



Verkündet am 29. Januar 2018

Urkundsbeamtin

**Im Namen des Volkes**  
**Urteil**

In dem Rechtsstreit

– Klägerin –

**Prozessbevollm.:**

**g e g e n**

– Beklagte –

wegen Kündigung

hat das Arbeitsgericht Chemnitz, 11. Kammer...  
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 2018

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 05.09.2017 nicht aufgelöst ist, sondern bis 30.09.2017 fortbestand.
2. Die Kosten trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert beträgt 1.889,17 EUR.

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Die am 20.11.1993 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit 16.12.2015 als Sachbearbeiterin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden zu einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 2.267,00 EUR beschäftigt.

Mit Schreiben vom 07.07.2017 (Bl. 40 d. A.), 18.07.2017 (Bl. 42 d. A.) und 24.07.2017 (Bl. 45 d. A.) mahnte die Beklagte die Klägerin u.a. mit Vorwürfen nicht fristgerechter Anzeige der Arbeitsunfähigkeit, verspäteter Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, nicht fristgerechter Ausführung bestimmter Tätigkeiten und eigenmächtigem Verlassen des Arbeitsplatzes ab. Mit Schreiben vom 03.08.2017 (Bl. 34 d. A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30.09.2017. Dagegen erhob die Klägerin keine Kündigungsschutzklage.

Die Beklagte hat unter dem 10.01.2017 eine Dienstordnung (Bl. 50 ff. d. A.) und unter dem 10.02.2015 eine Anweisung „Beantragung und Nachweisführung von Urlaub“ (Bl. 68 d. A.) aufgestellt. Die Dienstordnung regelt unter Nr. 11 "Urlaub, Arbeitsbefreiung":

### **"11 Urlaub, Arbeitsbefreiung**

(1) Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung dürfen erst nach vorheriger Genehmigung angetreten werden. Die Genehmigung ist auf den hierfür ausgegebenen Vordrucken zu beantragen. Es wird auf die Regelungen in der AA – 022 – 001 "Beantragung und Nachweisführung von Urlaub" hingewiesen.

(2) Für die Zeit der Abwesenheit muss die ordnungsgemäße Erledigung der Arbeitsaufgaben durch Vertreter gewährleistet sein."

Die Anweisung „Beantragung und Nachweisführung von Urlaub" regelt u. a. Folgendes:

#### **"4.2 Urlaubsplanung**

##### **4.2.1. Urlaubsplanung SW GmbH**

Von jedem zuständigen Leiter (GF, AL, Betriebsbereichsleiter, FBL, SGL) ist für seine Struktureinheit bis 31.01. des Kalenderjahres ein Urlaubsplan für seinen Verantwortungsbereich zu erstellen, wo zumindest der große Jahresurlaub und Urlaubszeiten über 5 Arbeitstage enthalten sind.

...

##### **4.3 Nachweisführung zu Urlaubsanspruch und genommenen Urlaub**

- In allen Sekretariaten ... sind Urlaubsscheine zu führen.

- Vor Urlaubsantritt hat jeder AN seinen Urlaubsschein im Sekretariat abzuholen, auszufüllen und zur Genehmigung dem zuständigen Leiter vorzulegen.

- Bei Urlaub mit einer Dauer ab 5 Arbeitstagen ist eine Woche vor Urlaubsantritt der Urlaubsschein beim Leiter einzureichen (bis auf unvorhersehbare Ausnahmefälle)."

Der mit der Anlage vorgegebene Urlaubsantrag (Bl. 72 d. A.) enthält neben dem jeweiligen Urlaubszeitraum und der Anzahl der bereits genommenen, beantragten und verbleibenden Tage eine Spalte „Urlaubsvertretung“ und 3 Unterschriftsspalten für "Antragsteller", "befürwortet" und "genehmigt".

Die Klägerin war für den Zeitraum 21. August 2017 bis 08. September 2017 in den am 28.03.2017 durch den zuständigen Leiter bestätigten Urlaubsplan 2017 eingetragen (Bl. 91 d. A.). Ausweislich der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (Bl. 83 bis 85 d. A.) war die Klägerin im Zeitraum 31.07.2017 bis 25.08.2017 (Freitag) durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Ab 28.08.2017 erschien die Klägerin nicht zur Arbeit. Einen gesonderten Urlaubsantrag hatte die Klägerin nicht abgegeben. Mit Schreiben vom 01.09.2017 (Bl. 80 d. A.) hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung an und teilte dem Betriebsrat dazu mit:

"Frau S. ist seit dem 28.08.2017 bis heute erneut unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben.

