

38 Ca 10327/12

Verkündet am: 24.07.2013

Weih
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma D.
D-Straße, B-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte E.
E-Straße, B-Stadt

hat die 38. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 2013 durch die Richterin am Arbeitsgericht Nollert-Borasio und die ehrenamtlichen Richter Löschl und Müller

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, € 2.904,94 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit 12.09.2012 an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von € 5.809,88 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.02.2013 zu bezahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf € 8.704,82 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der von der Beklagten zu leistenden Übergangszahlungen in den ersten sechs Monaten nach der zum 01.07.2012 erfolgten Pensionierung des Klägers.

Der am 07.04.1949 geborene Kläger war seit 1972 als Systemservicespezialist bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Durch Aufhebungsvereinbarung vom 29.05.2009 vereinbarten die Parteien einen Wechsel des Klägers zum 01.10.2009 in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE), die zum 30.06.2012 endete. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde damit ebenfalls zum 30.06.2012 beendet.

Der Anspruch des Klägers auf ein Übergangsgeld ist bei der Beklagten durch eine Richtlinie für die individuellen Pensionszusage an den Kläger als ÜT-Mitarbeiter und eine Betriebsvereinbarung geregelt.

Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis lautet auszugsweise wie folgt:

Übergangszahlungen in Höhe des letzten Gehaltes

Eintritt vor dem 1.10.1983: Beginn das letzte Dienstverhältnis des AT bei der F AG vor dem 1.10.1983, so erhält er während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung Übergangszahlungen in Höhe seines letzten Gehaltes. Die Pension (einschließlich eines eventuellen Übersee-Zuschlags) wird darauf angerechnet, weil es nicht vertretbar wäre, dass ein Pensionär während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung höhere Bezüge hat als während der aktiven Dienstzeit.

Die zu diesem Thema bestehende Betriebsvereinbarung, sieht auszugsweise die folgende Regelung vor:

4.9 Gehaltsfortzahlung (6 monatige Übergangszahlungen)

4.9.1 Eintritt vor dem 1.10.1983

Beginn das letzte Dienstverhältnis des Ruhegehaltsberechtigten bei der F AG vor dem 1.10.1983, so erhält der Pensionär während der ersten 6

Monate nach der Pensionierung sein letztes Gehalt einschließlich der Sozialzulagen; die Ruhestandsbezüge (Ruhegehalt sowie ggf. Übersee-Zuschlag, Erziehungsbeihilfe, Zuschuss) werden darauf angerechnet. ...

Der Aufhebungsvertrag und der Interessenausgleich/Sozialplan vom 10.03.2009 enthalten hierzu keine Aussagen. Die Protokollnotiz vom 28.05.2009 zum Interessenausgleich/Sozial-plan vom 10.03.2009 enthält folgende Angabe:

Ziff 8) Übergangszahlung/-geld

MA mit Anspruch auf Übergangszahlung/-geld erhalten diese Zahlung nach Austritt aus dem Unternehmen mit Alter 60 (bei einem vB-Vertrag auch bei früherem Austritt aus dem Unternehmen, sofern die weiteren Voraussetzungen der entsprechenden Richtlinie erfüllt sind), über den Dienstleister für die betriebliche Altersversorgung (derzeit noch die G der F AG) für 6 Monate zusätzlich zur Betriebsrente. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeitsverhältnis mit F AG/H. vor dem 01.10.1983 begründet wurde und am 30.09.1983 bestanden hat.

Die Übergangszahlung ist die Differenz zwischen letztem Gehalt und der individuellen Betriebsrente. Die ÜZ wird also zusätzlich zur Rente gezahlt, um der Höhe nach in etwa das letzte Gehalt vor Beginn der Rente zu erreichen (für sechs Monate).

Für verschiedene Mitarbeiter gab es bei der Beklagten Formulare mit einem Zusatz „Diese unverbindliche Berechnung dient lediglich der Orientierung, sie ist nicht Vertragsgrundlage.“ In diesen Formularen, die den Gesprächen mit manchen Mitarbeitern über einen Eintritt in die beE bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages zugrundegelegt wurden, ist die Übergangszahlung in der Höhe des jeweiligen Gehaltes des Mitarbeiters im Frühjahr 2009 ausgewiesen.

