Arbeitsgericht Wiesbaden

Az.: 5 Ca 1268/14

Verkündet am:
29. Januar 2015

gez. [redacted]
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

EINGEGANGEN
10. FEB. 2015
Rechtsanwälte

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

[redacted] Klägerin

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

Geschäftszeichen
- 1090/14HK05 -

gegen

Land Hessen, vertreten durch das Landesschulamt, dieses vertreten durch den Präsidenten Jörg Meyer-Scholten, Kirchgasse 2, 65185 Wiesbaden Beklagter

hat das Arbeitsgericht Wiesbaden, Kammer 5,
auf die mündliche Verhandlung vom 29. Januar 2015
durch den Richter am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter [redacted]
und den ehrenamtlichen Richter [redacted]
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Befristung des Arbeitsvertrages vom 01.08.2012 aufgrund der Änderungsregelung vom 21.01.2014 zum 31.07.2014 unwirksam ist.

2. Es wird festgestellt, dass die Befristung des Arbeitsvertrages vom 25.07.2013 zum 31.07.2014 unwirksam ist.

3. Das beklagte Land wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungsrechtsstreites zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 01.08.2012 in der Fassung durch den Änderungsvertrag vom 21.01.2014 als Lehrkraft weiter zu beschäftigen.

4. Das beklagte Land wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungsrechtsstreites zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 25.07.2013 als Lehrkraft weiter zu beschäftigen.

bitte wenden

5. Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 23.762,36 Euro (in Worten: dreiundzwanzigtausendsiebenhundertzweiundsechzig 36/100 Euro) brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 9.963,00 Euro (in Worten: neuntausendneunhundertdreiundsechzig Euro) zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

   aus einem Betrag in Höhe von 2.255,65 Euro (in Worten: zweitausendzweihundertfünfundfünfzig 65/100 Euro) seit dem 01.09.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro (in Worten: zweitausendzweihundertfünfundfünfzig 65/100 Euro) seit dem 01.10.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro (in Worten: zweitausendzweihundertfünfundfünfzig 65/100 Euro) seit dem 01.11.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro (in Worten: zweitausendzweihundertfünfundfünfzig 65/100 Euro) seit dem 01.12.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro (in Worten: zweitausendzweihundertfünfundfünfzig 65/100 Euro) seit dem 01.01.2015 sowie
   aus einem Betrag in Höhe von 2.521,11 Euro (in Worten: zweitausendfünfhunderteinundzwanzig 11/100 Euro) seit dem 01.12.2014.

6. Die Kosten des Rechtsstreites hat das beklagte Land zu tragen.

7. Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf 30.818,96 Euro.

8. Die Berufung wird hinsichtlich des Zahlungsbegehrens nicht zugelassen. Hiervon unberührt bleibt die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage der Entfristung zweier Arbeitsverhältnisse der Klägerin zu dem beklagten Land sowie über damit im Zusammenhang stehender Weiterbeschäftigungs- und Zahlungsbegehren der Klägerin.

Die Klägerin ist Lehrerin. Sie ist seit dem 26. Oktober 2009 als Lehrerin im Angestelltenverhältnis für das beklagte Land tätig. Zuletzt bezog sie einen Bruttomonatsverdienst von 4.254,90 Euro, in dem 6,65 Euro vermögenswirksame Leistungen enthalten sind.

Die Tätigkeit der Klägerin basierte auf verschiedenen Arbeitsverträgen, die jeweils befristet waren.

Zuletzt wurde die Klägerin tätig auf Basis eines Änderungsvertrages vom 21. Januar 2014. Auf diesen Vertrag (vgl. Bl. 8 ff. d. A.) wird ausdrücklich Bezug genommen.

Dieser Vertrag enthält u. a. folgende Regelung:

> „...
>
> Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 31.07.2014 aufgrund folgenden Projektes: „[redacted]".
>
> ..."

Ferner wurde die Klägerin für das beklagte Land aufgrund eines weiteren Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2013, auf den ebenfalls Bezug genommen wird (vgl. Bl. 13 ff. d. A.), tätig. In diesem Arbeitsvertrag findet sich folgende Regelung:

„...

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 31.07.2014 aufgrund der Teilzeitbeschäftigung der Lehrkräfte [redacted].

..."

Die Klägerin ist der Ansicht, die beiden Befristungen in den jeweiligen Arbeitsverträgen seien unwirksam.

