



Verkündet am 07.02.2018

Bickhoff, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT BONN  
IM NAMEN DES VOLKES  
URTEIL**

In dem Rechtsstreit

**proT-in**  
Bundesvorstand  
Kellerbergstr. 16  
57319 Bad Berleburg  
eMail bundesvorstand@proT-in.de  
Tel. (0 27 51) 95 91 96

**- Kläger -**

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

**g e g e n**

die Firma Deutsche Telekom AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertre-  
ten durch den Vorstandsvorsitzende Herrn Timotheus Höttges, Friedrich-  
Ebert-Allee 140, 53113 Bonn,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigter:** Arbeitgeberverband für Telekommunikation und  
IT-e.V. handelnd durch die Prozessbevollmäch-  
tigten Ass. jur. Ingo Ernst Schöllmann, Ass. jur.  
Andreas Haupt, Ass. jur. Henrike Kahl, Ass. jur.  
Astrid Konder, Dr. jur. Dietmar Martina, Ass. jur.  
Matthias Mergenthaler, agv community e.V.  
Karl-Marx-Str. 11, 53113 Bonn,

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn  
auf die mündliche Verhandlung vom 07.02.2018  
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Neumann als Vorsitzenden  
sowie den ehrenamtlichen Richter Moeller  
und die ehrenamtliche Richterin Jonen

**für R e c h t erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass die Versetzung des Klägers als  
in  
unter Reduzierung der Arbeitszeit von auf Wochenstunden gemäß  
Schreiben vom 21.09.2017 für den Zeitraum vom 01.10.2017 bis „derzeit“  
30.09.2018 unwirksam ist.
2. Der Beklagten wird untersagt, den Kläger in  
, im Betrieb  
unter Reduzierung der Arbeitszeit von auf Wochenstunden  
gemäß Schreiben vom 21.09.2017 einzusetzen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu und die Beklagte  
zu
5. Der Wert des Streitgegenstands wird auf EUR festgesetzt.

### Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch im Wesentlichen über die Rechtmäßigkeit der  
Versetzung des Klägers als \_\_\_\_\_ in die \_\_\_\_\_

Der zum Zeitpunkt der Klageerhebung \_\_\_\_\_ Kläger ist  
\_\_\_\_\_ und seit dem \_\_\_\_\_ bei der Beklagten bzw. bei deren  
Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Er wohnt in \_\_\_\_\_ und war bis zu seiner  
Versetzung in den \_\_\_\_\_  
der Beklagten zum \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ tätig, zuletzt als \_\_\_\_\_  
Sein monatliches Bruttoentgelt beläuft sich auf EUR \_\_\_\_\_

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) vom 29.06.2002 (Bl. 150 ff. d.A.) Anwendung. Dieser regelt im Hinblick auf die Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer im Betrieb Vivento/TPS unter § 5 auszugsweise Folgendes:

- (6) Bis zur Weitervermittlung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz erfolgen vorübergehende Beschäftigungen (temporäre Einsätze). [...]
- (9) Die temporären Einsätze erfolgen im Regelfall wohnortnah und/oder berufsbildbezogen. Die hierbei jeweils auszuübende Tätigkeit ist für den Arbeitnehmer zumutbar und gleichwertig; Einschränkungen können sich lediglich aus den Absätzen 10 bis 13 ergeben.
- (10) Bei Arbeitnehmern, in deren Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren überwiegend lebt, ist eine dienstplanmäßig zu leistende Arbeitszeit von 16:00 Uhr bis 08:00 Uhr nicht vorzusehen. [...]
- (11) Die Arbeitnehmer sind nur auf solchen Arbeitsplätzen zu beschäftigen, für die eine arbeitsmedizinische Untersuchung nach den einschlägigen Regelungen nicht durchzuführen ist bzw. wenn der Betriebsarzt in den Fällen, in denen eine solche Untersuchung durchzuführen ist, keine Einwände gegen den Einsatz hat.
- (12) Eine Beschäftigung im Rahmen des Absatzes 6 soll nicht in einer anderen politischen Gemeinde erfolgen, wenn dadurch eine bereits bislang tatsächlich durchgeführte und nach ärztlichem Gutachten auch künftig durch den Arbeitnehmer erforderliche Pflege des Ehegatten oder eines Verwandten in gerader Linie nicht mehr möglich wäre. [...]
- (13) Bei schwerbehinderten Menschen ist die Art der Behinderung bei den Beschäftigungseinsätzen im Rahmen des Absatzes 6 zu berücksichtigen.