Bis 30.09.2009 bezog der Kläger ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von € 7.262,33. Während der beE-Zeit erhielt der Kläger 80% seines bisherigen Monatseinkommens und damit einen Betrag von € 5.423,20 brutto. In den Entgeltnachweisen ist für den Zeitraum in der beE das Gehalt in der vollen Höhe ausgewiesen, die der Kläger vor Eintritt in die beE er-

halten hat. Hiervon wird dann in der nächsten Zeile unter „Entgeltanrechnung Betriebsvereinbarung ABZUG 20 % GEHALT der Differenzbetrag von € 1.452,47 ausgewiesen.

Ab 01.07.2012 bezog der Kläger eine betriebliche Altersversorgung in Höhe von monatlich € 893,45. Außerdem zahlte die Beklagte für sechs Monate ein Übergangsgeld in Höhe von € 4.916,41, so dass der Kläger für diesen Zeitraum insgesamt Zahlungen in der gleichen Höhe, wie in der beE erhielt.

Mit seiner Klage macht der Kläger geltend, dass er einen Anspruch auf Zahlung von Übergangsgeld auf der Basis seines letzten vollen Gehalts vor Eintritt in die beE habe. Daher stehe ihm für sechs Monate die monatliche Differenz von € 1.452,47 brutto zu. Die Beklagte ginge zu Unrecht von den Entgeltbestandteilen aus, die während der Kurzarbeit geleistet wurden. Unter Gehalt sei das letzte tatsächlich 100-prozentige Gehalt zu verstehen, welches durch die Beklagte geleistet wurde. Das Gehalt ergebe sich bereits aus dem Entgeltnachweis. Dass vom Gehalt während der Laufzeit der beE ein 20%iger Abzug vorgenommen werde, ändere nichts daran, dass es sich einerseits um das Gehalt und andererseits um einen Abzug handele. Auch sei mit dem Begriff "aktive Dienstzeit" nicht etwa das letzte bezogene Nettogehalt gemeint. Der Kläger habe die letzte produktive und aktive Dienstzeit bei der Beklagten von Eintritt in die beE absolviert. Ab dann sei er tatsächlich nicht mehr produktiv tätig gewesen. Aus diesem Grunde habe er auch nur 80% seines Gehalts erhalten.

Aus der IP-Regelung sei klar ersichtlich, dass das zuletzt bezogene Gehalt aus dem aktiven Arbeitsverhältnis als Berechnungsgrundlage hinzuzuziehen sei. Dass es sich bei dem Gehalt um das Gehalt und nicht um das Gehalt abzüglich Abzug handele, verstehe sich von selbst. Richtig sei, dass die 6monatige Übergangszahlung eine freiwillige Gratifikationsleistung sei. Dies Ändere allerdings nichts daran, dass die Beklagte sich an ihre eigene Regelung halten müsse.

Außerdem habe die Beklagte durch ihre Betriebsleiterin Frau J., dem Betriebsrat Anfang Juni 2009 zugesichert und gegenüber dem Betriebsrat K ausdrücklich erklärt, Bezugsgröße für das Übergangsgeld sei das Gehalt, das zuletzt vor Eintritt in die beE gezahlt worden sei. Dies habe das Betriebsratsmitglied L in einer Email vom 19.6.2009 (Bl. 79 d.A.) auch ausdrücklich so festgehalten und vom Betriebsrat im Intranet auf der Betriebsratsseite so veröffentlicht.

Der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, € 2.904,94 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von € 5.809,88 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass sie die Übergangszahlungen richtig berechnet habe. In den IP-Richtlinien sei nicht definiert, was unter letztem Gehalt zu verstehen sei. Bei dem neuen Arbeitsverhältnis in der beE handele es sich um ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, für das nach der Vereinbarung der Betriebsparteien ein (reduziertes) Gehalt gezahlt wurde. Hauptzweck der beE sei es gewesen, den Mitarbeiter schnellstmöglich in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Nach den IP-Richtlinien würden Übergangszahlungen in Höhe des letzten Gehalts vor der Pensionierung gezahlt, wobei die Übergangszahlungen nicht höher sein dürften als Bezüge während der aktiven Dienstzeit. Mit aktiver Dienstzeit sei die Zeit vor der Pensionierung gemeint. Daher sei das letzte Gehalt unmittelbar vor der Pensionierung das beE-Gehalt gewesen.

