Abschrift

ARBEITSGERICHT HANNOVER

Verkündet am:
19.05.2015

[redacted]
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

MdlÜb | VA | TV | RR
Eilt | EINGEGANGEN 15. JUNI 2015 Rechtsanwälte | Erled
zK | zdA
z. StG | WV | MA

URTEIL

10 Ca 456/14 E

In dem Rechtsstreit

[redacted]

Klägerin,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge, Karsten Fischer-Lange Büro Hannover, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

Land Niedersachsen, vertreten durch die [redacted]

Beklagte

wegen Forderung

hat die **10. Kammer** des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom **19. Mai 2015** durch die Richterin [redacted] als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richterinnen Frau [redacted] und Frau [redacted] als Beisitzer

für Recht erkannt:

1) Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 2.745,25 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag von jeweils 549,05 EUR seit dem 01.03.2014, 01.04.2014, 01.05.2014, 01.06.2014 sowie 01.07.2014 zu zahlen.

2) Es wird festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.07.2014 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L zu zahlen und die monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge beginnend ab dem 01.08.2014 ab dem 01. eines jeden Folgemonats mit einem Zinssatz von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

3) Die Kosten des Rechtsstreits hat das beklagte Land zu tragen.

4) Der Streitwert wird auf 19.765,80 EUR festgesetzt.

5) Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Tätigkeit der Klägerin als pädagogische Mitarbeiterin.

Die Klägerin ist seit dem 31.07.2006 auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 06.07.2007 (Anlage K 1 zur Klageschrift vom 17.07.2014, Bl. 8 - 10 d. A.) zunächst befristet im Rahmen eines Vertretungskonzepts als pädagogische Mitarbeiterin für das beklagte Land an der [redacted] tätig. Der Arbeitsvertrag regelt unter anderem wie folgt:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.[…]"

Wegen der weiteren Einzelheiten des Arbeitsvertrages vom 06.07.2007 wird auf die Anlage K 1 zur Klageschrift vom 17.07.2014 (Bl. 8 - 10 d. A.) Bezug genommen.

Sie wurde nach der Entgeltgruppe der Vergütungsgruppe Vb TVÜ-L vergütet. Der Vertrag wurde in der Folgezeit mehrfach verlängert und hinsichtlich der regelmäßigen Wochenarbeitszeit geändert.

Unter dem 27.01.2014 schlossen die Parteien einen weiteren Änderungsvertrag. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin wurde ab dem 01.02.2014 unbefristet auf 28 Stunden erhöht.

Hinsichtlich der Vergütung heißt es unter § 2 erstmals in Änderung des Vertrages vom 06.07.2007 nunmehr:

„§ 2

§ 4 des Vertrages wird mit Wirkung vom 01.02.2014 wie folgt geändert:

Die Eingruppierung bestimmt sich nach § 12 TV-L in Verbindung mit der Anlage A. Die Beschäftigte ist ab 01.02.2014 in die Entgeltgruppe 5 TV-L eingruppiert. Sie gehört zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Dienstaltersstufe 4 an."

Wegen der weiteren Einzelheiten des Änderungsvertrages vom 27.01.2014 wird auf die Anlage K 2 zur Klageschrift vom 17.07.2014 (Bl. 11 - 12 d. A.) Bezug genommen.

Die Tätigkeit der Klägerin als pädagogische Mitarbeiterin an der [redacted] änderte sich in Zusammenhang mit der Vertragsänderung vom 27.01.2014 nicht. Die Vergütung der Klägerin wurde ab dem 01.02.2014 entsprechend der geänderten Entgeltgruppe monatlich um 549,05 EUR brutto reduziert.