...

Durch das erneute unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit ist das Vertrauensverhältnis zu ihr unwiederbringlich und endgültig zerstört. Frau S. missachtet wiederholt, insbesondere die betrieblichen Regeln, indem sie für ihr Fernbleiben von der Arbeit trotz des noch laufenden Arbeitsverhältnisses keine Entschuldigung vorlegt."

Mit Schreiben vom 05.09.2017 (Bl. 6 d. A.), der Klägerin zugegangen am 06.09.2017, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin fristlos. Dagegen erhob die Klägerin mit Schriftsatz vom 20.09.2017, eingegangen beim Arbeitsgericht Chemnitz am gleichen Tage, Kündigungsschutzklage.

**Die Klägerin** hält die außerordentliche Kündigung für unwirksam. Es sei für die Wirksamkeit der streitbefangenen Kündigung unerheblich, welche Gründe die Beklagte zur ordentlichen Kündigung zum 30.09.2017 bewogen hätten. Soweit zunächst im Gütertermin und dann schriftsätzlich vorgetragen worden sei, dass die Klägerin vom 28.08.2017 bis 01.09.2017 weiterhin arbeitsunfähig gewesen sei bzw. ihr für den 28.08.2017 bis 15.09.2017 Urlaub bewilligt worden sei, beruhe dies auf einem Missverständnis mit dem Prozessbevollmächtigten. Richtig sei, dass die Klägerin für den 21.08. bis 08.09.2017 in den Urlaubsplan eingetragen worden sei. Ein Grund für den Urlaub sei die für den 26.08.2017 beabsichtigte Hochzeit der Klägerin gewesen. Deswegen habe sie bei ihrem Vorgesetzten, Herrn Sch., Urlaub beantragt, der von diesem in den Urlaubsplan eingetragen, bestätigt und nie widerrufen worden sei. Die Klägerin sei daher nach ihrer Genesung mit Ablauf des 28.08.2017 davon ausgegangen, dass sie nunmehr Urlaub habe. Sie habe daher nicht unentschuldigt gefehlt.

**Die Klägerin beantragt:**

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 05.09.2017 aufgelöst ist, sondern bis 30.09.2017 fortbestand.

**Die Beklagte beantragt:**

Die Klage wird abgewiesen.

**Die Beklagte** verteidigt die ausgesprochene außerordentliche Kündigung und macht geltend, dass die Klägerin im Anschluss an die Arbeitsunfähigkeit ab 28.08.2017 unentschuldigter Arbeit ferngeblieben sei. Sie habe zwar für die Zeit vom 21.08. bis 08.09.2017 im Urlaubsplan gestanden. Eine Genehmigung dieses Urlaubs habe jedoch nicht stattgefunden. Durch Herrn Sch. sei keine Genehmigung erfolgt, sondern er habe lediglich den Urlaubsplan erstellt. Dies stelle noch keine Gewährung dar. Das ergebe sich insbesondere aus Ziff. 11, Abs. 1 der Dienstordnung in Verbindung mit Ziff. 4.3 der Anweisung "Beantragung und Nachweisführung von Urlaub". Urlaub dürfe erst nach vorheriger Genehmigung durch den zuständigen Leiter angetreten werden. Die Genehmigung sei auf den hierfür angegebenen Vordruck zu beantragen. Bei Urlaub mit einer Dauer ab 5 Arbeitstagen sei eine Woche vor Urlaubsantritt der Urlaubsschein einzureichen.

Die Klägerin habe bei ihrem Vorgesetzten keine Genehmigung eingeholt, obwohl dies auch während der Arbeitsunfähigkeit möglich gewesen wäre. Erschwerend komme hinzu, dass der Klägerin diese Pflichten genau bekannt gewesen seien, da es als Sachbearbeiterin zu ihren Aufgaben gehört habe, die Urlaubsscheine zu führen. Ihr seien somit die Einzelheiten der Verfahrensweise bestens bekannt gewesen. Aufgrund der vorhergegangenen Abmahnungen und der ordentlichen Kündigung sei der Klägerin deutlich gemacht worden, dass betriebliche Regelungen einzuhalten seien. Sie habe wissen müssen, dass sie nicht ohne Entschuldigung oder Genehmigung eine Woche von der Arbeit fernbleiben könne. Dieses Desinteresse der Klägerin am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unterstreiche, dass eine weitere Abmahnung zu keiner Änderung des Verhaltens geführt hätte. Auch der weitere Zeitraum sei ungeklärt. Die nächste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Klägerin datiere erst für den Zeitraum nach dem 15.09.2017.

