Arbeitsgericht Hamburg

(Bei Beantwortung bitte angeben)
5 Ca 437/20
Arbeitsgericht Hamburg, Postfach 760720, 22057 Hamburg

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

MdtÜb | VA | TV | RR
Eilt | EINGEGANGEN | Erled.
zK | 24. NOV. 2020 | zWV
Rechtsanwälte
z SIG | WV | MA

Osterbekstraße 96
22083 Hamburg

Geschäftsstelle Team1
Telefon: 040 428 63 5706
Fax: 040 427 9 - 62991

Ihr Zeichen: [redacted]

Hamburg, den 23.11.2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dem Rechtsstreit

[redacted]

erhalten Sie anliegendes Schriftstück zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen

[redacted] Justizfachangestellte
Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts

Dieses Schreiben wurde EDV-unterstützt erstellt und wird nicht unterzeichnet.

Arbeitsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:
5 Ca 437/20

Verkündet am
10.11.2020

[redacted]
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

Frau
[redacted]

- Klägerin -

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

g e g e n

[redacted]

- Beklagte -

Prozessbev.:
[redacted]

5 Ca 437/20

erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 5. Kammer,

auf die mündliche Verhandlung vom 10. November 2020

durch die Richterin am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzende,

den ehrenamtlichen Richter Herr [redacted],

den ehrenamtlichen Richter Herr [redacted]

für Recht:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 20.04.2020, die den Vorwurf enthält, die Klägerin habe bewusst falsche Angaben über Arbeitszeiten des Betriebsratsmitglieds Herrn [redacted] und der Schwerbehindertenvertretung Frau [redacted] gemacht, aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 20.04.2020, die den Vorwurf enthält, die Klägerin habe am 24.02.2020 auf ihrer Dienstkarte eine Dienstzeit von 10.45 Uhr bis 12.15 eingetragen und mit dem Hinweis „Betriebsrat Freistellung" versehen, obwohl sie in diesem Zeitraum keine erforderliche Betriebsratstätigkeit ausgeübt habe, aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 8.326,40 festgesetzt.

5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

[redacted] [redacted] [redacted]

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte.

Die Klägerin ist seit dem 01.01.1998 bei der Beklagten beschäftigt. Sie ist Betriebsratsvorsitzende und gemäß § 38 BetrVG von der Arbeit freigestellt.

Mit zwei Schreiben vom 20.04.2020 (Anlage K 1, Bl. 8 f. d.A. und Anlage K 2, Bl. 10 f. d.A.) erteilte die Beklagte der Klägerin zwei Abmahnungen.

In der ersten Abmahnung (Anlage K 1, Bl. 8 f. d.A.) heißt es:

> *„(...)*
> *Sie haben am 12. März 2020 um die Mittagszeit in unserem Sekretariat angerufen und Frau [redacted] aufgefordert, für Herrn [redacted] und Frau [redacted] an diesem Tag ab 9:30 Uhr Betriebsratsarbeit einzutragen. Tatsächlich haben Herr [redacted] und Frau [redacted] jedoch keine Betriebsratsarbeit versehen, sondern sich privat bei einem Gerichtstermin am Arbeitsgericht Hamburg zum Aktenzeichen Az.: 15 BV 25/19 von 9:30 bis 10:30 Uhr aufgehalten. In der Spielbank sind beide sodann erst um 10:45 Uhr eingetroffen. Sie selbst haben an dem Gerichtstermin als Betriebsratsvorsitzende teilgenommen. Auch war Ihnen bewusst, dass Herr [redacted] und Frau [redacted] sich rein privat als Öffentlichkeit im Gerichtssaal befinden. Sie haben somit gegenüber Frau [redacted] bewusst falsche Angaben über Arbeitszeiten von dem Betriebsratsmitglied Herrn [redacted] und der Schwerbehindertenbeauftragen Frau [redacted] gemacht. Als Betriebsratsvorsitzende steht es Ihnen zu, die Arbeitszeiten des Betriebsrats gegenüber der Arbeitgeberin anzugeben. Dies haben Sie an dieser Stelle bewusst falsch gemacht und der Arbeitgeberin dadurch einen Schaden zugefügt. Dies wird auch deswegen deutlich, da Herrn [redacted] bereits bei einem anderen Gerichtstermin seiner Arbeitgeberin und des Betriebsrates anwesend war, damals jedoch „Ausgang" in der Dienstkarte durch Sie eingetragen wurde.*
> *(...)"*