Auch Sinn und Zweck der Regelung spreche dafür, dass unter dem letzten Gehalt das der Pensionierung unmittelbar vorausgehende letzte Gehalt zu verstehen sei. Die Übergangszahlung sei unmittelbar verknüpft mit der Pensionierung, also dem Eintreten eines Versorgungsfalles im Sinne der Richtlinien für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Da ein Wechsel in die der Pensionierung unmittelbar vorausgehende beE-Zeit nur mit Zustimmung des Arbeitsgebers (und des Arbeitnehmers) möglich gewesen sei, sei die

sechsmonatige Übergangszahlung als eine freiwillige Gratifikationsleistung des Arbeitgebers anlässlich des Eintritts in den Ruhestand zu werten. Wegen der doppelten Freiwilligkeit für den Wechsel in die beE (Zustimmung seitens des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers) sei auch kein Grund ersichtlich, von dem klaren Wortlaut der IP-Richtlinien abzuweichen und auf ein fiktives Gehalt vor der beE-Zeit abzustellen.

Es werde bestritten, dass Frau J. Anfang Juni 2009 oder zu einem anderen Zeitpunkt gegenüber dem Betriebsrat zugesichert habe, dass sich das Übergangsgeld auf der Basis des letzten Gehalts vor Eintritt in die beE berechne. Frau J. habe eine solche Behauptung auch nicht anlässlich von beE-Veranstaltungen aufgestellt.

Das Gericht hat Beweis erhoben über die Behauptung des Klägers, zwischen Betriebsrat und der Betriebsleiterin sei abgesprochen gewesen, dass das letzte Gehalt vor Übergang in die beE maßgeblich für die Berechnung des Übergangsgeldes war durch Einvernahme der Zeugen K. und J.. Für den weiteren Sach- und Rechtsvortrag wird auf die zwischen den gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist auch begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte gem. § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜTKreis und Ziff. 4.9 der geltenden Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Zahlung eines Gesamtbetrages in Höhe seiner letzten Vergütung vor dem Übergang in die BeE und damit auf eine (weitere) Zahlung von Übergangsgeld in Höhe von € 1.452,47 pro Monat im Zeitraum vom 01.07.2012 bis 31.12.2012, d.h. insgesamt € 8.704,82 brutto zuzüglich Zinsen.

1. Der Anspruch auf Zahlung von Übergangsgeld an sich ist zwischen den Parteien unstreitig.
2. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung von Übergangsgeld berechnet auf der Basis der Höhe seines letzten Gehalts bei der Beklagten vor Eintritt in die beE.
- 2.1 Unstreitig sind für die Feststellung des Anspruchs auf Zahlung von Übergangsgeld zunächst die Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis und die einschlägige Betriebsvereinbarung maßgebend, die vom Wortlaut her weitgehend übereinstimmen.

Betriebsvereinbarungen sind nach ständiger Rechtsprechung wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut und dem dadurch vermittelten Wortsinn. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei sind insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Bleiben hier nach noch Zweifel, so können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine tatsächliche Übung herangezogen werden. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer gesetzeskonformen, sachgerechten und praktisch handhabbaren Regelung führt (BAG v. 15.04.2008, 9 AZR 26/07, BB 2008, 1897, m.w.N.). Für die Auslegung der Richtlinie, die für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis gilt, sind §§ 157, 133 BGB heranziehen.

Allerdings ist festzustellen, dass weder die Betriebsvereinbarung, noch die Richtlinie für den Fall geschrieben wurden, dass die Pensionierung der Mitarbeiter nicht im direkten Anschluss an die aktive Zeit bei der Beklagten erfolgt, sondern nach dem Ausscheiden bei der Beklagten und vor der Pensionierung eine Zeit bei einer Beschäftigungsgesellschaft, wie der beE, liegt. Für diesen Fall sehen die maßgeblichen Bestimmungen keine Regelung vor. Der Wortlaut der Zusagen kann also insoweit nicht für eine Differenzierung herangezogen werden. Auch ist im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte kein irgendwie gerichteter Wille der Verfasser für einen solchen Fall erkennbar. Festzuhalten ist lediglich, dass die Regelungen auf

die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin zurückgehen und nicht auf die beE, die zu keiner Zeit zur Zahlung von Übergangsgeld verpflichtet war. Der Wortlaut stellt damit notwendig auf das letzte Gehalt bei der Beklagten während der aktiven Dienstzeit ab. Dies spricht eher dafür, dass für das „letzte Gehalt“ die Vergütung in der beE nicht maßgebend ist.

