
Datum: 30.07.2009
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Ca 2377/09
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2009:0730.6CA2377.09.00

Schlagworte: Codex juris canonici, Annulierungsverfahren, verhaltensbedingte Kündigung, zweite standesamtliche Ehe.

Normen: § 1 KSchG, can. §§ 1085, 1060 cic, art. 4,5 GG

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Die Annulierung einer ersten kirchlichen Ehe löst diese ex-tunc auf. 2. Die Eingehung einer standesamtlichen zweiten Ehe führt bei Erfolg eines Annulierungsverfahrens der ersten kirchlichen Ehe nicht zu einem verhaltensbedingten Kündigungsgrund. 3. Die Durchführung eines Annulierungsverfahrens ist kein Verstoß gegen die Unauflöslichkeit der Ehe als tragendem Grundsatz der katholischen Kirche und führt nicht zu einem Kündigungsgrund.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30.03.2009 nicht aufgelöst ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses als Leitenden Arzt der Abteilung Medizinische Klinik (Innere Medizin) am T. weiterzubeschäftigen.

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

4. Streitwert: 484.639,70 €.

TATBESTAND:	1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer beklagtenseits ausgesprochenen ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung.	2
Der im Jahr 1962 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Januar 2000 als Abteilungsarzt (Chefarzt) der Abteilung der Medizinischen Klinik (Innere Medizin) gegen ein Monatsbruttogehalt von zuletzt durchschnittlich 96.927,94 € angestellt. Die Beklagte ist der kirchliche Träger eines katholischen Krankenhauses und beschäftigt regelmäßig weit mehr als zehn Arbeitnehmer. Die Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildet der Dienstvertrag vom 12. Oktober 1999. In diesem heißt es:	3
"Grundlage des Vertrages	4
...	5
Dienstgeber und alle Mitarbeiter des Krankenhauses bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft, die vom Dienstgeber und allen Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit fordert und ohne Einhaltung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre keinen Bestand haben kann.	6
In Anerkennung dieser Grundlage und unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.93 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, S. 222), der Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen vom 05.11.96 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, S. 321), der Satzung des Krankenhauses und dem Organisationsstatut in den jeweils geltenden Fassungen wird folgendes vereinbart:"	7
Auf den Inhalt des Vertrages im Übrigen wird verwiesen (Blatt 6 ff. der Akte).	8
Die erste Ehefrau des Klägers trennte sich im August 2005 von ihm. Die Ehe wurde im März 2008 geschieden. Aus der Ehe sind zwei Töchter im Alter von 16 und 18 Jahren hervorgegangen. Seit August 2008 ist der Kläger standesamtlich wiederverheiratet.	9
Der Kläger beantragte danach die kirchenrechtliche Annullierung der ersten Ehe. Dies teilte er der Beklagten in einem Gespräch der Parteien gemäß Art. 5 Abs. 1 Grundordnung am 26. Januar 2009 mit.	10
Mit Schreiben vom 30. März 2009, welches der Kläger noch am gleichen Tag erhielt, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30. September 2009. Zuvor hatte die von ihr mit Schreiben vom 20. März 2009 (Blatt 44 ff. der Akte) angehörte Mitarbeitervertretung unter dem 27. März 2009 mitgeteilt, eine Stellungnahme sei nicht beabsichtigt.	11
Mit seiner am 1. April 2009 eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Er hält sie für sozial ungerechtfertigt und rügt die Ordnungsgemäßheit der Anhörung der Mitarbeitervertretung. Er weist darauf hin, dass - unstreitig - weder die Trennung von der ersten Ehefrau noch die zweite standesamtliche Heirat vor der Kündigung in der Öffentlichkeit bekannt gewesen seien und keinerlei Ärgernis erregt hätten. Damit sei im Hinblick auf seinen Wohnort in Essen auch nicht zu rechnen gewesen. Er behauptet, der Geschäftsführer C. der Beklagten sei im Herbst 2006 über die eheähnliche Gemeinschaft mit seiner jetzigen Ehefrau informiert worden. Dieser habe noch im März 2009 erklärt, dass ihn das Privatleben des Klägers nicht interessiere.	12