Die Klägerin, das Betriebsratsmitglied [redacted] und die Schwerbehindertenvertreterin [redacted] hatten am 12.03.2020 an einem Gerichtstermin bei dem Arbeitsgericht Hamburg an dem Verfahren 15 BV 25/19 vor dem Arbeitsgericht Hamburg teilgenommen, an dem die Beklagte und der Betriebsrat der Beklagten Beteiligte waren. Frau [redacted] und Herr [redacted] hatten die mündliche Verhandlung beobachtet, waren jedoch nicht persönlich geladen.

In jenem Verfahren ging es um die Beförderung einiger Mitarbeiter. Auf eine der Beförderungsstellen hatte sich – im Ergebnis erfolglos – eine schwerbehinderte Mitarbeiterin beworben. Der Betriebsrat hatte im Verfahren die Auffassung vertreten, die Schwerbehindertenvertretung sei nicht ordnungsgemäß an dem Auswahlverfahren beteiligt worden.

Während einer Unterbrechung der mündlichen Verhandlung des vorbezeichneten Verfahrens stimmte sich die Klägerin mit Herrn [redacted] und Frau [redacted] über das weitere Vorgehen in dem Fall ab. Dabei ging es insbesondere um die Frage, ob und wie im Interesse der schwerbehinderten Arbeitnehmerin eine gütliche Einigung zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin sinnvoll sein könnte. Die Klägerin, Frau [redacted] und Herr [redacted] diskutierten dabei insbesondere über einen Vergleichsvorschlag, den die Vorsitzende in der mündlichen Verhandlung unterbreitet hatte. Unmittelbar vor dem Verhandlungstermin hatten die Klägerin, Frau [redacted] und Herr [redacted] noch Informationen zu dem streitgegenständlichen Sachverhalt des Beschlussverfahrens mit dem Prozessbevollmächtigten der hiesigen Klägerin ausgetauscht, der als Bevollmächtigter des Betriebsrats an dem Verfahren beteiligt war.

Die Zeit der Teilnahme an der Gerichtsverhandlung wurde bei Frau [redacted] und bei Herrn [redacted] als Mehrarbeitsstunden gewertet.

In verschiedenen Monatsgesprächen hatte die Geschäftsführerin der Beklagten [redacted] Betriebsratsmitglieder aufgefordert, zu den Gerichtsverhandlungen in den Verfahren des Betriebsrats mit der Arbeitgeberin zu gehen und anschließend ihr Abstimmungsverhalten auf den Betriebsratssitzungen zu überdenken.

In der zweiten der Klägerin erteilten Abmahnung (Anlage K 2, Bl. 10 f. d.A.) heißt es:

> *„(…)*
> *Sie haben sich am 24. Februar 2020 auf Ihrer Dienstkarte von 10:45 Uhr bis 12:15 Uhr eine Dienstzeit eingetragen und diese mit dem Hinweis „Betriebsrat Freistellung" versehen. Tatsächlich nahmen Sie in diesem Zeitraum jedoch an dem Gütetermin zur Kündigungsschutzklage des ehemaligen Mitarbeiters der* [redacted] *teil. In diesem Verfahren waren Sie oder auch der Betriebsrat nicht beteiligt und auch nicht beigeladen. Es handelt sich um ein rein individualarbeitsrechtliches Verfahren zwischen Herrn* [redacted] *und der* [redacted] *somit lag keine erforderliche Betriebsratstätigkeit vor, die eine Freistellung von Ihrer beruflichen Tätigkeit für Ihre Arbeitgeberin begründete. Das Verfahren dauerte von 11:00 Uhr bis mindestens 12:00 Uhr. Sie waren bereits um 10:45 Uhr anwesend. Zuzüglich Wegezeiten können Sie somit Ihre Arbeit als Betriebsrätin nicht vor 12:15 Uhr wieder aufgenommen haben.*
> *(…)"*

Die Klägerin war zu dem Gütetermin in dem Kündigungsschutzverfahren des Herrn [redacted] gegen die Beklagte nicht persönlich geladen.

