

3 Ca 943/21

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 8. Oktober 2021

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT DORTMUND  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

\_\_\_\_\_ Dortmund

**Kläger**

**Prozessbevollmächtigter**

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstr. 20, 44135 Dortmund

**g e g e n**

\_\_\_\_\_ vertreten durch den GF Herr \_\_\_\_\_,

Berlin

**Beklagte**

**Prozessbevollmächtigter**

Rechtsanwalt \_\_\_\_\_

Berlin

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund auf die mündliche Verhandlung vom 17.09.2021 durch die Richterin am Arbeitsgericht \_\_\_\_\_ als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter \_\_\_\_\_ und den ehrenamtlichen Richter \_\_\_\_\_

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche, noch durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17.03.2021 aufgelöst worden ist, sondern bis zum 15.05.2021 fortbestand.

...

- 2 -

3 Ca 943/21

2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein Zeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Widerklage wird abgewiesen.
5. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 15% und die Beklagte zu 85%.
6. Der Streitwert wird auf 22.388,00 EUR festgesetzt.

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung, die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses, sowie die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte des Klägers. Darüber hinaus macht die Beklagte widerklagend Schadensersatzansprüche gegen den Kläger geltend.

Der Kläger ist seit dem 01.05.2020 bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Im Jahr 2020 erhielt er ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.784,85 EUR. Mit Schreiben vom 12.03.2021 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung mit unter anderem folgenden Inhalt:

„(...)

*Der Grund hierfür sind wiederholte Zuwiderhandlungen betrieblicher Arbeitsanweisungen.*

- Vertrag mit Elektrotechnik vom 14.12. (siehe Anhang)
- Vertrag mit Elektrotechnik vom 03.12.2020 (siehe Anhang)

*Bei beiden von Ihnen akquirierten Neukunden haben Sie eigenmächtig ohne Befugnisse den Kunden Ihrerseits Verträge mit einer Lizenzgröße von bis zu 5 Nutzern abgeschlossen. In beiden Fällen ist Ihnen bewusst gewesen, dass Sie eine Lizenzgröße von bis zu 10 Nutzern abschließen müssten.*

*Im Gegensatz dazu haben Sie beiden Kunden verbindlich zugesichert (siehe E-Mail vom Kunden), dass eine erhöhte Nutzeranzahl bis zu 10 Nutzern in der abgeschlossenen 5 er Lizenz ohne zusätzliche Kosten inkludiert ist. Sie haben somit bewusst und mit Vorsatz gehandelt.*

(...)“

Wegen weiterer Einzelheiten des Inhaltes dieser Abmahnung wird auf Blatt 4 f. der Gerichtsakte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 17.03.2021 kündigte die Beklagte das zu dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit seiner am 31.03.2021 bei dem Arbeitsgericht Dortmund eingegangenen und der Beklagten am 13.04.2021 zugegangenen Klage.

Das Arbeitsverhältnis endete am 15.05.2021 durch Ablauf einer vereinbarten Befristung.

Der Kläger ist der Auffassung, die Kündigung der Beklagten vom 17.03.2021 sei unwirksam und beende das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder fristlos, noch fristgerecht. Er habe nicht gegen Anweisungen verstoßen, vielmehr sei das ihm vorgeworfene Vorgehen bei den Kunden Elektrotechnik \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_ Elektrotechnik mit der Beklagten abgesprochen gewesen. Ihm sei gesagt worden, er solle Verträge mit fünfer Lizenzen anbieten, da dies besser sei, als wenn der Kunde gar nicht abschließe. Die Kunden seien nicht bereit gewesen, Verträge mit zehner Lizenzen abzuschließen.

Die Vorwürfe könnten zudem für die Kündigung nicht mehr herangezogen werden, da sie durch den Ausspruch der Abmahnung verbraucht seien. Nach Ausspruch der Abmahnung habe es keinen Vorfall mehr gegeben.

Der Beklagten stehe der geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht zu. Sie habe bereits nicht substantiiert dargelegt, dass er gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen verstoßen habe. Zudem seien die Berechnungen der Beklagten nicht nachvollziehbar. Letztlich setze der Anspruch zudem voraus, dass die Kunden einen Vertrag für zehn Nutzer abgeschlossen hätten, was nicht der Fall gewesen sei.

Ursprünglich hat der Kläger auch einen allgemeinen Feststellungsantrag gestellt. Diesen hat er in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2021 zurückgenommen.



Ihr sei durch das Verhalten des Klägers ein Schaden in Höhe von 9.600,00 EUR entstanden. Für die Vermittlung einer zehner Lizenz betrage der erwartete Gewinn 11.232,83 EUR, bei der vermittelten fünfer Lizenz betrage der Gewinn 6.432,83 EUR. Wegen weiterer Einzelheiten bezüglich der Darstellung der Berechnung des Schadens wird auf Blatt 3 f. des Schriftsatzes der Beklagten vom 31.05.2021 (Bl. 55 f. der Gerichtsakte) und Blatt 3 f. des Schriftsatzes der Beklagten vom 19.08.2021 (Bl. 98 f. der Gerichtsakte) Bezug genommen.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet, im Übrigen unbegründet. Die zulässige Widerklage ist unbegründet.