Soweit der Arbeitsvertrag vom 21. Januar 2014 auf ein Projekt Bezug nimmt, stehe dem entgegen, dass es eine dauerhafte Aufgabe gewesen sei, Englischunterricht zu erteilen. Eine projektbezogene Befristung liege nicht vor.

Hinsichtlich des Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2013 ist die Klägerin der Ansicht, das beklagte Land habe eine entsprechende Vertretungskette nicht hinreichend dargelegt.

Vor dem Hintergrund der Unwirksamkeit der Befristungen ist die Klägerin weiter der Ansicht, dass ihr Weiterbeschäftigungsbegehren und ihre Zahlungsansprüche aus Verzugsgesichtspunkten entsprechend begründet seien.

Die Klägerin hat ihr ursprüngliches Zahlungsbegehren im Kammertermin vom 29. Januar 2015 um 33,25 Euro reduziert, was den ursprünglich mit geltend gemachten Zahlungsansprüchen für vermögenswirksame Leistungen über 5 Monate entspricht.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

1. festzustellen, dass der von den Parteien am 01. August 2012 abgeschlossene Arbeitsvertrag nicht aufgrund der am 21. Januar 2014 ver-

einbarten Befristung zum 31. Juli 2014 beendet ist, sondern als unbefristeter Arbeitsvertrag über den 31. Juli 2014 hinaus fortbesteht,

2. festzustellen, dass der von den Parteien am 25. Juli 2013 abgeschlossene Arbeitsvertrag nicht aufgrund der Befristung zum 31. Juli 2014 beendet ist, sondern als unbefristeter Arbeitsvertrag über den 31. Juli 2014 hinaus fortbesteht,

3. das beklagte Land zu verurteilen, an sie Arbeitsentgelt in Höhe von 23.762,36 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 9.963,00 Euro zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

   aus einem Betrag in Höhe von 2.255,65 Euro seit dem 01.09.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro seit dem 01.10.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro seit dem 01.11.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro seit dem 01.12.2014,
   aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.255,65 Euro seit dem 01.01.2015 sowie
   aus einem Betrag in Höhe von 2.521,11 Euro seit dem 01.12.2014,

4. das beklagte Land zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites über den Antrag zu Ziff. 1 zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 01. August 2012, geändert durch den Änderungsvertrag vom 21. Januar 2014, als Lehrkraft weiter zu beschäftigen,

5. das beklagte Land zu verteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites über den Antrag zu Ziff. 2 zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2013 als Lehrkraft weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land ist der Ansicht, die beiden streitgegenständlichen Arbeitsverträge seien wirksam befristet worden.

Der Arbeitsvertrag vom 21. Januar 2014 enthalte eine Befristung auf Basis eines rein schulbezogenen Projektes im 2. Halbjahr des Schuljahres 2013/2014. Diesbezüglich habe der Schulleiter mitgeteilt, dass das Projekt mit Ablauf des Schuljahres 2013/2014 beendet sei.

Hinsichtlich des Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2013 habe eine Befristung ihren Grund in der Vertretung der Lehrkräfte [redacted]. Es habe eine Vertretungskette vorgelegen. Die beiden genannten Lehrkräfte hätten anderweitig im Lehrbetrieb eingesetzt werden müssen. Frau [redacted] aus pädagogischen Gründen in der Fachoberschule Gesundheit, Herr [redacted] aufgrund eines dringenden Fachbedarfes bei den zahnmedizinischen Fachangestellten.

Bezogen auf die Zahlungsbegehren der Klägerin ist das beklagte Land der Ansicht, dass jedenfalls das staatliche Schulamt nicht passivlegitimiert sei.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 13. Oktober 2014 und 29. Januar 2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die vorliegende Klage ist im Umfang der zuletzt gestellten Anträge begründet.

I.

Die Klägerin hat ihre Entfristungsklage bezüglich beider im Streit stehenden Arbeitsverträge innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 17 TzBfG am Arbeitsgericht Wiesbaden eingereicht. Die Zustellung erfolgte ausweislich Zustellungsurkunde (vgl. Bl. 27 d. A.) am 27. August 2014 und wahrte damit auch die genannte Frist.

II.

Sowohl die Befristung im Arbeitsvertrag vom 21. Januar 2014 sowie die Befristung im Arbeitsvertrag vom 25. Juli 2013 sind rechtsunwirksam.

1.

Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 21. Januar 2014 ist rechtsunwirksam.