Die Klägerin nimmt nicht selbst Eintragungen auf ihrer Dienstkarte vor. Die Klägerin meldet ihre Dienstzeiten bei dem einteilenden Saalchef und gibt dabei an, wann sie innerhalb des gemeldeten Zeitraums wo war. Die Eintragung auf der Dienstkarte wird dann von dem einteilenden Saalchef vorgenommen.

Mit ihrer am 16.07.2020 bei Gericht eingegangenen Klage wendet die Klägerin sich gegen die Abmahnungen.

Die Klägerin meint, beide Abmahnungen seien unberechtigt.

Die erste Abmahnung enthalte eine ganze Reihe an unzutreffenden Darstellungen.

Insbesondere sei es nicht richtig, dass die Klägerin am 12.03.2020 Frau [redacted] dazu aufgefordert habe, für Herrn [redacted] und Frau [redacted] für diesen Tag ab 9.30 Uhr Betriebsratsarbeit einzutragen. Ebenso unzutreffend sei auch die Behauptung, die Klägerin habe gegenüber Frau [redacted] bewusst falsche Angaben über Arbeitszeiten des Herrn [redacted] und der Frau [redacted] gemacht.

Selbst wenn die Klägerin Frau [redacted] am 12.03.2020 dazu aufgefordert hätte, für Herrn [redacted] für diesen Tag ab 9:30 Uhr Betriebsratsarbeit und für Frau [redacted] eine Tätigkeit als Schwerbehindertenvertreterin einzutragen, so hätte die Klägerin damit keine Pflichtverletzung begangen. Denn Herr [redacted] sei an diesem Tag ab 9:30 Uhr einer Betriebsratstätigkeit nachgegangen und Frau [redacted] habe an diesem Tag ab 9:30 Uhr eine Tätigkeit als Schwerbehindertenvertreterin ausgeübt. Frau [redacted] habe die mündliche Verhandlung vor dem Arbeitsgericht, in der es auch um das Auswahlverfahren ging und in dem die nicht ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung letztendlich entscheidungserheblich gewesen sei, als Schwerbehindertenvertreterin beobachtet und nicht als Privatperson. Herr [redacted] habe die mündliche Verhandlung als Betriebsratsmitglied beobachtet.

Sowohl der Austausch von Informationen mit einem Rechtsanwalt zu dem Sachverhalt eines Gerichtsverfahrens, an dem der Betriebsrat beteiligt ist, als auch die Beobachtung einer mündlichen Verhandlung in einem Verfahren, an dem der Betriebsrat beteiligt ist, und eine Besprechung mit der Betriebsratsvorsitzenden über das weitere Vorgehen des Betriebsrats und gütliche Einigungsmöglichkeiten in einem solchen Verfahren, stellten Betriebsratstätigkeiten dar. Auch für eine Schwerbehindertenvertreterin stelle der Informationsaustausch mit einem Rechtsanwalt in einer Angelegenheit, die zum Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretung gehört, eine Tätigkeit als Schwerbehindertenvertreterin dar und keine rein private Tätigkeit.

Der zweiten Abmahnung liege ebenfalls keine Pflichtverletzung der Klägerin zugrunde.

Die Teilnahme an dem Gütetermin in dem Kündigungsschutzverfahren des Mitarbeiters der Beklagten [redacted] stelle eine erforderliche Betriebsratstätigkeit dar. Die Klägerin habe erwarten dürfen, in dem Gütetermin Informationen zu erhalten,

die der Betriebsrat zur Lösung eines konkreten betrieblichen Konflikts einsetzen kann. Nach dem Kenntnisstand des Betriebsrats habe der Kündigung, um die es in dem Gütetermin ging, ein Vorfall zugrunde gelegen, bei dem ein Vorgesetzter ein Personalgespräch im Gästebereich initiiert und während dieses Personalgesprächs den Mitarbeiter geschubst habe. Dieser betriebliche Konflikt sei im Zeitpunkt des Gütetermins noch nicht gelöst gewesen. Außerdem habe für den Betriebsrat die Frage im Raum gestanden, ob der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sinnvoll sein könnte, um eine Wiederholung eines derartigen Vorfalls auszuschließen. Aus der Sicht der Betriebsratsvorsitzenden seien in diesem Zusammenhang sowohl die Stellungnahmen des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin zu dem Vorfall, als auch die Einordnung und Wertung des Geschehens durch die Vorsitzende von großem Interesse gewesen.

