätzlich eine Umdeutung in ein Änderungsangebot oh-

ne diese Arbeitsbedingungen zulassen will, ist nicht folgen. Da der Arbeitnehmer auf das Vertragsangebot des Arbeitgebers reagieren und sich entscheiden muss, ob er die geänderten Arbeitsbedingungen ablehnt oder mit bzw. ohne Vorbehalt annimmt, erfordert schon die Rechtssicherheit, dass zweifelsfrei klargestellt ist, zu welchen neuen Arbeitsbedingungen das Arbeitsverhältnis nach dem Willen des Arbeitgebers fortbestehen soll. Die weitgehende Anerkennung von Umdeutungsmöglichkeiten hinsichtlich des Änderungsangebotes des Arbeitgebers würde den Arbeitnehmer entgegen dem Schutzzweck des § 2 KSchG bei Änderung von mehreren Arbeitsbedingungen möglicher Weise verpflichten, alternativ zu den verschiedensten künftigen Arbeitsvertragsgestaltungen Stellung zu nehmen, die in der Änderungskündigung ausdrücklich so nicht enthalten sind. Dem Arbeitnehmer, der das konkrete Änderungsangebot vorbehaltlos abgelehnt hat, weil ihm eine bestimmte Änderung (etwa eine vorgeschlagene Lohnreduzierung) unzumutbar scheint, würde bei einer solchen Umdeutungsmöglichkeit nachträglich der Schutz des § 2 KSchG entzogen, denn die Vertragsänderung ohne Lohnminderung, die sich ggfs. nach langer Prozessdauer als sozial gerechtfertigt herausstellt, kann er nachträglich nicht mehr unter Vorbehalt annehmen (BAG 21. September 2006 – 2 AZR 120 / 06 aaO. m.w.N.).

(2) Hiernach kommt eine Umdeutung nicht in Betracht. Zudem besteht die Besonderheit, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Annahme des Änderungsangebotes unter Vorbehalt, bereits ab 01. August 2013 zu den verschlechternden Bedingungen fortgesetzt wurde. Der Klägerin entstand hierdurch ein endgültiger Rechtsverlust, da die verschlechternden Bedingungen nicht mehr „rückgängig“ gemacht werden können.

Überdies hält die Beklagte auch aus heutiger Sicht die Kündigungsfrist von drei Wochen zum Monatsende für zutreffend, so dass auch unter diesem Gesichtspunkt Bedenken an einer Umdeutung bestehen.

3. Die Änderungskündigung zielt auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ab. Das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Beschäftigungs- und Qualifizierungseinheit Vivento stellt nicht nur eine unwesentliche, sondern eine erheblich verschlechternde Änderung der Arbeitsbedingungen dar. Die Vergütung sollte zwar unverändert bleiben. Der Klägerin wurde jedoch keine Beschäftigung garantiert. Sie sollte auf einen anderen Arbeitsplatz vermittelt werden und war hierdurch gezwungen, verschlechternde Arbeitsbedingungen bis hin zu einem Einsatz bei einem anderen Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung hinzunehmen. Das stellt einen erheblichen Eingriff in das Vertragsgefüge dar.

Da sich die Änderung der Arbeitsbedingungen bereits aus diesem Grund als rechtsunwirk-

sam erweist, kann dahinstehen, ob andere Unwirksamkeitsgründe vorliegen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

Der Streitwert ist gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann **die Beklagte Berufung** einlegen.

Für **die Klägerin** ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel **nicht** gegeben.

Die Berufung muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils **schriftlich** bei dem

Thüringer Landesarbeitsgericht, Justizzentrum Erfurt, Rudolfstraße 46, 99092 Erfurt

eingelegt werden. Dabei ist zu beachten, dass bei einer Zustellung durch Niederlegung bei einer Postanstalt die Frist bereits mit der Niederlegung und Benachrichtigung in Lauf gesetzt wird, nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Die Berufung ist gleichzeitig oder **innerhalb von zwei Monaten** nach der Zustellung dieses Urteils **schriftlich** zu begründen.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung **müssen** von:

1. einer/m zugelassenen Rechtsanwältin/Rechtsanwalt oder
2. einer Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder einem Zusammenschluss mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder oder
3. einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet,

eingereicht werden.

Die Vorsitzende

gez. König
Richterin am Arbeitsgericht

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Thüringer Landesarbeitsgericht Erfurt bittet, im Falle der Berufungseinlegung sämtliche Schriftsätze in **fünffacher** Ausfertigung einzureichen.

Die beiden Überstücke werden für die ordnungsgemäße Information der ehrenamtlichen Richter benötigt.