

Arbeitsgericht München

Verkündet am 19. Juli 2007

Cerhak
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Geschäftszeichen: 15 Ca 6904/06

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail: bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96
18 SEP 2007
AND

I M N A M E N D E S V O L K E S !

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozeßbevollmächtigter:
Rechtsanwalt
Andreas Berndt
Maisacher Straße 18
82256 Fürstfeldbruck
Gz: 100/06BE01

g e g e n

1. Firma
Deutsche Telekom AG
vertreten durch den Vorstand
Kai-Uwe Ricke, Dr. Karl-Gerhard Eick u.a.
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn
2. Firma
Deutsche Telekom AG, Vivento
vertreten durch den Vorstand
Kai-Uwe Ricke, Dr. Karl-Gerhard Eick u.a.
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

- Beklagte -

erläßt das Arbeitsgericht München
durch Richterin am Arbeitsgericht Meister-Hauf als Vorsit-
zende

und die ehrenamtlichen Richter Schöttler und Kämper
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 2007
folgendes

E n d u r t e i l :

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Par-
teien durch die Kündigung vom 03.05.2006 nicht zum
31.12.2006 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die mit Schreiben vom
07.03.2006 und 13.04.2006 erklärten Abmahnungen aus der
Personalakte des Klägers zu entfernen.
3. Im Übrigen wird die Klage zurückgewiesen.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.
5. Der Streitwert beträgt

15 Ca 6904/06

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist sowie über die Verpflichtung der Beklagten zur Entfernung zweier Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers.

Der am geborene Kläger war seit 02.04.1973 als Fernmeldetechniker bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der Deutschen Bundespost, beschäftigt. Der Kläger genoss zum Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen außerordentlichen Kündigung besonderen tarifvertraglichen Kündigungsschutz. Er verdiente zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von

Die Beklagte schloss in Juni 2002 mit der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen einen Tarifvertrag „Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio a.F.)“ ab, der mit Wirkung vom 01.03.2004 in einzelnen Punkten geändert wurde (TV Ratio n.F.). Gegenstand des Tarifvertrages war u.a. die Einrichtung einer betriebseigenen Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit, der sogenannten „Vivento“. Die Vivento hatte die Aufgabe die ihr zugewiesenen Arbeitnehmer der Beklagten auf neue Dauerarbeitsplätze innerhalb oder außerhalb des Unternehmens der

15 Ca 6904/06

Beklagten zu vermitteln. Bis zur Weitervermittlung auf einen Dauerarbeitsplatz erfolgten Qualifizierungsmaßnahmen und/oder vorübergehende Beschäftigungen in Form von Leih- und Zeitarbeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens der B. Der Kläger wurde mit Wirkung vom 01.12.2003 zu Vivento versetzt.

Am 27.04.05 bot die Beklagte dem Kläger einen Dauerarbeitsplatz als Fachkraft Technik (Monteur) bei der VTS GmbH, einem hundertprozentigem Tochterunternehmen der B, bei der Kläger in Leih- und Zeitarbeit bereits zuvor beschäftigt war, zum 01.06.2005 an. Nachdem der Kläger dieses Angebot abgelehnte, wurde ein tarifvertraglich vorgesehene Überprüfungsverfahren durch eine Clearingstelle eingeleitet, die das Angebot für zumutbar befand. Daraufhin sprach die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 07.03.2006 unter Hinweis auf die tarifvertraglich geregelte Verpflichtung zur Annahme zumutbarer Dauerarbeitsplatzangebote eine Abmahnung aus. Gleichzeitig wurde dem Kläger nochmals der Dauerarbeitsplatz bei der VTS GmbH zum 01.05.2006 angeboten. Mit Schreiben vom 18.03.2006 lehnte der Kläger dieses Angebot mit der Begründung ab, in 2,5 Jahren bei der Beklagten in Altersteilzeit gehen zu wollen. Mit Schreiben vom 13.04.2006 erteilte die Beklagte dem Kläger nochmals eine Abmahnung mit dem Hinweis, ein für September 2008 avisiertes Altersteilzeitvertragsangebot könne die Nichtannahme eines zumutbaren Arbeitsplatzangebots nicht rechtfertigen. Sie forderte ihn letztmalig unter Fristsetzung von einer Woche auf, das Arbeitsvertragsangebot bei der VTS GmbH anzunehmen. Nachdem der Kläger auch dieses Angebot nicht annahm, sprach die Beklagte mit Schreiben vom 03.05.2006 die außerordentliche Kündigung

15 Ca 6904/06

des Arbeitsverhältnisses mit einer Auslauffrist zum 31.12.2006 aus. Zuvor hatte die Beklagte den Betriebsrat angehört, der der Kündigung mit Schreiben vom 02.05.2006 widersprochen hatte.