Die Befristung erfolgte ausweislich des Vortrages des beklagten Landes und der Regelung im streitigen Arbeitsvertrag projektbezogen. Die projektbezogene Befristung ist grundsätzlich gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 2 TzBfG möglich. Hierbei kommt es jedoch auf den in der Maßnahme zu erwartenden Beschäftigungsbedarf an. Die Unsicherheit einer künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfes rechtfertigt allein keine Befristung. In diesem Sinne muss der Arbeitgeber den vorübergehend erhöhten Arbeitsanfall und einen zukünftigen Arbeitsabfall prognostizieren. Bei den im Rahmen eines Projektes zu be-

wältigenden Aufgaben muss es sich um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handeln (vgl. BAG, Urteil vom 13. Februar 2013 – NZA 2013, 1271). Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszweckes dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projektes durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen (vgl. ErfK/Müller-Glöge, § 14 TzBfG Rn. 25).

Die Darlegungs- und Beweislast für die Vereinbarung einer Befristung trägt die Partei, die die hieraus für sie günstige Rechtsfolge ableiten will. Im vorliegenden Fall ist dies der Arbeitgeber, da er sich im Rahmen der Befristung auf eine rechtsvernichtende Einwendung beruft (vgl. hierzu allgemein: ErfK/Müller-Glöge, § 17 TzBfG Rn. 13).

Vorliegend konnte das beklagte Land über die Aussage hinaus, dass ein Projekt ausgelaufen sei, keine weiteren Tatsachen vortragen. Es wäre hier aber notwendig gewesen, darzulegen, um welches Projekt es sich gehandelt hat, über welche Dauer es angelegt war und ob schon bei Beginn des Projektes ein entsprechender Arbeitskräfteüberhang nach Ablauf des Projektes zu erkennen gewesen sei. Ferner hätte im Einzelnen dargelegt werden müssen, inwieweit es sich bei den Projekttätigkeiten um eine vorübergehende Aufgabe gehandelt hat.

2.

Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 25. Juli 2013 ist ebenso rechtsunwirksam.

Zwar ist grundsätzlich gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 3 TzBfG die Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers möglich. Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vorneherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Teil des Sachgrundes ist daher eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfes durch Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Der Sachgrund der Vertretung setzt des Weiteren einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitlichen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters voraus. Der Einsatz des befristet beschäftigen Arbeitnehmers muss wegen des Arbeitskräftebedarfes erfolgen, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht (vgl. BAG, Urteil vom 06. Oktober 2010 – 7 AZR 379/09 – BAGE 136, 17).

Wird die Tätigkeit des zeitweise ausfallenden Mitarbeiters nicht von dem Vertreter, sondern von einem anderen Arbeitnehmer oder mehreren anderen Arbeitnehmern ausgeübt (mittelbare Vertretung), hat der Arbeitgeber zur Darstellung des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen. Auch ohne dass eine Vertretungskette vorliegt, kann die Kausalität bei der mittelbaren Vertretung auch dann bestehen, wenn der Arbeitgeber – was ihm auch in Vertretungsfällen unbenommen ist – die Aufgaben in seinem Betrieb oder seiner Dienststelle neu verteilt. Er hat dann zunächst die bisher dem vertretenen Mitarbeiter übertragenen Aufgaben darzustellen. Anschließend ist die Neuverteilung dieser Aufgaben auf einen oder mehrere Mitarbeiter zu schildern. Schließlich ist darzulegen, dass sich die dem Vertretenen zugewiesenen Tätigkeiten aus der geänderten Aufgabenzuweisung ergeben (vgl. BAG, Urteil vom 06. Oktober 2010 a.a.O.).

Die erforderliche Kausalität kann sich aber auch daraus ergeben, dass der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, die dem vorübergehend abwesenden Mitarbeiter zugewiesenen Aufgaben im Falle seiner Abwesenheit dem Vertreter zu übertragen. Zur Gewährleistung des Kausalzusammenhanges zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten nach Außen erkennbar gedanklich zuordnet. Nur so ist gewährleistet, dass die Einstellung tatsächlich auf der Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters beruht und nicht etwa auf der Abwesenheit eines Mitarbeiters die Vertretung durch eine Vielzahl von weiteren Arbeitnehmern gestützt wird (vgl. BAG, Urteil vom 12. Januar 2011 – 7 AZR 194/09 – AP Nr. 78 zu § 14 TzBfG).

In allen Fallgestaltungen ist Voraussetzung, dass die Abwesenheit eines Arbeitnehmers vorliegt.