Mit Schreiben vom 25.02.2014 (Anlage B 2 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 10.10.2014, Bl. 51 - 52 d. A.) forderte die Klägerin das beklagte Land auf, ihre Vergütung trotz des Änderungsvertrages vom 27.01.2014 weiterhin nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L vorzunehmen. Zuletzt mit Schreiben vom 13.05.2014 (Anlage B 3 zum Schriftsatz des beklagten Landes vom 10.10.2014, Bl. 53 - 54 d. A.) lehnte das beklagte Land die Ansprüche der Klägerin ab.

Mit ihrer am 23.07.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht sie mit ihren Hauptanträgen für die Zeit ab Februar 2014 weiterhin die Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L geltend.

In einem Umfang von wöchentlich 20 Stunden, somit mit über 50 % ihrer Arbeitszeit, übe sie für das beklagte Land im Rahmen des Vertretungskonzeptes der [redacted] Tätigkeiten aus, die mit den Tätigkeiten einer Sozialpädagogin vergleichbar und artverwandt seien und verfüge auch über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen einer Sozialpädagogin.

Bei den von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten handele es sich um Tätigkeiten einer Sozialpädagogin, da die Tätigkeiten konzeptionell geprägt und auf die Veränderung des Menschen, seiner Lebenslage und Lebensqualität gerichtet seien. In Abgrenzung zu den Tätigkeiten einer Erzieherin seien ihre Aufgaben nicht lediglich ausführende Arbeiten fürsorgerischer und bewahrender Natur.

Bei dem Änderungsvertrag vom 27.01.2014 handele es sich - nach Ansicht der Klägerin - um eine sogenannte korrigierende Rückgruppierung. Dem beklagten Land obliege daher die Darlegungs- und ggf. Beweislast, dass die ursprüngliche Eingruppierung der Klägerin fehlerhaft gewesen sei. Der Vergütungsanspruch der Klägerin gemäß Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L sei durch den Änderungsvertrag auch nicht abbedungen, denn die Vergütungsgruppenbezeichnung habe als Wissenserklärung lediglich deklaratorischen Charakter.

Die Klägerin hat nach erfolgter Klageerweiterung vom 18.11.2014 zuletzt **b e a n t r a g t**:

1) Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Arbeitsentgelt für die Monate Februar bis Juni 2014 in Höhe von insgesamt 2.745,25 EUR brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag von 549,05 EUR seit dem 01.03.2014, aus einem weiteren Betrag in Höhe von 549,05 EUR seit dem 01.04.2014, aus einem weiteren Betrag in Höhe von 549,05 EUR seit dem

01.05.2014, aus einem weiteren Betrag in Höhe von 549,05 EUR seit dem 01.06.2014 sowie aus einem weiteren Betrag in Höhe von 549,05 EUR seit dem 01.07.2014.

2) Es wird festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.07.2014 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L zu zahlen und die monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge beginnend ab dem 01.08.2014 ab dem 1. eines jeden Folgemonats mit einem Zinssatz von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.07.2014 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 Stufe 4 TV-L zu zahlen und die monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge beginnend ab dem 01.08.2014 ab dem 1. eines jeden Folgemonats mit einem Zinssatz von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Das beklagte Land **b e a n t r a g t**,

Die Klage abzuweisen.

Es ist der Auffassung, eine Eingruppierung der Klägerin in die Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L sei nach aktueller Rechtslage nicht möglich. Die Eingruppierung der Klägerin in diese Entgeltgruppe sei fehlerhaft erfolgt, was dem beklagten Land im Wege der beabsichtigten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin aufgefallen sei.

Die Klägerin habe den Änderungsvertrag mit der korrekten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 Stufe 4 TV-L unter dem 27.01.2014 auch unterzeichnet. Damit habe eine einseitige Korrektur der Eingruppierung durch das beklagte Land nicht stattgefunden; der Klägerin obliege es daher auch, das Vorliegen der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 TV-L schlüssig darzulegen.