Der TV Ratio enthält zur Kündigung wegen der Ablehnung zumutbarer Dauerarbeitsplätze folgende Regelung (§ 7 Abs. 7 TV Ratio a.F. bzw. § 7 Abs.8 TV Ratio n.F.):

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen und sich ggf. einer Qualifizierungsmaßnahme zu unterziehen. Lehnt der Arbeitnehmer ein zumutbares Angebot oder eine Qualifizierungsmaßnahme bei der Deutschen Telekom AG bzw. einem Beteiligungsunternehmen nach Anlage 7 ab, so verliert er die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag. Lehnt der Arbeitnehmer auch ein zweites zumutbares internes Vermittlungsangebot ab, so ist dies ein wichtiger Grund im Sinne des § 25 Absatz 4 und § 26 MTV, der zur Kündigung führen kann. Lehnt der Arbeitnehmer ein zweites externes zumutbares Angebot ab, so verliert die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag. Lehnt der Arbeitnehmer das dritte zumutbare externe Vermittlungsangebot ab, so ist dieses ein wichtiger Grund im Sinne des § 25 Absatz 4 und § 26 MTV, der zur Kündigung führen kann. ...“

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Es lägen keine die Kündigung rechtfertigenden Gründe vor, insbesondere stelle die beharrliche Weigerung des Klägers, den ihm angebotenen Dauerarbeitsplatz anzunehmen, keine Pflichtverletzung und damit keinen Grund zur Kündigung dar.

Der Kläger beantragt zu erkennen:

15 Ca 6904/06

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 03.05.2006, zugegangen am 03.05.2006, nicht zum 31.12.2006 aufgelöst wird.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch sonstige Beendigungstatbestände endet, sondern zu veränderten Bedingungen über den 31.12.2006 hinaus fortbesteht.

3. Die Beklagte wird verurteilt, die mit Schreiben vom 07.03.2006 und 13.04.2006 erklärten Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die fristlose Kündigung ist sowohl aus verhaltensbedingten als auch aus betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt.

Der Kläger habe sich beharrlich und nachhaltig geweigert, einen ihm angebotenen zumutbaren Dauerarbeitsplatz anzunehmen. Die Verpflichtung des Klägers zur Annahme des Arbeitsplatzangebots ergäbe sich aus § 7 Abs. 8 S.1 TV Ratio n.F. und stelle eine essentielle arbeitsvertragliche Pflicht des Klägers nach der Gesamtsystematik des TV Ratio dar. Der Verletzung dieser tarifvertraglichen Verpflichtung könne die Beklagte entspre-

15 Ca 6904/06

chend der tarifvertraglich vorgesehenen Sanktionsmöglichkeiten mit einer Kündigung begegnen. Der dem Kläger nach § 26 des bei der Beklagten geltenden Manteltarifvertrags (MTV) zustehende besondere Kündigungsschutz stünde dem nicht entgegen. Gemäß § 7 Abs. 8 TV Ratio stelle die wiederholte Ablehnung des dem Kläger angebotenen Dauerarbeitsplatzes einen wichtigen Grund i.S.v. § 26 Abs. 2 Buchstabe a, MTV dar.

Die Kündigung des Klägers sei zudem auch aus betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt. Entsprechend der Gesamtsystematik des TV Ratio genieße ein zu Vivento versetzter Arbeitnehmer zunächst tarifvertraglichen Schutz vor einer betriebsbedingten Kündigung. Die Beschäftigungsmöglichkeit bei Vivento entfalle aber sobald der Arbeitnehmer einen ihm zumutbaren Dauerarbeitsplatz nicht annehme.

Dagegen wendet der Kläger ein, der ihm zustehende besondere Kündigungsschutz schließe eine Kündigung im vorliegenden Fall aus. Mit Schreiben vom 05.04.1989 habe die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger dessen Unkündbarkeit im Rahmen des vormals geltenden § 26 a des Tarifvertrages für die bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigten Arbeiter (TV Arb) bestätigt. Der dort gewährte Kündigungsschutz schließe zum einen außerordentliche betriebsbedingte Kündigungen aus und lasse nach dem Wortlaut der Vorschrift Kündigungen im weiteren nur aus „außergewöhnlichem in seiner Person oder seinem Verhalten liegenden wichtigem Grunde“ zu. Aus Gründen des Vertrauensschutzes sei die verschlechternde Tarifnorm des § 26 MTV auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mehr anwendbar, wodurch auch eine Anwendbarkeit des § 7 Abs. 8 TV Ratio,

15 Ca 6904/06

der auf § 26 MTV Bezug nimmt, scheitere. Unabhängig davon habe die Beklagte dem Kläger durchgehend lediglich einen Arbeitsplatz angeboten. Es läge folglich keine wiederholte Ablehnung vor, die zu einem Rechtsverlust nach § 7 Abs. 8 TV Ratio führen könne.