Mit Schreiben vom 28.10.2016 (Bl. 14 ff. d.A.) versetzte die Beklagte den Kläger zunächst mit Wirkung vom 14.11.2016 in den Betrieb

an den Standort in \_\_\_\_\_ in der \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_

Mit Schreiben vom 10.11.2016 (Bl. 24 f. d.A.) erfolgte eine Umsetzung in die \_\_\_\_\_. In der Folgezeit setzte die Be-

klagte den Kläger – zunächst ohne entsprechendes Versetzungsschreiben –

ein. Mit Schreiben vom 21.09.2017

(Bl. 425 f. d.A.) erfolgte die „Einsatzverlängerung“ weiterhin „mit Wirkung vom 01.10.2017 bis derzeit 30.09.2018“ als \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ unter Festsetzung der Wochenarbeitszeit auf \_\_\_\_\_ Stunden.

Der Kläger rügt, dass sein Einsatz in \_\_\_\_\_ weder wohnortnah noch berufsbildbezogen sei.

Des Weiteren sei er, seiner Auffassung nach, nach nunmehr über 13 Jahren in der \_\_\_\_\_ wieder als Stammmitarbeiter zu beschäftigen.

Mit seiner Klage vom 23.11.2016 hat sich der Kläger zunächst gegen Versetzungen der Beklagten vom 28.10.2016 \_\_\_\_\_ sowie vom 10.11.2016 in \_\_\_\_\_ gewandt und die Unterlassung seines Einsatzes dort begehrt. Mit Schriftsatz vom 16.05.2017 (Bl. 297 f. d.A.) hat der Kläger seine Klage um die Feststellung der Unwirksamkeit der bis dato ohne Versetzungsschreiben erfolgten Anweisung der Beklagten \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ nebst Unterlassung desselben erweitert. Mit Schriftsatz vom 12.09.2017 (Bl. 355 f. d.A.) hat der Kläger seine Klage um einen Zahlungsantrag in Höhe von EUR \_\_\_\_\_ erweitert. Im Kammertermin vom 20.09.2017 haben die Parteien einen Teilvergleich (Bl. 387 f. d.A.) dahingehend getroffen, dass die Beklagte an den Weisungen vom 10.11.2016 und 28.10.2016 nicht mehr festhält der Rechtsstreit im Hinblick auf die Anträge aus der Klageschrift erledigt ist. Den Zahlungsantrag gemäß Schriftsatz vom 12.09.2017 hat \_\_\_\_\_

der Kläger zurückgenommen (Bl. 387 d.A.). Im Kammertermin vom 07.02.2018 hat der Kläger die Anträge gemäß dem Schriftsatz vom 16.05.2017 zurückgenommen.

**Der Kläger beantragt zuletzt noch**

1. festzustellen, dass er von der Beklagten nicht mehr als Transfermitarbeiter im \_\_\_\_\_ der Beklagten \_\_\_\_\_ sondern als Stammarbeitnehmer zu beschäftigen ist;
2. festzustellen, dass seine Versetzung als \_\_\_\_\_ in den Betrieb \_\_\_\_\_ in 04229 Leipzig, Zschochersche Straße 69 unter Reduzierung der Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ auf \_\_\_\_\_ Wochenstunden gemäß Schreiben vom 21.09.2017 für den Zeitraum vom 01.10.2017 bis „derzeit“ 30.09.2018 unwirksam ist;
3. der Beklagten zu untersagen, ihn in \_\_\_\_\_ im \_\_\_\_\_ unter Reduzierung der Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ auf \_\_\_\_\_ Wochenstunden gemäß Schreiben vom 21.09.2017 einzusetzen.