Die Abmahnung sei aber letztendlich unabhängig von der Frage unberechtigt, ob die Teilnahme an dem Gütetermin eine erforderliche Betriebsratstätigkeit darstellte oder nicht. Denn mit dem vorgenommenen Eintrag auf der Dienstkarte habe die Klägerin auch dann nicht gegen eine arbeitsvertragliche Pflicht verstoßen, wenn die Teilnahme an dem Gütetermin keine erforderliche Betriebsratstätigkeit gewesen wäre.

Mit dem Eintrag auf der Dienstkarte habe die Klägerin lediglich zum Ausdruck gebracht, dass sie nach ihrer Einschätzung am 24.02.2020 in der Zeit von 10:45 Uhr bis 12:15 Uhr eine erforderliche Betriebsratstätigkeit ausgeübt habe. Die Klägerin habe mit dem Eintrag auf der Dienstkarte weder falsche Tatsachen gegenüber der Beklagten angegeben, noch habe sie die Beklagte damit auf irgendeine Weise getäuscht.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 20.04.2020, die den Vorwurf enthält, die Klägerin habe bewusst falsche Angaben über Arbeitszeiten des Betriebsratsmitglieds Herrn [redacted] und der Schwerbehindertenvertreterin Frau [redacted] gemacht, aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 20.04.2020, die den Vorwurf enthält, die Klägerin habe am 24.02.2020 auf ihrer Dienstkarte eine Dienstzeit von 10.45 Uhr bis 12.15 Uhr eingetragen und mit dem Hinweis „Betriebsrat Freistellung" versehen, obwohl sie in diesem Zeitraum keine erforderliche Betriebsratstätigkeit ausgeübt habe, aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, die Klägerin habe am 12.03.2020 im Sekretariat der Beklagten angerufen und die zuständige Mitarbeiterin [redacted] dazu aufgefordert, für Frau [redacted] und Herrn [redacted] an diesem Tag ab 9.30 Uhr Betriebsratsarbeit einzutragen.

Die Teilnahme der Frau [redacted] als Schwerbehindertenvertretung und des Herrn [redacted] als einfaches Betriebsratsmitglied an dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Hamburg 15 BV 25/19 sei für die Ausübung ihrer Tätigkeiten als Schwerbehindertenvertretung und als Betriebsratsmitglied nicht erforderlich gewesen. Die Sachlage des Verfahrens sei bereits klar und sowohl Frau [redacted] als auch Herrn [redacted] bekannt gewesen. Die Klägerin hätte den Betriebsrat anschließend über den Termin informieren können. Über einen Vergleich hätte Herr [redacted] nur zusammen mit der Klägerin ohnehin keinen finalen Beschluss im Namen des Betriebsrats fassen können, dafür hätte es eines Beschlusses des ganzen Gremiums bedurft. Frau [redacted] habe ihrerseits ohnehin kein Mandat, für den Betriebsrat zu sprechen oder an Abstimmungen mitzuwirken.

Die Teilnahme an dem Verfahren sei insofern für die Ausübung des Amtes als Schwerbehindertenvertretung sowie als normales Betriebsratsmitglied irrelevant und damit nicht erforderlich gewesen.

Dies sei der Klägerin auch bewusst gewesen. In vergangenen Gerichtsterminen, zu denen Herr [redacted] zusätzlich zu der Klägerin teilgenommen hatte, habe die Klägerin

für die Teilnahme des Herrn [redacted] in der Dienstkarte keine Betriebsratsarbeit eingetragen.

Am 24.02.2020 habe die Klägerin auf ihrer eigenen Dienstkarte von 10.45 Uhr bis 12.15 Uhr eine Dienstzeit eingetragen und diese mit dem Hinweis „Betriebsrat Freistellung" versehen.