I.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche, noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17.03.2021 beendet worden ist, sondern bis zum 15.05.2021 fortbestand. Die Kündigung der Beklagten vom 17.03.2021 ist weder als außerordentliche, noch als ordentliche Kündigung wirksam und beendet das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht. Dies wurde vielmehr erst aufgrund der vereinbarten Befristung zum 15.05.2021 beendet, was entsprechend des Antrages des Klägers klarstellend in den Tenor aufzunehmen war.

1.

Die Kündigung gilt zunächst nicht bereits nach § 7 S. 1 KSchG als rechtswirksam. Der Kläger hat gem. § 4 S. 1 KSchG rechtzeitig innerhalb der danach geltenden Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage bei dem Arbeitsgericht Dortmund erhoben. Die Kündigung ist dem Kläger am 17.03.2021 zugegangen. Die dreiwöchige Klagefrist endete daher am 07.04.2021. Die Klage ist am 31.03.2021 bei dem Arbeitsgericht Dortmund eingegangen und der Beklagten am 13.04.2021, also demnächst im Sinne des § 167 ZPO, zugestellt worden.

2.

Die Kündigung der Beklagten vom 17.03.2021 ist als fristlose Kündigung unwirksam. Es kann dahinstehen, ob der Kläger gegen eine von der Beklagten ausgesprochene Arbeitsanweisung verstoßen hat. Die Kündigung vom 17.03.2021 ist jedenfalls als außerordentliche Kündigung unverhältnismäßig.

Gem. § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalles unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zumutbar war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsfahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderer Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Im Vergleich zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung kommen als mildere Mittel insbesondere eine Abmahnung oder eine ordentliche Kündigung in Betracht. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - nicht die Sanktion pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses - zu erreichen. Beruht die Vertragspflichtverlet-

zung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahe dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (BAG Urteil v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hätte die Beklagte das dem Kläger vorgeworfene Verhalten – unterstellt dieser habe gegen eine von der Beklagten ausgesprochene Arbeitsanweisung verstoßen – zunächst abmahnen müssen. Es ist davon auszugehen, dass der Kläger ein – vermeintliches – Fehlverhalten nach entsprechendem Hinweis der Beklagten geändert bzw. abgestellt hätte. Die Vermittlung eines Vertrages mit falschem Inhalt stellt ohne Hinzutreten weiterer Umstände für sich genommen auch keine derart schwere Pflichtverletzung dar, dass selbst deren erstmalige Hinnahe durch die Beklagte nicht zumutbar erscheint.

Die Beklagte kann sich vorliegend auch nicht darauf berufen, dass sie unter dem 12.03.2021 bereits eine Abmahnung erteilt hat. Denn die hier im Streit stehende Pflichtverletzung soll bereits vor Ausspruch der Abmahnung stattgefunden haben. Die Abmahnung kann für diese somit noch keine Wirkung entfaltet haben. Für den Zeitraum nach Erhalt der Abmahnung werden dem Kläger keine weiteren Pflichtverletzungen vorgeworfen.

Da die fristlose Kündigung aus den genannten Gründen bereits unverhältnismäßig ist, kam es auf die Frage, ob die dem Kläger vorgeworfene Pflichtverletzung durch die Erteilung der Abmahnung vom 12.03.2021 verbraucht sei, nicht mehr entscheidungserheblich an.

Die Kündigung vom 17.03.2021 ist auch als hilfweise erklärte ordentliche Kündigung unwirksam. Sie ist ebenso wie die fristlose Kündigung unverhältnismäßig.

Das Kündigungsschutzgesetz ist auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis anwendbar. Der Kläger ist länger als sechs Monate bei der Beklagten beschäftigt, § 1 Abs. 1 KSchG und die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer, § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG, sodass die Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung hin zu überprüfen ist.

Die Kündigung ist nicht als verhaltensbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt.

Eine Kündigung ist iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt und damit nicht sozial ungerechtfertigt, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Auch eine erhebliche Verletzung der den Arbeitnehmer gem. § 241 Abs. 2 BGB treffenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers kann eine Kündigung rechtfertigen. Eine Kündigung scheidet dagegen aus, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers - wie etwa eine Abmahnung - geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung auch nach Ausspruch einer Abmahnung nicht zu erwarten ist, oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass selbst deren erstmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich (auch für den Arbeitnehmer erkennbar) ausgeschlossen ist (BAG, Urteil v. 19.11.2015 – 2 AZR 217/15).