**Die Beklagte beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass der zuletzt noch gestellte Antrag zu 1. mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig sei. Auch gelte der Vorrang der Leistungsklage vor der Feststellungsklage. Letzteres gelte auch für den Antrag zu 2. Die Beklagte ist des Weiteren der Ansicht, dass die Versetzung des Klägers in die \_\_\_\_\_ auf der Grundlage des TV Ratio rechtmäßig sei. Es komme nicht darauf an, ob der temporäre Einsatz wohnortnah oder berufsbildbezogen sei, gemäß § 5 Abs. 9 S. 2 TV Ratio gelte jeder Einsatz als zumutbar und gleichwertig, solange nur die Einschränkungen der Absätze 10 bis

13 eingehalten seien. Dies sei der Fall, insbesondere habe der Kläger weder dargelegt noch nachgewiesen, dass die  
noch habe er ein entsprechendes ärztliches Gutachten vorgelegt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

Die Klage ist zum Teil unzulässig, ansonsten aber zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zum Teil unzulässig.

1.

Der Antrag zu 1 ist unzulässig, worauf die Beklagte bereits zutreffend hingewiesen hat.

a.

Der Antrag ist zum einen nicht hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Ein Beschäftigungstitel ist nur dann hinreichend bestimmt, wenn sich die Art der Beschäftigung aus dem Titel ergibt und zwischen den Parteien kein Streit über die auszuführende Tätigkeit herrscht (LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 21.02.2007 – 17 Ta 1/07, juris m.w.Nachw.). Dass der Kläger hier lediglich Feststellung der Verpflichtung zur Beschäftigung „als Stammmitarbeiter“, nicht aber die Beschäftigung selbst mittels Leistungsklage begehrt, reduziert nicht die Anforderungen an den Bestimmtheitsgrundsatz. Welche Beschäftigung als „Stammmitarbeiter“ der Kläger ausüben möchte, hat er nicht mitgeteilt.

b.

Der Kläger hat zum anderen auch kein gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliches Feststellungsinteresse. Ein Feststellungsinteresse ist gegeben, wenn dem Recht oder der Rechtslage des Klägers eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit droht und das erstrebte Urteil geeignet ist, diese Gefahr zu beseitigen (siehe etwa BGH, Urt. v. 13.01.2010 – VIII ZR 351/08 NJW 2010, 1877 [1878] m.w.Nachw.). Das Feststellungsurteil muss des Weiteren trotz der fehlenden Vollstreckbarkeit kraft seiner nur inneren Wirkung geeignet sein, den Kläger zum Ziel zu führen. Das Feststellungsinteresse fehlt daher regelmäßig dann, wenn ein einfacherer Weg gegeben ist, um dasselbe Ziel zu erreichen. Dies ist der Fall, wenn eine Leistungs- bzw. Unterlassungsklage erhoben werden kann (Germelmann/Künzl, in: Germelmann et al., ArbGG, 9. Aufl., 2017, § 46 Rn. 88 m.w.Nachw.). Hier ist nicht ersichtlich, weshalb der Kläger seinen Beschäftigungsanspruch nicht direkt mittels Leistungsklage verfolgt.

2.

Der Antrag zu 2. ist hingegen zulässig. Der Kläger kann die Berechtigung einer Versetzung grundsätzlich im Rahmen einer Feststellungsklage klären lassen (st. Rspr., vgl. BAG, Urt. v. 13.04.2010 – 9 AZR 36/09, BeckRS 2010, 72775). Eine Feststellungsklage muss sich nämlich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche und Verpflichtungen oder auf den Umfang der Leistungspflicht beschränken (BAG, Urt. v. 13.03.2007 – 9 AZR 362/06, juris, m.w.Nachw.). Dies ist der Fall, wenn über die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber unter Berufung auf sein Direktionsrecht getroffene Maßnahme, z.B. einer Versetzung, gestritten wird (BAG, a.a.O., m.w.Nachw.).

II.

Soweit die Klage zulässig ist, ist sie auch begründet.

1.

Die Versetzung des Klägers in die \_\_\_\_\_ ist unwirksam. Die Beklagte hat nicht hinreichend dargelegt, dass sie die Grenzen ihres Direktionsrechts eingehalten hat.

a.