Zum weiteren Vortrag der Parteien wird auf die Akten verwiesen.

## Entscheidungsgründe:

Die Klage ist begründet.

### I.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 05.09.2017 aufgelöst, da ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB nicht vorliegt.

1. Eine etwaige Selbstbeurlaubung ist zwar grundsätzlich geeignet, eine ordentliche und auch eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (BAG vom 16.03.2000 – 2 AZR 75/99 – NZA 2000, 1332). Da es jedoch keine absoluten Kündigungsgründe gibt, ist auch bei hier der ultima-ratio-Grundsatz zu beachten und eine abschließende Interessenabwägung durchzuführen, bei der u. a. relevant sein könnte, ob der Arbeitgeber den Urlaub aus billigen Gründen abgelehnt (vgl. BAG vom 16.03.2000 – 2 AZR 75/99 – NZA 2000, 1332) oder den Urlaubsantrag länger unbeschrieben gelassen hat (vgl. LAG Köln vom 28.06.2013 – 4 Sa 8/13 – NZA-RR 2014).

2. Die der Klägerin ausgesprochene Kündigung ist allerdings schon unwirksam, da ein Fall der Selbstbeurlaubung nicht vorliegt. Der Urlaub der Klägerin im Zeitraum 28.08.2017 bis zum Zugang der außerordentlichen Kündigung war bereits durch Nichterklärung der Beklagten zur Eintragung in den Urlaubsplan erteilt. Die fehlende gesonderte Genehmigung steht dem nicht entgegen, da diese Regelung unwirksam ist. Bei den von der Arbeitgeberin aufgestellten Urlaubsregeln handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, bei denen der unter Ziff. 4.3 der Anweisung „Beantragung und Nachweisführung von Urlaub“ geregelte Genehmigungsvorbehalt hinsichtlich des in den Urlaubsplan eingetragenen Urlaubs der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 2 Ziff. 1 BGB nicht standhält und unwirksam ist.

a) Nach §§ 305 ff. BGB handelt es sich bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei stellt. Dabei muss es sich nicht um unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarungen handeln. So stellt sich z. B. auch eine einseitige Mitteilung des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer hinsichtlich eines Freiwilligkeitsvorbehalts im Zusammenhang mit einer freiwilligen Zahlung eine Allgemeine Geschäftsbedingung dar (vgl. BAG vom 18.03.2009 – 10 AZR 289/08 – NZA 2009, 535). In diesem Sinne sind die Regeln, die die Beklagte für die zeitliche Festlegung des Urlaubs aufgestellt hat, für eine Vielzahl von Fällen einseitig vorformuliert und unterliegen somit der Klauselkontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Da es sich um einseitige Arbeitgeberrichtlinien und nicht um Betriebsvereinbarungen handelt, sind sie auch nicht nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von der Klauselkontrolle ausgenommen.

**b)** Der von der Beklagten vorformulierte Genehmigungsvorbehalt hinsichtlich des in den Urlaubsplan eingetragenen Urlaubs ist nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. Er benachteiligt die Arbeitnehmer unangemessen, da er mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der er abweicht, nicht zu vereinbaren ist.

Nach § 7 Abs. 1 Ziff. 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihre Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Aufstellung von Urlaubsplänen und ein Antragserfordernis sieht das Gesetz an sich nicht vor. Das Gesetz spricht vom Urlaubswunsch des Arbeitnehmers, den der Arbeitgeber bei der Erteilung zu berücksichtigen hat. Mit der Festlegung des Urlaubszeitraums kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung als Schuldner des Urlaubsanspruchs nach. Akzeptiert der Arbeitnehmer die Urlaubserteilung, ist der Urlaubsanspruch erfüllt. Der Arbeitnehmer kann jedoch auch abweichende Wünsche äußern und die Urlaubserteilung für den vom Arbeitgeber festgelegten Zeitraum ablehnen.