Der Kläger beantragt zuletzt	13
1.festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 30. März 2009, zugegangen am 30. März 2009, zum 30. September 2009 nicht beendet wird;	14
2.für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag die Beklagte zu verpflichten, ihn über den 30. September 2009 hinaus als Leitenden Arzt der Abteilung Medizinische Klinik (Innere Medizin) am T. in E. bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterzubeschäftigen.	15
Die Beklagte beantragt,	16
die Klage abzuweisen.	17
Sie behauptet, sie habe erst am 25. November 2008 Kenntnis von der erneuten staatlichen Eheschließung und dem vorangegangenen eheähnlichen Verhältnis erhalten.	18
ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:	19
I.	20
Die Klage ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die streitgegenständliche Kündigung nicht aufgelöst worden. Dies folgt aus der vorzunehmenden Interessenabwägung. Die Kammer brauchte deshalb nicht der auf der Grundlage des klägerischen Vortrags sich aufdrängenden Vermutung nachzugehen, der beklagten-seits vorgetragene Sachverhalt stelle nicht den wahren Grund für die ausgesprochene Kündigung dar. Die Beklagte hat den Kläger über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterzubeschäftigen.	21
1.	22
Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund nach § 1 Abs. 2 KSchG liegt vor, wenn der Arbeitnehmer mit dem ihm vorgeworfenen Verhalten eine Vertragspflicht - schuldhaft - verletzt, das Arbeitsverhältnis dadurch konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien billigenswert und angemessen erscheint (BAG 24. Juni 2004 - 2 AZR 63/03 - NZA 2005, 158). Im Unterschied zu einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund müssen die verhaltensbedingten Gründe im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG nicht so schwerwiegend sein, dass sie für den Arbeitgeber die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründen. Es genügen hier vielmehr solche im Verhalten des Arbeitnehmers liegende Umstände, die bei verständiger Würdigung und Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebs die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen (BAG 22. Juli 1982, - 2 AZR 30/81 - EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 10 = DB 1983, 180). Erforderlich ist ein Verhalten des Arbeitnehmers, durch welches das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird. Dabei ist nicht vom Standpunkt des jeweiligen Arbeitgebers auszugehen. Es gilt vielmehr ein objektiver Maßstab. Als verhaltensbedingter Kündigungsgrund kommt daher nur ein solcher Umstand in Betracht, der einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung bestimmen kann (BAG 2. November 1961 - 2 AZR 241/61 - AP § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 3; BAG 21. Mai 1992 - 2 AZR 10/92 - DB	23

Aufgrund des nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen haben die Gerichte für Arbeitssachen bei der vorzunehmenden Beurteilung die kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung zugrunde zu legen, ob und mit welchem Gewicht ein Verhalten gegen vertragliche Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers verstößt. Welche kirchlichen Grundverpflichtungen für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, richtet sich nämlich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben. Es kommt weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen noch auf die einzelner Arbeitnehmer an. Es bleibt grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was "die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung erfordert" und welche die "wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre" sind bzw. was gegebenenfalls als schwerer Verstoß gegen diese anzusehen ist (BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 -, - 2 BvR 1718/83 -, - 2 BvR 856/84 - NJW 1986, 367).