Gemäß § 106 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Das Direktionsrecht kann dabei u. a. durch kollektivvertragliche Regelungen, insbesondere Tarifverträge, erweitert werden (vgl. Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl., 2018, § 106 GewO Rn. 17 m.w.Nachw.). Darlegungs- und beweisbelastet für die Einhaltung der Grenzen des Direktionsrechts ist die Arbeitgeberin (Lembke, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 7. Aufl., 2016, § 106 GewO Rn. 132 m.w.Nachw.)

b.

Die Beklagte hat die Grenzen der Regelung des § 5 des TV-Ratio – und nur auf diese beruft sie sich – nicht eingehalten. Denn sie hat nicht dargelegt, dass die dem Kläger in Leipzig zugewiesene Tätigkeit wohnortnah und/oder berufsbildbezogen ist. Dies ist nach Überzeugung der Kammer aber Voraussetzung dafür, dass die auszuübende Tätigkeit als für den Arbeitnehmer zumutbar und gleichwertig gilt, so dass sie nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Grenzen des Direktionsrechts einhält.

c.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom

Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG, Ur. v. 07.07.2004 – 4 AZR 433/03, juris).

d.

Gemäß § 5 Abs. 9 S. 1 des TV Ratio erfolgen die temporären Einsätze erfolgen im Regelfall wohnortnah und/oder berufsbildbezogen. Die hierbei jeweils auszuübende Tätigkeit ist gemäß § 5 Abs. 9 S. 2 des TV Ratio für den Arbeitnehmer zumutbar und gleichwertig. Einschränkungen können sich lediglich aus den Absätzen 10 bis 13 ergeben.

aa.

Dem Wortlaut und der Systematik der Regelung nach handelt es sich bei § 5 Abs. 9 S. 2 des TV Ratio um eine von den Tarifvertragsparteien vorgesehene Fiktion im Hinblick auf die Zumutbarkeit und Gleichwertigkeit der Tätigkeiten bei temporären Einsätzen für den Fall, dass die Voraussetzungen – oder genauer: zumindest eine Voraussetzung – des § 5 Abs. 9 S. 1 des TV Ratio vorliegen, nämlich die Wohnortnähe und/oder die Berufsbildbezogenheit des Einsatzes. § 5 Abs. 9 S. 2 des TV Ratio nimmt insofern durch das Wort „hierbei“ ausdrücklich Bezug auf den vorangehenden Satz, d.h. die Fiktion gilt bei dem Regelfall des temporären Einsatzes gemäß § 5 Abs. 9 S. 1 des TV Ratio. Erfolgt ein Einsatz weder wohnortnah noch berufsbildbezogen, greift die Fiktion nicht.

bb.

Dieses Auslegungsergebnis wird vom Sinn und Zweck der Regelung gestützt, die einerseits das Direktionsrecht der Arbeitgeberin erweitern soll, andererseits aber auch dem Interesse der Arbeitnehmer an zumutbaren und gleichwertigen Einsätzen Rechnung tragen soll. Wäre jeder Einsatz, ganz gleich ob wohnortnah und/oder berufsbildbezogen, stets zumutbar und gleichwertig, solange nur die Einschränkungen der Absätze 10 bis 13 eingehalten wären, würde dies im Ergebnis zu einer nicht gerechtfertigten Schlechterstellung der Arbeitnehmer führen. Dass die Tarifvertragsparteien das nicht gewollt haben können, wird schon daraus ersichtlich, dass die Absätze 10 bis 13 gar keine Einschränkungen vorsehen, die sich in irgendeiner Weise mit der Frage der Gleichwertigkeit der ausübenden Tätigkeit befassen. Diese Absätze treffen nur Regelungen im Hinblick auf die Zumutbarkeit der Tätigkeit. Eine tarifliche Regelung, die das arbeitgeberseitige Direktionsrecht derart weit ausdehnen würde, dass einschränkungslos jede Tätigkeit für den Arbeitnehmer als gleichwertig gilt, wäre mit der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers gemäß Art. 12 Abs. 1 GG nicht in Einklang zu bringen.

cc.

Dass die Tätigkeit des Klägers in wohnortnah oder berufsbildbezogen wäre, konnte die Kammer nicht erkennen.