Dem beklagten Land ist es vorliegend nicht gelungen, darzulegen, welche Arbeitnehmer vorübergehend nicht zur Verfügung stehen, weil sie abwesend sind. Soweit man sich auf die anderweitigen Tätigkeiten der Arbeitnehmer [redacted] beruft, ergibt sich aus den Ausführungen des beklagten Landes gerade, dass diese eben weiterhin in vollem Umfang tätig sind. Es besteht insofern ein Mehrbedarf, ohne dass erkennbar ist, dass ein tatsächlicher Ausfall an Arbeitskraft an anderer Stelle stattgefunden hat. Vor diesem Hintergrund ist von einer zusätzlichen Daueraufgabe auszugehen, die eine Befristung nicht rechtfertigt.

III.

Aufgrund ihres Obsiegens mit den Entfristungsanträgen begehrt die Klägerin auch zu Recht ihre vertragsgemäße Weiterbeschäftigung entsprechend der

beiden zuletzt abgeschlossenen Verträge bis zum Abschluss des vorliegenden Entfristungsverfahrens im austenorierten Sinne (vgl. BAG, Urteil des Großen Senates vom 27. Februar 1995, GS 1/94 – BAGE 48, 122 zu c der Gründe). Den Weiterbeschäftigungsanspruch ausschließende überwiegende Interessen des beklagten Landes sind von diesem über den reinen Vortrag zu den Befristungsgründen nicht vorgetragen worden.

IV.

Der Klägerin steht auch der im Antrag zu 3. geltend gemachte Zahlungsanspruch zu.

1.

Vorliegend ist die Passivlegitimation des beklagten Landes gegeben. Dieses ist Arbeitgeber der Klägerin und damit zur Leistung von Vergütung als Vertragspartner verpflichtet. Soweit im Rahmen des Entfristungsverfahrens der Zahlungsanspruch gegenüber dem beklagten Land, vertreten durch das staatliche Schulamt Weilburg, geltend gemacht wurde, obliegt es dem Land, interne Vertretungsregelungen entsprechend umzusetzen und weiterzuleiten. Dies geht nicht zu Lasten der Klägerin, die sich an die richtige Beklagtenseite gewendet hat.

2.

Die gemäß § 611 Abs. 1 BGB vorleistungspflichtige Klägerin hat zwar im von ihr geltend gemachten Zeitraum nicht gearbeitet. Gleichwohl ist ihr der Vergütungsanspruch, ohne dass sie zur Nachleistung verpflichtet wäre, erhalten geblieben. Das beklagte Land war nach dem Berufen auf die Entfristung der Arbeitsverhältnisse zum 31. Juli 2014 in Annahmeverzug geraten.

Der Höhe nach stehen der geltend gemachten Forderung keine Bedenken entgegen. Die Klägerin hat zutreffend Leistungen der Bundesagentur für Arbeit in Abzug gebracht. Das beklagte Land hat inhaltlich keine Einwendungen erhoben.

Gleiches gilt für den geltend gemachten Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV-H.

Die Zinsansprüche folgen ebenso aus Verzugsgesichtspunkten.

B.

Die Kosten des Verfahrens hat gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO das beklagte Land als unterlegene Partei zu tragen. Hinsichtlich der von der Klägerin erklärten Klagerücknahme war eine gesonderte Kostentragung der Klägerin nicht auszutenorieren, da der entsprechend zurückgenommene Teil verhältnismäßig gering war.