24

Für die katholische Kirche ist insoweit die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 - Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse - zu beachten. Diese soll - wie sich aus ihrer Präambel ergibt - ua. die Glaubwürdigkeit der Einrichtungen sichern, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Mit Art. 4 und 5 Grundordnung hat die katholische Kirche als verfasste Kirche von ihrem Selbstbestimmungsrecht Gebrauch gemacht. Obwohl die kirchlichen Arbeitsverhältnisse als Folge der ausgeübten Rechtswahl in das staatliche Arbeitsrecht und damit auch in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes einbezogen werden, hebt dies die Zugehörigkeit zu den "eigenen Angelegenheiten" der Kirche nicht auf. Die katholische Kirche konnte deshalb das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter (Art. 1 Satz 1 Grundordnung) zugrunde legen. Sie war befugt, den ihr angehörenden katholischen Arbeitnehmern aufzuerlegen, die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anzuerkennen und zu beachten. Denn für die Kirchen kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, dass ihre Mitglieder, die in ein Arbeitsverhältnis zu ihnen treten, die kirchliche Ordnung - auch in ihrer privaten Lebensführung - respektieren. Mit Art. 4 und 5 Grundordnung ist daher entschieden, welche kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen sind und welche Schwere dem Loyalitätsverstoß zukommt. Zu den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre gehört die herausragende Bedeutung der Ehe, die nicht nur ein Bund und ein Vertrag, vielmehr auch ein Sakrament ist (can. 1055 cic). Dass der Ehebruch nach der Neufassung des codex iuris canonici im Jahre 1983 nicht länger als Verbrechen angesehen wird, ist ohne Belang. Das kanonische Recht nennt als Wesenseigenschaft der Ehe nach wie vor ihre Unauflöslichkeit - can. 1056 cic - sowie ihre lebenslange und ausschließliche Natur - can. 1134 cic - (vgl. insgesamt BAG 16. September 2004 - 2 AZR 447/03 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 44; BAG 16. September 1999 - 2 AZR 712/98 - NZA 2000, 208).

25

Kommen die Gerichte für Arbeitssachen unter Zugrundelegung oben genannter Vorgaben auch im Tatsächlichen zur Annahme einer Verletzung solcher Loyalitätsobliegenheiten, so ist die weitere Frage, ob diese Verletzung eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 1 KSchG, 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungskompetenz (BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 -, - 2 BvR 1718/83 -, - 2 BvR 856/84 - NJW 1986, 367).

26

2.	27
Unter Anwendung dieser Grundsätze erweist sich die Kündigung als unwirksam. Dabei hat die Kammer zugunsten der Beklagten unterstellt, dass es sich bei ihr um eine der katholischen Kirche in bestimmter Weise zugeordnete rechtlich selbständige Einrichtung handelt und sie sich auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen berufen kann. Derzeit steht nämlich nicht fest, ob dem Kläger eine schwerwiegende Loyalitätsverletzung nach Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung vorzuwerfen ist. Einer Aussetzung bedurfte es jedoch nicht, da aus der vorzunehmenden Interessenabwägung die Unwirksamkeit der Kündigung folgt.	28
a)	29
Die Beklagte begründet die Kündigung damit, der Kläger habe durch Eingehung der zweiten standesamtlichen Ehe eine ungültige Ehe iSd. Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung abgeschlossen. Die Kammer hat zugunsten der Beklagten unterstellt, dass damit auch der Abschluss einer standesamtlichen Ehe gemeint ist, obwohl aus kirchlicher Sicht eine standesamtliche Ehe ohnehin keine Gültigkeit hat. Auch geht die Kammer mit der Beklagten davon aus, dass der Kläger als Chefarzt zu den leitenden Mitarbeitern iSd. der Grundordnung gehört.	30
Zur Bewertung der Gültigkeit einer Ehe verweist die Grundordnung auf das Glaubensverständnis und die Rechtsordnung der Kirche und damit maßgeblich auf den codex juris canonici (cic). Dort heißt es in can. 1085:	31
§ 1. Ungültig schließt eine Ehe, wer durch das Band einer früheren Ehe gebunden ist, auch wenn diese nicht vollzogen worden ist.	32
§ 2. Mag auch eine frühere Ehe aus irgendeinem Grund nichtig oder aufgelöst worden sein, so ist deshalb eine neue Eheschließung noch nicht erlaubt, bevor die Nichtigkeit bzw. die Auflösung der früheren Ehe rechtmäßig und sicher feststeht.	33
Danach war bereits bei Ausspruch der Kündigung ungewiss, ob der Kläger eine ungültige Ehe in diesem Sinn eingegangen ist und damit gegen den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verstoßen hat. Nach § 1 des can. 1085 cic schließt ungültig die Ehe, wer durch das Band einer früheren Ehe gebunden ist. Insoweit steht aufgrund des vom Kläger eingeleiteten Annullierungsverfahrens nicht fest, ob der Kläger derzeit wirksam kirchlich verheiratet ist. In einem solchen Annullierungsverfahren wird nämlich nicht wie bei der Scheidung einer standesamtlich geschlossenen Ehe eine bestehende Ehe mit Wirkung für die Zukunft aufgelöst. Vielmehr steht nach einem erfolgreichen Annullierungsverfahren fest, dass die Ehe nie wirksam geschlossen worden ist. Es handelt sich nicht um einen rechtsgestaltenden, sondern um einen feststellenden Urteilsausspruch:	34
Es steht fest, dass die am in der Pfarrkirche zwischen geschlossene Ehe nichtig ist wegen	35
Hat der Kläger im Annullierungsverfahren Erfolg, ist deshalb § 1 des can. 1085 cic nicht verletzt. Die Rechtslage während des (unterstellt später erfolgreichen) Annullierungsverfahrens ist in § 2 des can. 1085 cic geregelt. Wegen des favor iuris des can. 1060 cic heißt es dort, dass eine neue Eheschließung "noch nicht erlaubt" ist, bevor nicht die Nichtigkeit der früheren Ehe rechtmäßig und sicher feststeht. Can. 1085 cic unterscheidet damit deutlich zwischen der Ungültigkeit und dem Verbot einer neuen Eheschließung (in der lateinischen Urfassung: "invalida" einerseits und "non licet" andererseits). Wie sich aus dem systematischen Vergleich mit can. 1086 ff. und 1134 ff.	36