- 2.2 Ein Wille, wie die Beklagte bzw. die Betriebsparteien die geltenden Regelungen für die Mitarbeiter, die in die beE übergetreten sind, verstanden haben wollten, geht zudem weder aus dem Wortlaut des Aufhebungsvertrages mit dem Kläger vom 29.05.2009, noch aus dem Interessenausgleich/Sozialplan vom 10.03.2009 hervor. Auch in der Protokollnotiz vom 28.05.2009 ist hierzu keine konkrete Aussage getroffen. Der Wortlaut gibt lediglich den Sinn und Zweck der Regelung wieder, nämlich durch die Übergangszahlung „der Höhe nach in etwa das letzte Gehalt vor Beginn der Rente zu erreichen (für sechs Monate).“ Die Protokollnotiz ist wiederum von der Beklagten und dem bei ihr bestehenden Betriebsrat verfasst. Was das „letzte Gehalt vor Beginn der Rente“ war, ist nicht definiert. Hier ist sowohl das Verständnis des Klägers, nämlich dass „letztes Gehalt“ dasjenige bei der Beklagten vor Eintritt in die beE bedeutet, als auch das Verständnis der Beklagten dass mit „letztem Gehalt“ die Vergütung in dem Monat, die der Pensionierung unmittelbar vorausgeht gemeint ist – das wäre hier die Vergütung für Juni 2012 in der beE – möglich.

Allerdings hat die Beklagte gleichzeitig als „Gehalt“ in den Entgeltnachweisen auch für die Zeit in der beE das volle Gehalt des Klägers vor Eintritt in die beE ausgewiesen. Dies spricht tendenziell dafür, dass das Wort „Gehalt“ die letzte Vergütung vor Eintritt in die beE meint.

- 2.3 Die Heranziehung der weiteren Umstände ergibt außerdem, dass auch von Seiten der Beklagten im Zusammenhang mit der Berechnung des Übergangsgeldes mit „letztem Gehalt“ dasjenige vor Eintritt in die beE gemeint war oder zumindest eine entsprechende Erklärung erfolgt ist, die von den betroffenen Mitarbeitern zu Recht in diesem Sinne verstanden werden durfte. Dies steht zur Überzeugung des Ge-

richts fest aufgrund der Email des Betriebsratsrates vom 19.06.2009 und dem Ergebnis der Beweisaufnahme.

Die Aussage des Zeugen K. zum Beweisthema war ergiebig. Der Zeuge hat ausgeführt, dass er sich als beteiligter Betriebsrat gut an die Verhandlungen von Sozialplan und Interessenausgleich und die zusätzlichen Regelungen bzw. zu klärenden Punkte erinnern konnte. Der Zeuge hat differenziert dargestellt, dass die Frage, was unter „letztes Gehalt“ für die Berechnung von Übergangsgeld für die Mitarbeiter, die in die BeE wechseln, längere Zeit nicht geklärt war und auch in den Protokollnotizen ausgeklammert wurde. Die von der Personalabteilung unterschriebenen Formulare mit den Berechnungsgrundlagen hat der Zeuge als Indiz gesehen, aber im Hinblick auf die vorbehaltene Unverbindlichkeit nicht als hinreichend verstanden und daher auf eine explizite Klärung der Frage gedrungen.

Nach seiner Aussage steht für die Kammer fest, dass die Zeugin J. als verantwortliche Mitarbeiterin für die Beklagte klargestellt hat, dass „die 100 % als „letztes Gehalt“ zu verstehen sind und nicht die 80 %“. Dies war nach den Angaben des Zeugen ca. 2-3 Wochen nach Unterzeichnung der Protokollnotiz vom 28.05.2009, was dazu passt, dass der Betriebsrat die Information am 22.06.2009 auf die Website des Betriebsrat ins Intranet gestellt hat und am 19.06.2009 hierüber die vorgelegte Email geschrieben wurde. Die Klärung ist damit einige Zeit nach entsprechenden Berechnungen in den Formularen erfolgt, die manche Mitarbeiter erhalten haben und noch vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages durch den Kläger am 30.06.2009.