Jedenfalls sei die ursprüngliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 fehlerhaft erfolgt. Die Klägerin erfülle die Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals nicht. Sie habe weder einen Abschluss als Sozialpädagogin oder Sozialarbeiterin, noch habe die Klägerin gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen nachgewiesen. Hierfür hätte sich die Klägerin weitreichende Kenntnisse aus dem Bereich der Sozialpädagogik angeeignet haben und in weitgehenden Tätigkeitsbereichen von Sozialpädagogen tätig gewesen sein müssen. Dies ergebe sich jedoch weder aus ihrem Studium [redacted], noch aus den von der Klägerin dargelegten Tätigkeiten vor Beschäftigung an der [redacted]

Auch die gegenwärtigen Tätigkeiten der Klägerin für das beklagte Land an der [redacted] werden den Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 TV-L nicht gerecht. Es werde ausdrücklich bestritten, dass die Klägerin während der Abrufstunden im Rahmen des Vertretungskonzeptes Tätigkeiten einer Sozialpädagogin ausübe. Insbeson-

dere erteile die Klägerin im Rahmen dieses Vertretungskonzeptes auch keinen selbständigen Unterricht. Aber auch wenn die Klägerin - vom beklagten Land bestritten - Unterricht erteilen würde, folge hieraus nicht die Qualifizierung einer Sozialpädagogin.

Aber auch unabhängig von der damaligen fehlerhaften Eingruppierung, wäre die Klägerin nach heutiger Beurteilung nicht in die Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L einzugruppieren. Die Klägerin beschäftige sich während des Ausfalls von stundenplanmäßigem Unterricht mit den Schülerinnen und Schülern; dies begründe die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe 5 TV-L entsprechend der Tätigkeit einer Erzieherin.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gem. § 313 Abs. 2 ZPO auf das Vorbringen der Parteien in ihren in diesem Verfahren gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 28.08.2014, 09.12.2014 sowie 19.05.2015 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig. Es handelt sich neben der bezifferten Leistungsklage um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (vgl. BAG, Urteil vom 26.07.1995 - 4 AZR 280/94, AP Nr. 203 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

II.

Die Klage ist hinsichtlich der Hauptanträge auch begründet.

1.

Die Klägerin hat gegen das beklagte Land einen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Vergütungsdifferenz zwischen der Entgeltgruppe E 9 Stufe 4 TV-L und der Entgeltgruppe E 5 Stufe 4 TV-L für den Zeitraum Februar 2014 bis einschließlich Juni 2014 in Höhe von insgesamt 2.745,25 EUR brutto sowie auf Feststellung, dass das beklagte Land verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.07.2014 (weiterhin) nach der Entgeltgruppe E 9 Stufe 4 TV-L zu vergüten. Das insoweit beweisbelastete beklagte Land hat die Rechtmäßigkeit der ab dem

01.02.2014 vorgenommenen korrigierenden Rückgruppierung der Klägerin in die Entgeltgruppe 5 Stufe 4 TV-L nicht hinreichend dargelegt.

a.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes ergibt sich die seit dem 01.02.2014 vorgenommene Vergütung der Klägerin nicht bereits aus dem Änderungsvertrag der Parteien vom 27.01.2014. Die Regelung zu § 2 des Änderungsvertrages hat lediglich deklaratorischen, nicht aber konstitutiven Charakter.

