



Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:
Klehr Rechtsanwälte Partnerschaft,
Oranienburger Str. 4-5, 10178 Berlin

gegen

- Beklagte/r -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 50. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 12.04.2012 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Baer als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Frau Fein und Herrn Mielke für Recht erkannt:

I.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund des Arbeitsvertrages vom _____ auf unbestimmte Zeit geschlossen worden ist (Anlage K 4).

II.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch das Schreiben der Beklagten vom _____ zum _____ beendet wird (Anlage K 5).

III.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

IV.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 11.250,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Mit ihrer Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit einer Befristung geltend.

Die am [redacted] geborene Klägerin erklärte gegenüber der Beklagten in einem Personalfragebogen, sie habe mit Bestehen der Abschlussprüfung am [redacted] die Hochschule mit einem Diplom als [redacted] abgeschlossen und sei in der Zeit vom [redacted] bis [redacted] bei der Universität [redacted] vollbeschäftigt als Doktorandin tätig gewesen. Gemäß der Urkunde vom [redacted] verlieh die Universität [redacted] der Klägerin den Titel einer Doktorin der Philosophie

Die Klägerin ist seit [redacted] bei der Beklagten auf der Grundlage folgender Arbeitsverträge tätig:

Für die Zeit vom [redacted] bis [redacted] als Wissenschaftliche Mitarbeiterin gem. § 53 HRG (s. Bl. 12-13 d.A.), für die Zeit vom [redacted] bis [redacted] als Wissenschaftliche Mitarbeiterin für ein drittmittelgefördertes Forschungsprojekt (s. Bl. 14-16 d.A.), für die Zeit vom [redacted] bis [redacted] als Wissenschaftliche Mitarbeiterin befristet gem. § 57b HRG (s. Bl. 17-19 d.A.), gemäß Arbeitsvertrag vom [redacted] für die Zeit vom [redacted] bis [redacted] als Wissenschaftliche Mitarbeiterin als Vollzeitkraft befristet gem. § 1 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG (s. Bl. 20-22 d.A). Die Arbeitsverträge sind jeweils, wie dies formularmäßig vorgesehen ist, für die Beklagte „Im Auftrag“ unterzeichnet, der Arbeitsvertrag vom 30. Januar 2008 „Im Auftrag“ von der Personalsachbearbeiterin [redacted] auf der hierfür vorgesehenen Zeile, unter der „Charité – Universitätsmedizin Berlin“ steht.

Die Klägerin befand sich in der Zeit vom [redacted] bis [redacted] im Mutterschutz und anschließend bis [redacted] ohne zusätzliche Beschäftigung in Elternzeit.

Mit E-Mail vom [redacted] bat die Klägerin, ihren Vertrag um die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit zu verlängern.

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 21. Oktober 2009 (s. Bl. 23-24 d.A.), unterzeichnet „Im Auftrag“ von _____ und versehen mit dem Stempel „Charité Universitätsmedizin Berlin, Geschäftsbereich Personal, Personalbetreuung“ mit:

„Ihr aufgrund des Arbeitsvertrages vom _____ bestehendes Arbeitsverhältnis ist bis zum _____ befristet.

Nunmehr beantragen Sie mit Schreiben vom _____ die Verlängerung Ihres Beschäftigungsverhältnisses um die Zeit des Mutterschutzes, _____ bis _____, sowie der Elternzeit, _____ bis _____.

Wir können Ihnen daher mitteilen, dass die o. g. Zeiten von insgesamt 2 Jahren, 1 Monat und 21 Tagen nicht auf die Dauer Ihres befristeten Arbeitsverhältnisses angerechnet werden.

Der Verlängerungsanspruch ergibt sich aus § 2 Abs. 5 Nr. 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) (in der jeweils gültigen Fassung). Hiernach werden die Zeiten des Mutterschutzes sowie der Elternzeit auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht angerechnet, und zwar in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

Wir möchten Sie in diesem Zusammenhang bereits jetzt darauf hinweisen, dass dieses auch bei einer möglicherweise zukünftigen Teilzeitbeschäftigung während Ihrer Elternzeit zu berücksichtigen ist (bereits mitberücksichtigt – 78 Tage -).

Ihr Beschäftigungsverhältnis endet daher mit Ablauf des _____ ohne dass es einer Kündigung bedarf.

An den übrigen mit Ihnen im Arbeitsvertrag vom _____ vereinbarten Bedingungen treten aufgrund dieser Verlängerung keine Änderungen ein.

Auf Ihren Antrag stimmen wir im allseitigen Einvernehmen der Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung vom _____ bis _____ zu.

Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im o. g. Zeitraum derzeit 30 Stunden (76,92 %) der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 15 Abs. 1 BAT-O.

Vorsorglich möchten wir darauf hinweisen, dass sich für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigungen ergeben.

Der bisherige Arbeitsvertrag gilt als entsprechend geändert.“

Während der weiteren Elternzeit vom _____ bis _____ war die Klägerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden für die Beklagte tätig. Seit _____ ist die Klägerin wieder vollzeitbeschäftigt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von ca. _____ Euro.

Mit ihrer am 13. Januar 2012 bei Gericht eingegangenen, der Beklagten am 25. Januar 2012 zugestellten Klage macht die Klägerin das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geltend.

Die Befristung sei unwirksam, weil die Unterschriftsleistung für die Beklagte nicht durch einen Vertreter, sondern im Auftrag erfolgt und diese deshalb formungültig gem. § 14 Abs. 4 TzBfG sei.

Unabhängig hiervon sei der Arbeitsvertrag gem. § 15 Abs. 5 TzBfG auf unbestimmte Zeit verlängert, weil für eine Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses gem. § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG ein schriftlicher Vertrag erforderlich sei. Auch sei ihr Einverständnis zu dem mitgeteilten Beendigungstermin _____ nicht eingeholt worden. Zudem bestehe ein Verlängerungsanspruch nach § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG nur in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt sei. Dies begründe hier aufgrund der Teilzeitbeschäftigung eine Verlängerung nur bis _____.

Auch die seitens der Beklagten zunächst zugrunde gelegte Höchstbefristungsdauer sei unzutreffend, da Promotionszeiten ohne Beschäftigung gerade nicht vorlägen.

§ 2 WissZeitVG, insbesondere § 2 Abs. 2 WissZeitVG sei nicht mit der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG vereinbar und verstoße aufgrund einer sachwidrigen Privilegierung staatlicher Hochschulen gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Aufgrund der Tarifsperre gem. § 1 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG liege zudem ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG vor.

Ein die Befristung rechtfertigender Sachgrund liege nicht vor. Sie sei mit einer Vielzahl von Daueraufgaben betraut.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund des Arbeitsvertrages vom : _____ auf unbestimmte Zeit geschlossen worden ist
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch das Schreiben der Beklagten vom : _____ zum _____ beendet wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ende mit Ablauf des :

Das Schriftformerfordernis gem. § 14 Abs. 4 TzBfG sei eingehalten. Für die Wahrung der Schriftform komme es nicht darauf an, ob ein Vertreter tatsächlich bevollmächtigt sei oder nicht. Unabhängig hiervon würden die Zusätze „im Auftrag“ und „in Vertretung“ häufig nur verwendet, um unterschiedliche Hierarchieebenen zu kennzeichnen. Dies gelte auch hier, zumal sich hier auch anhand des äußeren Erscheinungsbildes der Wille ergebe, im Namen des Arbeitgebers zu handeln. Die Fertigung und Unterzeichnung von Arbeitsverträgen gehöre zu den originären Aufgaben der Beschäftigten der Personalabteilung.

Rechtsgrundlage für die Befristung sei § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG. Entsprechend komme es auf etwaige europarechtliche oder verfassungsrechtliche Bedenken betreffend § 2 Abs. 2 WissZeitVG nicht an. § 2 Abs. 1 WissZeitVG sei gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vorgängerregelung europarechtskonform und verfassungsgemäß.

Die Fristen gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG seien eingehalten. Nach abgeschlossener Promotion sei eine Befristung von bis zu sechs Jahren, d.h. hier bis zum _____ zulässig. Die zulässige Befristungsdauer verlängere sich gem. § 2 Abs. 1 S. 2, 2. Hs um den Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. S. 1 WissZeitVG und Promotionszeiten ohne Beschäftigung insgesamt

weniger als sechs Jahre betragen, d.h. hier aufgrund der Differenz zwischen Beschäftigungsdauer vor Promotion bis zum Abschluss der Promotion am . . . um 2 Jahre 3 Monate entsprechend bis . . . Die vereinbarte Befristung des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrages bis 31. Januar 2010 liege damit innerhalb der zulässigen Höchstbefristungsdauer und bedürfe keines Sachgrundes. Darauf, ob die Klägerin hierbei als Doktorandin in Vollzeit beschäftigt gewesen sei oder nicht, komme es nicht an.