(1)

Im Hinblick auf die Wohnortnähe ist zu berücksichtigen, dass zwischen dem Wohnort des Klägers und der Betriebsstätte bei kürzester Strecke Fahrkilometer liegen, deren Bewältigung mit dem Pkw günstigstenfalls in Anspruch nimmt. Die Fahrt mit Bus und Bahn dauert auf der einfachen Strecke deutlich über Stunden. Dies ist nach Überzeugung der Kammer nicht mehr als wohnortnah zu bezeichnen.

(2)

Dass die nunmehr vom Kläger auszuübende Tätigkeit einen Bezug zum (ursprünglichen) Berufsbild des Klägers hätte, hat die Beklagte ebenfalls nicht substantiiert dargelegt. Dass es sich in beiden Fällen um „Schreibtischjobs“ handele, wie der Beklagtenvertreter im Kammertermin ausführte, ist kein hinreichender Vortrag.

dd.

Damit ist der Beklagten eine Versetzung, die nicht wohnortnah oder berufsbildbezogen ist, auch nicht von vornherein versagt. Sie unterfällt nur nicht § 5 Abs. 6 des TV Ratio, sondern ist gemäß § 106 GewO zu beurteilen. Dazu hat die darlegungs- und beweisbelastete Beklagte allerdings nichts vorgetragen.

ee.

Ob die einschränkende Regelung des § 5 Abs. 12 des TV Ratio greift, bedarf nach dem soeben Dargelegten keiner Entscheidung.

2.

Der Kläger kann von der Beklagten auch verlangen, dass sie den der Versetzung entsprechenden Einsatz des Klägers unterlässt. Im Zusammenhang mit dem Streit über die Wirksamkeit einer Versetzung ist neben einem Feststellungsantrag auch ein Unterlassungsantrag möglich. Dieser richtet sich als Leistungsantrag gegen die vertragswidrige einseitige Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes (ArbG Düsseldorf, Urt. v. 27.05.2008 – 10 Ca 977/08, juris m.w.Nachw.). Er folgt bereits unmittelbar aus dem geschlossenen Arbeitsvertrag der Parteien. Angesichts der Grundrechtsrelevanz des Beschäftigungsanspruchs (Art. 1, 2 GG, vgl. BAG GS, Beschl. v. 27.02.1985 – GS 1/84, NZA 1985, 702 [703]) lässt sich der Unterlassungsanspruch auch auf § 1004 BGB analog stützen. Die für die Begründetheit eines Unterlassungsantrags erforderliche Wiederholungsfahr wird regelmäßig darin liegen, dass der Arbeitgeber an der Zuweisung des Arbeitsplatzes festhält, was er prozessual mit seinem Antrag auf Klageabweisung manifestiert (ArbG Düsseldorf, a.a.O.). Die Voraussetzungen des Unterlassungsanspruchs

liegen hier vor. Die Versetzung ist unwirksam, die Beklagte hat im Hinblick auf den Unterlassungsantrag Klageabweisung begehrt.

III.

Die Kosten waren gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 92 Abs. 1 S. 1, 98 S. 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO verhältnismäßig zu teilen. Soweit der Kläger unterlag und soweit er seine Klageanträge zurückgenommen hat, waren ihm die Kosten aufzuerlegen. Soweit die Beklagte unterlag, waren ihr die Kosten aufzuerlegen. Soweit sich die Parteien teilweise verglichen haben, waren die Kosten als gegeneinander aufgehoben, d.h. als hälftig geteilt anzusehen, § 92 Abs. 1 S. 2 ZPO.

IV.

Der Wert des Streitgegenstands war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Die Kammer hat gemäß § 3 ZPO für jeden der noch rechtshängigen Anträge ein Bruttogehalt in Ansatz gebracht.

## RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\*** von einem **Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Köln  
Blumenthalstraße 33  
50670 Köln  
Fax: 0221-7740 356

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.de)

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift muss von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 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.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Vorstehende Abschrift stimmt mit der Urschrift überein  
Dr. Neumann Richter am Arbeitsgericht

Ausgefertigt  Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