In der Regel ist die Nennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber als Wissenserklärung und nicht als Willenserklärung anzusehen. Die Angabe bezeichnet lediglich diejenige Vergütungsgruppe, die nach Auffassung des Arbeitsgebers nach den vereinbarten tariflichen Eingruppierungsregelungen zutreffend ist (BAG, Urteil vom 25.10.1995 - 4 AZR 495, NZA-RR 1996, S. 275 ff.). Diese Angabe schließt ebenso wenig eine spätere Berufung des Arbeitnehmers auf eine höhere Vergütungsgruppe wie eine des Arbeitgebers auf eine niedrigere Vergütungsgruppe und die Durchführung einer korrigierenden Rückgruppierung aus (BAG, Urteil vom 15.06.2011 - 4 AZR 737/09, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung m.w.N.). Wollen die Parteien unabhängig von der tarifvertraglichen Eingruppierung eine bestimmte Vergütungsgruppe vereinbaren, müssen sie dies hinreichend deutlich zum Ausdruck bringen (BAG, Urteil vom 01.09.1982 - 4 AZR 951/79, AP Nr. 65 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Im ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 06.07.2007, auf dessen Grundlage der streitgegenständliche Änderungsvertrag geschlossen wurde, sind die Tarifverträge in § 2 jeweils allgemein in Bezug genommen. Davon ist auch die Bezugnahme der jeweiligen Vergütungsregelung umfasst. Damit haben die Parteien auch die Anwendung der Tarifautomatik vereinbart. Der Änderungsvertrag vom 27.01.2014 lässt gerade nicht erkennen, dass die Parteien von der Tarifautomatik abweichen wollen und der Klägerin unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 5 Stufe 4 TV-L erhalten sollte.

b.

Der von der Klägerin begehrten unveränderten, weiteren Vergütungszahlung nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L ab dem 01.02.2014 kann das beklagte Land auch nicht die erfolgte korrigierende Rückgruppierung in Anwendung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tarifautomatik entgegengehalten.

Das insoweit darlegungsbelastete beklagte Land hat die erforderliche Tatsachengrundlage für die nunmehr vorgenommene korrigierte Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 TV-L nicht hinreichend dargelegt.

aa.

Zutreffend ist davon auszugehen, dass im Grundsatz der Arbeitnehmer die tatsächlichen Voraussetzungen einer von ihm klageweise begehrten Eingruppierung im Prozess dazulegen und, sofern erforderlich, zu beweisen hat (vgl. nur BAG, Urteil vom 19.05.2010 - 4 AZR 912/08, AP Nr 314 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Bei Vorliegen einer sogenannten korrigierenden Rückgruppierung, d.h. einer Einstufung in eine niedrigere, als zuvor als zutreffend angenommene Vergütungsgruppe, muss der Arbeitgeber, wenn sich der Arbeitnehmer auf die ihm vom Arbeitgeber zuvor als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit dieser bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen (vgl. nur BAG, Urteil vom 20.03.2013 - 4 AZR 521/11, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung, m.w.N.). Eine gebotene tarifliche Bewertung nach den Grundsätzen des § 22 Abs. 2 BAT hat unter Umständen neu zu erfolgen. Dem Arbeitgeber trifft nämlich nicht nur die Darlegungs- und ggf. Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten und umgesetzten Eingruppierung, sondern auch für die nach seiner Auffassung nunmehr korrekten Eingruppierung (BAG, Urteil vom 20.03.2013 - 4 AZR 521/11, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung).

Die spezifische Darlegungs- und Beweislast bei einer korrigierenden Rückgruppierung setzt einen „begrenzten Vertrauensschutz" um (BAG, Urteil vom 16.02.2000 - 4 AZR 62/99, BAGE 93, S. 340 ff.), den der Arbeitnehmer aufgrund der Mitteilung der vom Arbeitgeber vorgenommenen ursprünglichen Eingruppierung in Anspruch nehmen kann. Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Sachnähe und Kompetenz verpflichtet, die Eingruppierung sorgfältig und korrekt vorzunehmen. Die hierbei vertrauensbegründende Sorgfalt und Kompetenz bezieht sich jedoch nicht allein auf die Mitteilung der maßgebenden Vergütungsgruppe innerhalb der jeweiligen Vergütungsordnung. Sie erfasst auch die vom Arbeitgeber aufgrund einer Bewertung vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit des Arbeitnehmers sowie die von ihm angenommene Erfüllung von Anforderungen des konkreten Tätigkeitsmerkmals einer Vergütungsordnung. Auf die Richtigkeit gerade dieses Bewertungs- und Zuordnungsvorgangs darf ein Arbeitnehmer vertrauen (BAG, Urteil vom 20.03.2013 - 4 AZR 521/11, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung). Dies muss insbesondere vor dem Hintergrund gelten, wenn und soweit sich die zu bewertende Tätigkeit des Arbeitnehmers unstreitig nicht geändert hat.

bb.