Danach hätte die Beklagte den Kläger vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung abmahnen müssen. Auf die Ausführungen unter I.2. wird Bezug genommen.

## II.

Dem Kläger steht zudem ein Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses zu, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

Der Anspruch ergibt sich aus § 109 Abs. 1 GewO. Danach hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, wobei er verlangen kann, dass sich die Angaben neben der Art und Dauer der Tätigkeit auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt.

Diese Voraussetzungen liegen vor. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit Ablauf des 15.05.2021. Der Kläger hat spätestens mit Erhebung der Klage ein Zeugnis verlangt, das sich auf Leistung und Verhalten erstreckt.

### III.

Dem Kläger steht dagegen kein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 12.03.2021 aus seiner Personalakte zu. Insoweit war die Klage abzuweisen.

Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, und auch dann, wenn selbst bei einer zu Recht erteilten Abmahnung kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (BAG, Urteil v. 19.07.2012 - 2 AZR 782/11).

Bei der Abmahnung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (Rüge- bzw. Dokumentationsfunktion). Zugleich fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt, wenn ihm dies angebracht erscheint, individuelle Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (Warnfunktion). Eine solche missbilligende Äußerung des Arbeitgebers in Form einer Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen. Deshalb kann der Arbeitnehmer die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt wird oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht.

Diese Grundsätze sind auf ein beendetes Arbeitsverhältnis nicht uneingeschränkt übertragbar. Die Abmahnung bezweckt, in einem durch vertragswidriges Verhalten einer Vertragspartei gestörten Arbeitsverhältnis denjenigen, der eine Pflicht verletzt hat, zu vertragstreuem Verhalten zu bewegen, und damit künftige Leistung und Gegenleistung eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses wieder ins Gleichgewicht zu setzen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die bei dem früheren Arbeitgeber geführte Personalakte für den Arbeitnehmer allerdings in aller Regel bedeutungslos. Zwar kann die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Rechte und Pflichten begründen. Die Abwägung der beiderseitigen Interessen führt aber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Regelfall zu dem Ergebnis, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte nicht mehr zusteht. Etwas anderes kann dann gelten, wenn objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden kann. Dafür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (LAG München, Urteil v. 08.07.2009 – 11 Sa 54/09 m.w.N.).

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist unstreitig aufgrund der vereinbarten Befristung mit Ablauf des 15.05.2021 beendet worden. Der Kläger hat keine Umstände dafür vorgetragen, dass die Abmahnung in seiner Personalakte bei der Beklagten auch nach der Beendigung beruflich noch von Bedeutung sein könnte.

#### IV.

Der Beklagten steht kein Anspruch auf Zahlung in Höhe von 9.600,00 EUR gegen den Kläger zu.

Der Anspruch ergibt sich nicht aus § 280 Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag.

Verletzt der Schuldner danach eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, so kann der Gläubiger Ersatz des hierdurch entstandenen Schadens verlangen.

Die Beklagte, die nach den allgemeinen Grundsätzen für das Vorliegen einer Pflichtverletzung darlegungs- und beweibelastet ist, hat nicht dargelegt, dass der Kläger

eine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt hat. Sie beruft sich darauf, der Kläger habe an zwei Kunden einer fünfer Lizenz vermittelt, obwohl diese mehr als fünf Mitarbeiter beschäftigen würden und daher aufgrund einer Anweisung eine zehner Lizenz zu vermitteln gewesen wäre. Nachdem der Kläger bestritten hat, eine solche Anweisung erhalten zu haben, wäre es an der Beklagten gewesen, im Einzelnen darzulegen, wer, wann und mit welchem konkreten Inhalt dem Kläger gegenüber eine solche Anweisung erteilt haben will. Dem ist sie jedoch nicht nachgekommen.

#### V.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 1 ZPO. Da die Parteien jeweils teilweise unterlagen, waren die Kosten verhältnismäßig zu teilen. Die Rücknahme des allgemeinen Feststellungsantrages durch den Kläger hatte keine Auswirkungen auf die Kostenentscheidung. Da dieser Antrag nicht mit einem eigenen Wert zu bemessen war, war eine Rücknahme kostenfrei möglich.

Der Kostenstreitwert entspricht dem Urteilsstreitwert.

#### VI.

Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Für den Kündigungsschutzantrag ist dabei das zweifache Bruttogehalt berücksichtigt worden, da der Bestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung nur für einen entsprechenden Zeitraum im Streit stand. Für die Anträge auf Erteilung eines Zeugnisses sowie auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte ist jeweils ein Bruttomonatsgehalt berücksichtigt worden und für die Widerklage der Wert des mit dieser geltend gemachten Zahlungsbetrages.

### 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 Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm  
Fax: 02381 891-283

- 12 -

3 Ca 943/21

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.

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Arbeitsgericht Dortmund