Gem. § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG verlängere sich die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages im Einverständnis mit der Mitarbeiterin, das die Klägerin hier mit E-Mail vom 19. Oktober 2009 erklärt habe; dieses unterliege nicht dem Schriftform-erfordernis gem. § 14 TzBfG. Bereits der Zugang dieser Erklärung führe zur Vertragsverlängerung, wobei die Verlängerungsdauer durch den zugrundeliegenden Unterbrechungssachverhalt bestimmt werde. Wie dem an die Klägerin gerichteten Schreiben entnommen werden könne, wurde ein Zeitraum von 2 Jahren, 1 Monat und 21 Tagen nicht auf die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages angerechnet.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Rechtsvortrages wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen und das Sitzungsprotokoll vom 17. April 2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Anträge sind zulässig.

Mit dem Antrag zu 1) macht die Klägerin ein unbefristetes Fortbestehen des am : . . . geschlossenen Arbeitsvertrages geltend. Das gem. § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse für einen solchen Antrag besteht, wenn sich eine Arbeitnehmerin zur Begründung des Antrages auf § 15 Abs. 5 TzBfG beruft, d.h. geltend macht, das Arbeitsverhältnis gelte auch bei zuvor bestehender wirksamer Befristung aufgrund der Weiterbeschäftigung über diesen Zeitpunkt hinaus als auf

unbestimmte Zeit verlängert (*ErfK*, 12. Aufl./Müller-Glöge, § 17 TzBfG Rn. 15 m.w.N.). Dies macht die Klägerin im vorliegenden Fall geltend.

Mit dem Antrag zu 2) wendet sich die Klägerin gegen den Befristungs-Beendigungstatbestand, auf den sich die Beklagte beruft. Das gem. § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse für diesen Antrag besteht ebenfalls, da sich die Beklagte mit Schreiben vom [] auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum [] beruft und geltend macht, das Arbeitsverhältnis werde ungeachtet einer Weiterbeschäftigung über den zunächst im Arbeitsvertrag vom [] vereinbarten Beendigungstermin [] 2010 hinaus mit Ablauf des [] enden. Dass der [] noch in der Zukunft liegt, steht einem Feststellungsinteresse nicht entgegen.

II.

Die Anträge sind begründet.

1.

Das zwischen den Parteien gemäß Arbeitsvertrag vom [] unter Vereinbarung einer Befristung zunächst zum [] begründete Arbeitsverhältnis gilt gem. § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert. Hiernach gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht.

§ 15 Abs. 5 TzBfG findet jedoch keine Anwendung, wenn es vor oder nach dem Ablauf des Zeitvertrags zu einer Vereinbarung über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses kommt. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG ist ein Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion. Die Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Voraussetzung für den Eintritt der in § 15

Abs. 5 TzBfG angeordneten Fiktion ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bewusst und in der Bereitschaft fortsetzt, die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter zu erfüllen. Der Arbeitnehmer muss die vertragsgemäßen Dienste nach Ablauf der Vertragslaufzeit tatsächlich ausführen (BAG, Urt. v. 18. Oktober 2006, 7 AZR 749/09, juris, m.w.N.).

Eine Vereinbarung über eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den hinaus liegt nicht vor.

a)

Mit Schreiben vom ... hat die Beklagte einseitig eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis ... erklärt. Eine diesbezügliche Vereinbarung der Parteien liegt nicht vor. Zwar hat die Klägerin um eine Verlängerung ihres Arbeitsverhältnisses gebeten. Diese Bitte ohne Angabe bestimmter Zeiten stellt kein hinreichend bestimmtes Angebot dar, das die Beklagte hätte annehmen können. Die Beklagte hat mit ihrem Schreiben vom ... auch nicht „die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit“ wie erbeten angerechnet, sondern von dem Gesamtzeitraum des Mutterschutzes und der Elternzeit Abzüge vorgenommen. Welche Zeiten hier im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG eine Verlängerung rechtfertigen könnten, stand zum Zeitpunkt der Verlängerungsbitte noch gar nicht fest. Da hiernach eine Verlängerung hiernach nur in dem Umfang erfolgen kann, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt, d.h. bei Teilzeitbeschäftigung eine von der Arbeitszeit abhängige anteilige Anrechnung vorzunehmen ist, hing der Verlängerungszeitraum davon ab, ob und für welche Zeiten der Klägerin Teilzeit bewilligt wird. Die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung erfolgte wiederum erst mit Schreiben vom ...

b)

Soweit man mit der Beklagten davon ausgeht, für eine Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG reiche ein erklärtes Einverständnis, da sich die Verlängerung dann kraft Gesetzes vollziehe, ergibt sich hieraus keine Verlängerung zum ... Hierbei kann dahingestellt bleiben, ob eine Bitte um Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit ohne Zeitangabe als Einverständnis mit den arbeitgeberseitig zu ermittelnden Zeiten angesehen werden kann. Denn jedenfalls

entspricht der gewählte Verlängerungszeitraum nicht dem gem. § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG vorgesehenem Verlängerungszeitraum.

Gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG verlängert sich die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Abs. 1, wie er hier vorliegt, um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Hiernach kann Elternzeit bei der Verlängerung nur zeitanteilig berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer während der Beurlaubung wegen Elternzeit in Teilzeit an der Hochschule weiter arbeitet (*Ascheid/Preis/Schmidt, -Schmidt, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 2 WissZeitVG Rn. 68; ErfK, 12. Aufl.,/Müller-Glöge § 2 WissZeitVG Rn. 19*).

Hieraus ergeben sich im Falle der Klägerin folgende anrechenbare Zeiten: Die Zeit vom [redacted] bis [redacted] (Mutterschutz) und anschließende Elternzeit ohne zusätzliche Beschäftigung bis [redacted] sind voll anrechenbar, d.h. ein Zeitraum von 14 ½ Monaten. Von der weiteren Elternzeit vom [redacted] bis [redacted] d.h. weitere 11 Monate und 7 Tage ist aufgrund ebenfalls mit Schreiben vom [redacted] bewilligten Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden nur ¼ anrechenbar, da zu ¾ gearbeitet wurde. D.h. hier anrechenbar sind knapp 3 Monate. Rechnet man zum ursprünglich vereinbarten Beendigungstermin [redacted] uar 2010 17½ Monate hinzu, würde dies zu einem Ende des Arbeitsverhältnisses am [redacted] führen.

Einer weiteren Erwidernsfrist für die Beklagte betreffend die Errechnung der von ihr zugrunde gelegten Frist 9. Juni 2012 bedurfte es nicht, da die zugrunde liegenden Tatsachen – das Schreiben der Beklagten vom [redacted], die Mutterschutz- und Elternzeitzeiträume und die erfolgte Teilzeitbeschäftigung und deren Umfang – unstrittig sind.

c)

Soweit die Beklagte geltend macht, hier sei die Vereinbarung einer längeren Befristung als bis zunächst [redacted] zulässig, da Zeiten gem. § 2 Abs. 1 S. 2

2. HS mit dem Zeitraum bis _____ nicht voll ausgeschöpft wären, liegt eine entsprechende, diesbezüglich jedenfalls erforderliche Vereinbarung nicht vor.

2.

Auch wenn man davon ausgeht, dass die Mitteilung eines unzutreffenden Beendigungszeitpunkts aufgrund einer angenommenen gesetzlichen Verlängerungsfiktion und fehlerhaft berechneten Frist kein Fall des § 15 Abs. 5 TzBfG ist, weil es hier an einer Fortsetzung über einen als zutreffend angenommenen Zeitpunkt hinaus fehlt, liegt keine wirksame Befristung zum _____ vor, so dass gem. 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Geht man mit der Beklagten davon aus, dass eine Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages gem. § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG keines weiteren schriftlichen Vertrages gem. § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf (so u.a. *ErfK*, 12. Aufl./Müller-Glöge § 2 *WissZeitVG Rn. 17*), so fehlt es am Vorliegen dieses Befristungsverlängerungsgrundes. Erfolgt ist keine Verlängerung um die Dauer einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, sondern darüber hinaus (s.o.).

Entsprechend kann dahingestellt bleiben, ob hier angesichts der gleichermaßen mit Schreiben vom _____ erfolgten Vertragsänderung betreffend die Arbeitszeit – wie der Klägervertreter im Kammertermin geltend machte - überhaupt eine Verlängerung im Sinne des § 2 Abs. 5 WissZeitVG vorliegt; jedenfalls bezüglich der Verlängerung der sachgrundlosen Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ist anerkannt, dass eine „Verlängerung“ in diesem Sinne nur vorliegt, wenn lediglich nur die Laufzeit geändert wird, nicht aber die übrigen Vertragsbedingungen (*BAG, Urt. v. 18. Januar 2006, 7 AZR 178/05, AP Nr. 22 zu § 14 TzBfG m.w.N.; BAG, Urt. v. 10. Oktober 2007, 7 AZR 795/06, BAGE 124, 196-202 m.w.N.*).

3.

Entsprechend endet das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf des _____ ..

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Angesetzt wurden drei Bruttomonatsentgelte, da in der Sache die befristungsbedingte Beendigung eines seit mehr als einem Jahr bestehenden Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt – dem - streitig ist.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.
Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin ,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 ZPO.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für d. Klägerin ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

gez. Dr. Baer

Ausgefertigt

08. MAI 2012

Baer

Gerichtsbeschäftigte/r

als Urkundsbearbeiter/der

Gerichtsstelle des

Amtsgerichts Berlin