ergibt, verwendet der cic im Hinblick auf die Frage der Wirksamkeit durchgehend die Wendung "(un-)gültig". Indem § 2 des can. 1085 cic nicht von Ungültigkeit, sondern vom Verbot der Eheschließung spricht, löst er die Problematik des Schwebezustands - nach außen liegt eine erste Ehe vor, deren Nichtigkeit noch festgestellt werden muss - elegant dahingehend, dass er schlicht eine neue Ehe verbietet. Da eine neue Ehe kirchenrechtlich die erste Ehe ist, wenn die Nichtigkeit der vorangegangenen festgestellt wird, wäre die Sanktion der Ungültigkeit unangemessen. Ein "Konkurrenzverhältnis" zweier Ehen vermeidet der cic im Hinblick auf den favor iuris daher dadurch, dass er eine neue Eheschließung durch Verbot zu verhindern trachtet.

Indem die Grundordnung die "ungültige" Ehe als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß benennt, greift sie die Formulierung des cic und damit auch dessen Unterscheidung zwischen Ungültigkeit und Verbot auf. Nach § 2 des can. 1077 cic kann zudem allein die höchste kirchliche Autorität einem Eheverbot eine Nichtigkeitsklausel beifügen. 37

Anderes ergibt sich auch nicht aus der beklagtenseits angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. September 2004 (- 2 AZR 447/03 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 44). Dort hat das Bundesarbeitsgericht lediglich ausgeführt, dass auch der Verstoß gegen § 2 des can. 1085 cic eine Pflichtverletzung darstellt. Ob diese von kündigungsschutzrechtlichem Gewicht ist, hatte das Bundesarbeitsgericht bereits deshalb nicht zu entscheiden, weil der dortige Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz hatte. 38

Allerdings hat der Kläger in jedem Fall gegen das Verbot des § 2 des can. 1085 cic verstoßen. Dieser Verstoß ist jedoch nicht geeignet, die ausgesprochene Kündigung zu rechtfertigen. Dies folgt zum einen daraus, dass die Grundordnung ein solches Verhalten nicht einmal als Loyalitätsverstoß erwähnt. Im Fall eines erfolgreichen Annullierungsverfahrens liegt kein Verstoß gegen die Unauflöslichkeit der Ehe als einem der tragenden Grundsätze der katholischen Kirche vor, sondern nur ein solcher gegen eine Ordnungsvorschrift. Die Kammer brauchte auch keine Erklärung der Amtskirche einzuholen, welches Gewicht ein Verstoß gegen § 2 des can. 1085 cic hat. Entscheidend ist allein, dass die katholische Kirche mit der Grundordnung in Ausfüllung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nach außen kommuniziert hat, welches Verhalten sie als Loyalitätsverstoß ansieht und welches kündigungsrechtliche Gewicht sie dem beimisst. An dieser Manifestation ihres Selbstverständnisses muss sie sich jedenfalls im Rahmen der Überprüfung einer Kündigung durch staatliche Gerichte festhalten lassen. Dies gilt umso mehr, als die Beklagte im Arbeitsvertrag den Kläger auf die Grundordnung als Basis des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich hingewiesen hat. Zum anderen hat die Beklagte selbst die Kündigung - auch gegenüber der Mitarbeitervertretung - nicht auf einen Verstoß gegen § 2 des can. 1085 cic gestützt. 39