Die Klägerin habe kein berechtigtes Interesse an der Teilnahme des gerichtlichen Verfahrens gehabt. Es habe sich nicht um erforderliche Betriebsratstätigkeit gehandelt. Das subjektive Ermessen der Klägerin sei im Hinblick auf die Erforderlichkeit irrelevant.

Wegen des weiteren Sachvortrages der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§ 46 Abs. 2 ArbGG, § 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe

I.

Der zulässige Klageantrag zu 1) ist begründet.
Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Entfernung der erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte.

1.
Ein Arbeitnehmer kann in entsprechender Anwendung der Vorschriften der §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte verlangen.

Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers wird durch unrichtige, sein berufliches Fortkommen berührende Tatsachenbehauptungen beeinträchtigt. Der Anspruch auf

Entfernung der Abmahnung 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. Juli 2012 – 2 AZR 782/11, juris-Rz. 13; BAG, Urteil v. 02. November 2016 – 10 AZR 596/15, juris-Rz. 10). Eine Abmahnung ist bereits dann unwirksam, wenn nur ein einzelner von mehreren Vorwürfen unberechtigt ist. In diesem Fall muss die gesamte Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden (Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 05. Juni 2008 – 15 Sa 1970/07, juris-Rz. 173).

2.
Unter Anwendung dieser Rechtsgrundsätze, die sich die Kammer zu eigen macht, besteht ein Anspruch der Klägerin auf Entfernung der Abmahnung aus ihrer Personalakte.

Die Abmahnung enthält eine unrichtige rechtliche Bewertung des Verhaltens der Klägerin. Die Klägerin hat keine Pflichtverletzung begangen.

In der Abmahnung wird der Klägerin vorgeworfen, sie habe Frau [redacted] aufgefordert, für Frau [redacted] und Herrn [redacted] am 12.03.2020 ab 9.30 Uhr Betriebsratsarbeit einzutragen. Zwischen den Parteien ist streitig geblieben, ob die Klägerin gegenüber Frau [redacted] eine entsprechende Aufforderung geäußert hat. Die Kammer hat davon abgesehen, die von der insoweit darlegungs- und beweisbelasteten Beklagten benannte Zeugin Frau [redacted] anzuhören.

Die Richtigkeit des Sachvortrags der Beklagten unterstellt, kommt die Kammer zu dem Ergebnis, dass sich die Klägerin nicht pflichtwidrig verhalten hat. Sofern die Klägerin Frau [redacted] aufgefordert hat, für Frau [redacted] und Herrn [redacted] Betriebsratsarbeit für die Dauer von deren Teilnahme an der mündlichen Anhörung im Verfahren 15 BV 25/19 einzutragen, war das nach Auffassung der Auffassung der Kammer jedenfalls auch die Konsequenz aus der von der Geschäftsführerin der Beklag-

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, soweit der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € nicht übersteigt, da keiner der in § 64 Abs. 3 ArbGG abschließend aufgezählten Zulassungsgründe gegeben ist (§ 64 Abs. 2 lit. a), b) ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,- € übersteigt.

Für die Klägerin ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Berufung ist bei dem Landesarbeitsgericht Hamburg einzulegen. Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Berufung ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Berufung beträgt zwei Monate. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsbegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsbegründung muss die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden (Berufungsanträge) sowie die bestimmte Bezeichnung der im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) und der neuen Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden. Der oder die Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts kann die Begründungsfrist auf Antrag einmal verlängern, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründung müssen unterschrieben sein

a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder

b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten 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.

Die Anschrift des Berufungsgerichts lautet:

Landesarbeitsgericht Hamburg
Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

Zur Möglichkeit der Einreichung von Schriftsätzen beim Landesarbeitsgericht Hamburg mittels elektronischen Dokuments wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Hamburg vom 28. Januar 2008 (HmbGVBl. I, S. 51) und die Bekanntmachung des Landesarbeitsgerichts Hamburg zum Elektronischen Rechtsverkehr (www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht).

[redacted]

Hinweis: Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Berufungsschrift, die Berufungsbegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze 5-fach einzureichen.

Dokument unterschrieben
von [redacted]
Hansestadt Hamburg
am: 23.11.2020 14:14
[redacted]