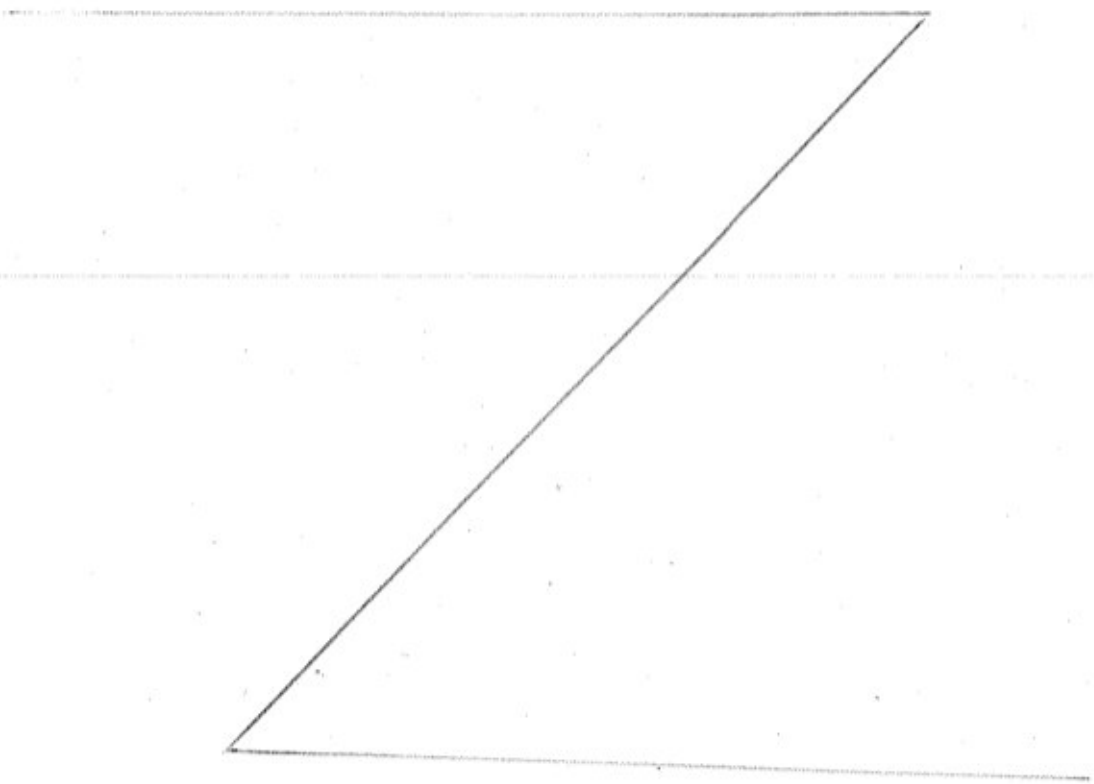
Die Entscheidung zum Wert des Streitgegenstandes folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 42 Abs. 2 GKG, soweit die jeweilige Entfristung in Rede steht. Hinsichtlich der Weiterbeschäftigungsanträge und der Zahlungsbegehren folgt die Wertfestsetzung aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 3 ZPO.

Eine Entscheidung über die Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 2 a ArbGG ist hinsichtlich der Entfristungsanträge nicht in den Tenor aufzunehmen, da insoweit die Berufung bereits gesetzlich nach § 64 Abs. 2 c ArbGG zulässig ist.

Hinsichtlich des Zahlungsbegehrens war die Entscheidung über die Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 2 a ArbGG in den Urteilstenor aufzunehmen.

Die Berufung ist nicht zuzulassen, da hier ein Zulassungsgrund gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG nicht ersichtlich ist. Soweit der Wert des Beschwerdegegenstandes überschritten ist, ist die Berufung gleichwohl gemäß § 64 Abs. 2 b ArbGG statthaft.

Die Einzelheiten zur Rechtsmittelbelehrung befinden sich auf der nachfolgenden Seite.



Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei **Berufung** einlegen,

- wenn die Berufung im Urteil ausdrücklich zugelassen worden ist
  oder
- wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600 Euro** übersteigt
  oder
- in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

In anderen Fällen ist die Berufung unstatthaft.

Die Berufung muss schriftlich bei dem

Hessischen Landesarbeitsgericht,
Gutleutstraße 130, 60327 Frankfurt am Main oder Postfach 18 03 20, 60084 Frankfurt am Main.

eingelegt werden.

Das Rechtsmittel muss schriftlich, per Telefax (Faxnummer: (069) 15047 - 8300), in der zugelassenen elektronischen Form oder zur Niederschrift der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei hessischen Gerichten und Staatsanwaltschaften vom 26. Oktober 2007 (GVBl. I 2007, 699) in der jeweils geltenden Fassung (GVBl. II 20-31) in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die hierfür erforderliche Software kann über das Internetportal des Elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfachs (www.egvp.de) unter „Downloads" lizenzfrei heruntergeladen werden. Dort können auch weitere Informationen zum Verfahren abgerufen werden.

Die **Frist** für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein.
Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- Rechtsanwälte
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

ARBEITSGERICHT WIESBADEN

Ausgefertigt

gez. Dr. Krampe
Richter am Arbeitsgericht

Seel
Angestellte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Hessische Landesarbeitsgericht bittet, im Falle der Berufungseinlegung **sämtliche Schriftsätze in fünffacher Ausfertigung** einzureichen. Die beiden Überstücke werden zur Information der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter benötigt.

RMB 6001