b) 40

Die Ungewissheit darüber, welcher Verstoß dem Kläger vorzuwerfen ist, bestand bereits bei Ausspruch der Kündigung. Die Abwägung der beiderseitigen Interessen ergibt, dass der in Kenntnis dieser Ungewissheit vorgenommene Ausspruch der Kündigung unverhältnismäßig war. 41

Die Beklagte hatte vor Ausspruch der Kündigung dem Kläger den durch Eingehung einer anscheinend zweiten Ehe begangenen Loyalitätsverstoß vorgehalten. Der Kläger hat darauf reagiert, indem er das Annullierungsverfahren eingeleitet hat. Bei einem Erfolg dieses Verfahrens wäre der Vorwurf der Beklagten unberechtigt, der Kläger sei "in zweiter" Ehe verheiratet. Es ist nichts dafür ersichtlich, weshalb ein Abwarten der kirchlichen Entscheidung 42

für die Beklagte unzumutbar gewesen wäre.

Dabei war auch zu berücksichtigen, dass mangels Kenntnisaufnahme in der Öffentlichkeit noch 43
keinerlei Beeinträchtigung eingetreten war, welche die Beklagte zu schnellerem Handeln
bewegen musste. Das legitime Interesse der Beklagten am Erhalt ihrer Glaubwürdigkeit war
nicht konkret gefährdet. Diese hätte auch nicht gelitten, wenn während des nach
unbestrittener Schätzung des Klägers etwa anderthalb Jahre dauernden
Annullierungsverfahrens die neue Ehe des Klägers öffentlich bekannt geworden wäre. Die
Beklagte hätte dann darauf verweisen können, die Lage sei nicht geklärt und sie wolle dem
Kläger nicht unberechtigt eine Loyalitätsverletzung vorwerfen.

Dass das Annullierungsverfahren vom Kläger haltlos und ohne jede Erfolgsaussicht betrieben 44
wird, hat auch die Beklagte nicht behauptet.

II. 45

Die Weiterbeschäftigungspflicht beruht auf den Grundsätzen der Entscheidung des Großen 46
Senats des Bundesarbeitsgerichtes vom 27. Februar 1985 (- GS 1/84 - NZA 1985, 702).
Danach hat der gekündigte Arbeitnehmer als Ausfluss seines Persönlichkeitsrechts auch
außerhalb der betriebsverfassungsrechtlichen und personalvertretungsrechtlichen
Regelungen unter anderem dann einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf vertragsgemäße
Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss
des Kündigungsschutzprozesses, wenn die Unwirksamkeit der Kündigung durch
erstinstanzliche Entscheidung festgestellt wird und überwiegende schutzwerte Interessen des
Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegen stehen.

Die Kammer hat wie dargelegt die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Auf schutzwerte 47
Interessen, die jenseits der Frage der Wirksamkeit der Kündigung einer Weiterbeschäftigung
entgegenstehen, hat sich die Beklagte nicht berufen.

Dabei ist bei Abfassung des Tenors die Wendung "über den 30. September 2009 hinaus" 48
versehentlich unterblieben. Eine inhaltliche Änderung gegenüber dem Antrag ist damit nicht
verbunden.

III. 49

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 50

Die Streitwertfestsetzung erfolgt auf der Grundlage von § 61 Abs. 1 ZPO und zugleich von 51
§ 63 Abs. 2 GKG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG : 52

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten 53

B e r u f u n g 54

eingelegt werden. 55

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 56

Die Berufung muss 57

innerhalb einer N o t f r i s t * von einem Monat 58

beim Landesarbeitsgericht E., Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 E., Fax: 0211 7770 2199 eingegangen sein.	59
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	60
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	61
1.Rechtsanwälte,	62
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	63
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	64
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	65
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	66
gez. O.	67