Die Kammer ist von der Glaubwürdigkeit des Zeugen, der offen und detailreich aussagte und alle Fragen differenziert beantworten konnte, überzeugt. Seine Glaubwürdigkeit wird bekräftigt dadurch, dass sich der Zeuge auf schriftliche Unterlagen, wie die Formulare, die den Mitarbeitern als Berechnungsbeispiel übergeben wurden, die Email vom 19.06.2009 und den Inhalt der Internetseite des Betriebsrats stützen konnte.

Die Aussage der Zeugin J. war demgegenüber davon geprägt, dass diese es in den vergangenen Jahren mit einer Vielzahl von verschiedenen Sozialplänen und Regelungen zu tun hatte und sich nicht im Detail erinnern konnte. Sie hat explizit

nicht ausgeschlossen, dass das Gespräch mit dem Zeugen K. so stattgefunden hat, wie von ihm und vom Kläger geschildert. Sie hat lediglich ausgeführt, dass sie persönlich ein anderes Verständnis vom „letzten Gehalt“ hatte, allerdings wohl hierzu unterschiedliche Vorstellungen bestanden. An die Unterzeichnung der Berechnungsformulare durch Mitarbeiter der Personalabteilung konnte sie sich nicht mehr erinnern. Ihre Angaben zu den Formularen und den hierzu geführten Gesprächen blieben vage.

Die Aussage ist daher vor dem Hintergrund der von der Personalabteilung ausgegebenen Formulare unter Zugrundelegung von 100 % des damals aktuellen bei der Beklagten verdienten Gehaltes als Betrag für das Übergangsgeld und der detailgetreuen Aussage des Zeugen K., die durch die Email vom 19.06.2009 und die Informationen des Betriebsrats im Intranet der Beklagten gestützt wird, nicht geeignet, Zweifel an der Überzeugung des Gerichts zu begründen, dass das letzte von der Beklagten vor Übergang des Klägers in die BeE gezahlte Gehalt in voller Höhe für die Berechnung des Übergangsgeldes zugrunde gelegt werden sollte.

- 2.4 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Wortlaut von Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis und der Betriebsvereinbarung dafür sprechen, für das Übergangsgeld die letzte Vergütung aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zugrunde zu legen und damit die letzte Vergütung vor dem Übertritt in die BeE. Auch die Abrechnungen, die dem Kläger während seiner Zeit in der BeE erteilt wurden, sprechen dafür, dass als „Gehalt“ immer die früheren 100 % zu verstehen waren, von denen ein Abschlag vorgenommen wurde.

Die früheren Regelungen mussten nunmehr auf die neue Situation angepasst werden. Aufgrund der Aussage des Zeugen K. steht fest, dass die Beklagte zugesagt hat, dass es insoweit für die Berechnung des Übergangsgeldes bei der Höhe von 100 % des Gehaltes bleibt, die vor dem Übertritt in die BeE verdient waren. Die Betriebsparteien wollten also die früher in der Betriebsvereinbarung getroffene Regelung zum Übergangsgeld in diesem Sinne verstanden wissen.

Auf arbeitsvertraglicher Ebene ist nach §§ 133, 157 BGB außerdem maßgebend, welchen objektiven Erklärungswert den Regelungen bei Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages durch den Kläger am 30.06.2009 zukam. Hiernach ist sowohl die Zugrundelegung von 100 % Gehalt in den vielen Mitarbeitern ausgehändigten Berechnungsformularen, als auch die Website des Betriebsrats mit der Information des Zeugen K. heranzuziehen. Selbst, wenn die Zeugin J. subjektiv etwas anderes gemeint haben sollte, als durch diese schriftlichen Unterlagen zum Ausdruck gebracht wird, ist dies nicht von Bedeutung, da aus Sicht der Erklärungsempfänger kein abweichender Inhalt der Zusage, auf die sie bei Abschluss der Aufhebungsverträge vertraut haben, erkennbar war. Aus diesen Gründen hat der Kläger einen Anspruch auf das von ihm geltend gemachte höhere Übergangsgeld ohne Abzug von 20 % seines Gehaltes.

3. Der geltend gemachte Zinsanspruch ab Rechtshängigkeit folgt jeweils aus §§ 288 Abs. 1, 291 BGB.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die Streitwert wird gem. §§ 3, 6 ZPO auf den Wert der Forderung.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte das Rechtsmittel der Berufung entsprechend der nachfolgenden Regelung.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes € 600,00 übersteigt.

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

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 B-Stadt

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.

Nollert-Borasio
Richterin am Arbeitsgericht