Da der zu berücksichtigende Urlaubswunsch des Arbeitnehmers nicht zu einem festgelegten Zeitpunkt vorhanden sein muss, sind abstrakte Regelungen zur Festlegung des Urlaubszeitpunkts, die mit § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG konform gehen, schwierig aufzustellen. Der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers ist in diesem Sinne nicht zu einem ggf. frühen Zeitpunkt erzwingbar. Ebenso kann nicht festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer den Wunsch erst zu einem bestimmten späten Termin haben darf. Der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers bestimmt sich nicht nur nach den Gegebenheiten der betrieblichen Organisation, sondern wird beim Arbeitnehmer auch durch verschiedenste persönliche Umstände mitbestimmt. Es ist daher ohnehin fraglich, ob allgemeine starre (zeitliche) Regelungen für die Mitteilung des Wunsches und die Festlegung des Urlaubszeitpunkts überhaupt möglich sind oder ob die Anforderungen des § 7 Abs. 1 Ziff. 1 BUrlG nur mit einer individualisierten Handhabung erfüllbar sind.

Die hier vorliegende Regelung ist in dieser Form jedenfalls nicht wirksam. Dabei ist durchaus davon auszugehen, dass der Urlaub noch nicht mit der Aufstellung der Urlaubsplanung als erteilt gilt. Wünscht allerdings der Arbeitgeber zu Beginn des Kalenderjahres von seinen Arbeitnehmern die Angabe ihrer Urlaubswünsche und stellt auf dieser Grundlage einen Urlaubsplan auf, so kann dies nicht völlig bedeutungslos sein. Eine betriebliche Regelung, die dazu führt, dass der in den Urlaubsplan eingetragene Urlaubswunsch letztlich völlig unerheblich wäre, ist mit dem Grundgedanken nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, dass der Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen hat, nicht zu vereinbaren. Hier regelt Ziff. 4.3, dass jeder Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt einen Urlaubsschein im Sekretariat abzuholen, auszufüllen und zur Genehmigung dem zuständigen Leiter vorzulegen hat.

Weiter ist geregelt, dass der Urlaub mit einer Dauer ab 5 Arbeitstagen eine Woche vor Urlaubsantritt beim Leiter einzureichen ist. Die Frist von einer Woche vor Urlaubsantritt ist nicht als spätester Termin, sondern als fixer Termin formuliert. Sie ist insbesondere nicht dahingehend offen, dass der Urlaub ggf. auch zu einem beliebigen Zeitpunkt ab Erstellung des Urlaubsplanes bis zum Zeitpunkt einer Woche vor Urlaubseintritt beantragt werden könnte. Die Beklagte hat zwar erklärt, dass es sich um einen spätesten Zeitpunkt handeln solle. Dies findet jedoch im Text keine Stütze. Soweit die Beklagte erklärt hat, dass es sich nicht um einen richtigen Genehmigungsvorbehalt handele, steht dem ebenfalls der Wortlaut der Regelung entgegen. Letztlich hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung selbst erklärt, dass schon Umstände denkbar seien, bei denen ein in den Urlaubsplan eingetragener Urlaub dann nicht genehmigt werden könne. Die Regelung kann daher nicht anders verstanden werden, als dass der in den Urlaubsplan eingetragene Urlaub einem Genehmigungsvorbehalt bis eine Woche vor Urlaubsantritt unterliegt. Ein solch kurzfristiger Genehmigungsvorbehalt ist jedoch mit dem Grundgedanken nach § 7 Abs. 1 Ziff. 1 BUrlG nicht vereinbar. Die Regelung gibt dem Arbeitnehmer hinsichtlich des Urlaubswunsches letztendlich keinerlei Planungssicherheit und berücksichtigt auf der anderen Seite die betrieblichen Belange übermäßig, indem sie der Arbeitgeberin bei gleichzeitiger grundsätzlicher Festlegung des Arbeitnehmers auf den geplanten Zeitraum einen Genehmigungsvorbehalt bis kurz vor Urlaubsantritt einräumt. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, den Urlaub im geplanten Zeitraum zu nehmen. Da der Urlaub vom Arbeitgeber erteilt wird, wird der Arbeitnehmer die Erteilung in einem Zeitraum, den er selbst als Wunsch angegeben hat, nicht ohne weiteres berechtigt ablehnen können.