Gemessen an diesen Grundsätzen oblag dem beklagten Land nicht nur im Hinblick auf die fehlerhafte Eingruppierung, sondern vielmehr auch hinsichtlich der objektiven Richtigkeit der nunmehr erfolgten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 Stufe 4 TV-L die Darlegungslast.

Dieser ist das beklagte Land nicht hinreichend nachgekommen. Die darlegungsbelastete Partei hat im Eingruppierungsprozess - nach den Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast der allgemeinen Grundsätze des Verfahrensrechts - die Einzelheiten der zu beurteilenden Tätigkeiten hinsichtlich der Anforderungen der entsprechenden Tätigkeitsmerkmale so darzulegen, dass eine Beurteilung durch das Gericht vorgenommen werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 28.02.1979 - 4 AZR 427/77, AP Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dabei ist dazulegen, welche einzelnen Aufgaben mit welchen Arbeitszielen ausgeführt werden.

Auch nach erfolgtem gerichtlichem Hinweis vom 11.09.2014 ist das beklagte Land diesen Anforderungen nicht nachgekommen. Der Vortrag des beklagten Landes erschöpft sich insoweit vielmehr in der unsubstantiierten Annahme, dass die Tätigkeiten der Klägerin im Rahmen des Vertretungskonzeptes nicht als sozialpädagogische Tätigkeiten zu betrachten seien. Soweit das beklagte Land in diesem Zusammenhang darauf verweist, die Klägerin beschäftige die Schülerinnen und Schüler lediglich während des Ausfalls von stundenplanmäßigem Unterricht, genügt diese Darlegung nicht, um die - wie von beklagten Land angenomme - rechtliche Abgrenzung der Tätigkeiten einer Sozialpädagogin zu den Tätigkeiten einer Erzieherin auf der Grundlage eines Tatsachenvortrages vorzunehmen. Es fehlt in diesem Zusammenhang an den Darlegungen des beklagten Landes, aufgrund welcher tatsächlichen Umstände festgestellt werden kann, dass eine konzeptionelle Einwirkung durch die Tätigkeitsanforderungen an die Klägerin auf die Schülerinnen und Schüler nicht stattfinde und vielmehr lediglich beaufsichtigende Tätigkeiten durch die Klägerin vorgenommen werden.

2.

Der ausgeurteilte Zinsanspruch hinsichtlich der geltend gemachten Zahlungsforderung ergibt sich aus den Grundsätzen des Schuldnerverzuges, §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286, 288 Abs. 1 BGB.

3.

Da die Klägerin bereits mit ihren Hauptanträgen obsiegte, stand der Hilfsantrag nicht zur Entscheidung an.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Da das beklagte Land unterlegen ist, sind ihm die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 42 Abs. 2 S. 2 GKG, 3, 5 ZPO. Dabei wurde die 36-fache Differenz der Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L zu Entgeltgruppe 5 Stufe 4 TV-L unter Berücksichtigung der Teilzeitquote zugrunde gelegt. Die bezifferte Forderung war nach § 42 Abs. 4 S. 1 GKG nicht gesondert zu berücksichtigen.

Über die gesonderte Zulassung der Berufung war nach § 64 Abs. 3 a ArbGG zu entscheiden. Das Gericht hat die Berufung mangels Vorliegen der Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gesondert zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Niedersächsischen Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der Justiz (Nds. ERVVO-Justiz) vom 15. Oktober 2014 (Nds. GVBl. vom 28. Oktober 2014, Seite 284) in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemensstraße 10, 30173 Hannover