**c)** Wegen der Unwirksamkeit des Genehmigungsvorbehalts ist hier im Ergebnis allein relevant, dass eine Urlaubsplanung zu Beginn des Jahres aufgestellt wurde. Damit ist zwar noch keine sofortige Bewilligung des Urlaubs erfolgt. Es ist jedoch, wie bereits in der Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 08.05.1970 (3 Sa 89/70, DB 1970, 1136 zit. nach Juris) ausgeführt, davon auszugehen, dass es nicht ohne Bedeutung sein kann, wenn der Arbeitgeber zu Beginn des Kalenderjahres von seinen Arbeitnehmern die Angabe ihrer Urlaubswünsche verlangt und diese in einen Urlaubsplan einträgt. Vom Arbeitgeber wird in einem solchen Fall verlangt werden müssen, dass er in angemessener Zeit dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers widerspricht, wenn er nicht beabsichtigt, dem Arbeitnehmer den Urlaub im geplanten Zeitraum zu gewähren. Erfolgt dieser Widerspruch nicht innerhalb einer angemessenen Zeitspanne, so darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sein Urlaub entsprechend seinem Urlaubswunsch als gewährt gilt. Als "angemessene Zeitspanne" ist, wie in der zitierten Entscheidung vertreten, ein Zeitraum von einem Monat nach Vorlage des Urlaubswunschs oder Erstellung des Urlaubsplanes anzusehen. Ist der Urlaub dann in dieser Form erteilt, so gelten für die Verlegung des Urlaubs die allgemeinen Grundsätze. Es bedarf dann in der Regel einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, wenn der Urlaub verlegt werden soll.

Ob bei völlig unvorhersehbaren betrieblichen Ereignissen der Arbeitgeber das Recht hat, den erteilten Urlaub einseitig – ggf. gegen Ersatz entstehender Aufwendungen – zu widerrufen, kann hier dahinstehen.

3. Es kann auch dahinstehen, ob es unabhängig von dem letztlich unwirksamen Genehmigungsvorbehalt eine allgemeine Obliegenheit oder Verpflichtung der Klägerin gab, darauf hinzuweisen, dass sie den zweiten Teil des geplanten Urlaubs im Anschluss an den Zeitraum, in dem sie den ersten Teil des Urlaubs wegen Erkrankung nicht in Anspruch nehmen konnte, antritt (§ 9 BUrlG regelt insofern nur den Eintritt der Erkrankung während des Urlaubs, nicht jedoch den Fall, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des geplanten Urlaubsantritts bereits erkrankt ist). Ein unentschuldigtes Fehlen liegt jedenfalls nicht vor. Eine etwa bestehende Informationspflicht und deren Verletzung durch die Klägerin wären nicht geeignet, eine außerordentliche Kündigung des ohnehin gekündigten und kurzfristig auslaufenden Arbeitsverhältnisses der Klägerin zu rechtfertigen.

Ebenso kann dahinstehen, ob die Klägerin nach Ablauf des bewilligten Urlaubs ihre Arbeitsleistung erbracht hätte. Zu diesem Zeitpunkt war das Arbeitsverhältnis bereits durch die Beklagte außerordentlich gekündigt und die Klägerin somit bereits aus diesem Grunde außerstande gesetzt, die Arbeitsleistung zu erbringen.

Es kann auch dahinstehen, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört wurde.

## II.

Die Kosten trägt die Beklagte, da sie in vollem Umfang unterlegen ist.

## III.

Der Streitwert berechnet sich nach der Höhe der Vergütung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die nicht angefochtene ordentliche Kündigung.

### Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann von **der Beklagten** Berufung eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb eines Monats** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form beim

**Sächsischen Landesarbeitsgericht,  
Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz**

eingelegt werden.



Sie ist gleichzeitig oder innerhalb von **zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils** schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder von einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von einem Zusammenschluss solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Satz 2 des Absatzes gilt entsprechend für Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Satz 3 des Absatzes gilt entsprechend.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Informationen hierzu können über das Internetportal des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de/](http://www.bundesarbeitsgericht.de/)) abgerufen werden.

Die Einreichung des Rechtsbehelfs/Rechtsmittels durch eine einfache E-Mail wahrt dagegen die Form nicht.

2. Für **die Klägerin** ist gegen dieses Urteil **kein** Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsbegründung und weitere Schriftsätze sollen dem Sächsischen Landesarbeitsgericht in fünffacher Fertigung vorgelegt werden. Dies gilt nicht bei Einreichung in elektronischer Form.

Richter am Arbeitsgericht