Bezüglich des weiteren Sachverhalts wird auf das beiderseitige schriftsätzliche Vorbringen sowie auf die Protokolle der Güteverhandlung vom 20.06.2006 und der mündlichen Verhandlung vom 15.06.2007 und 28.06.2007 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Der Klageantrag Nr. 1 ist zulässig und begründet.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist durch die außerordentliche Kündigung vom 03.05.2006 nicht beendet worden.

1. Die Frage der Rechtmäßigkeit der streitgegenständlichen Kündigung beurteilt sich nach § 626 BGB. Der vom Kläger vorgetragene ihm zustehende besondere Kündi-

15 Ca 6904/06

gungsschutz steht einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB nicht entgegen.

Ausweislich des Kündigungsschreibens vom 03.05.2006 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis unstreitig außerordentlich, wenn auch mit sozialer Auslauffrist, gekündigt. Tarifvertragliche Regelungen über die Unkündbarkeit können aufgrund des zwingenden Charakters des § 626 BGB nicht das Recht zur außerordentlichen Kündigung ausschließen, sondern nur die ordentlichen Kündigungsmöglichkeiten der Parteien beschränken (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 626 Rdnr. 234 + 235 m.w.N.). Die zwischen den Parteien streitige Frage, ob sich der tarifvertragliche Kündigungsschutz des Klägers inhaltlich nach § 26 MTV oder nach § 26 a TV Arb bestimmt, kann daher unbeantwortet bleiben.

2. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Die Frage, ob ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung vorliegt, ist anhand einer zweistufigen Prüfung zu klären. Zunächst ist zu prüfen, ob ein Lebenssachverhalt ohne die besonderen

15 Ca 6904/06

Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Im Weiteren ist dann zu klären, ob unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist.

a) Entgegen der Auffassung der Beklagten stellt die mehrfache Ablehnung des dem Kläger angebotenen Dauerarbeitsplatzes bei der VTS GmbH keine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten dar, die eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB begründen kann.

Ob und inwieweit der Kläger zur Annahme des ihm angebotenen Dauerarbeitsplatzes verpflichtet war, beurteilt sich vorliegend nach dem TV Ratio. Hierbei ist die zwischen den Parteien streitige Frage, ob der TV Ratio in der alten oder in der neuen Fassung zur Anwendung kommt, nicht entscheidungserheblich, da die maßgebliche Vorschrift des TV Ratio (§ 7 Abs. 8 TV Ratio n.F., § 7 Abs. 7 TV Ratio a.F.) in beiden Fassungen inhaltsgleich ist. Die grundsätzliche Anwendbarkeit des TV Ratio ist zwischen den Parteien nicht streitig. Die Parteien haben mit Versetzung des Klägers im Jahr 2003 zu Vivento und der damit verbundenen konkludenten Änderung des Arbeitsverhältnisses auch Einvernehmen über die Anwendbarkeit des TV Ratio in der alten Fassung erzielt.

15 Ca 6904/06

In § 7 Abs. 8 S.1 TV Ratio n.F. bzw. § 7 Abs. 7 S.1 TV Ratio a.F. ist normiert, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet ist, ein ihm angebotenes zumutbares Dauerarbeitsplatzangebot anzunehmen. Bezüglich der Sanktion der Ablehnung eines solchen Angebots bestimmt die Vorschrift ein gestuftes Sanktionssystem. Nach Ansicht der Tarifvertragsparteien genügt die Ablehnung eines zumutbaren Dauerarbeitsplatzangebots noch nicht, um einen wichtigen Grund zur Kündigung zu rechtfertigen. Vielmehr stellt erst die Ablehnung eines zweiten internen Dauerarbeitsplatzangebots einen wichtigen Grund zur Kündigung dar, während bei einem externen Dauerarbeitsplatzangebot dies erst mit Ablehnung eines dritten Angebots der Fall sein soll. Die Vorschrift bringt durch die Wortwahl „ein zweites“ bzw. „ein drittes“ dabei klar und eindeutig zum Ausdruck, dass es sich um jeweils unterschiedliche Angebote handeln muss.

Hier wurde dem Kläger unstreitig dreimal der gleiche Arbeitsplatz bei der VTS GmbH - wenn auch zu jeweils unterschiedlichen Zeitpunkten als Vertragsbeginn - angeboten. Selbst wenn man unterstellt, dass es sich bei dem dem Kläger angebotenen Dauerarbeitsplatzangebot um ein nach dem TV Ratio zumutbares Angebot gehandelt hat, was angesichts des damit verbundenen Verlustes der Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung fraglich ist, kann diese Ablehnung jedenfalls

15 Ca 6904/06

aus dem Gesichtspunkt der Interessenabwägung keine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Hierbei ist zu beachten, dass es sich bei § 626 BGB um eine zwingende gesetzliche Regelung handelt, die nicht zur Disposition der Arbeitsvertrags- oder Tarifvertragsparteien steht. D.h. weder die Arbeitsvertragsparteien noch die Tarifvertragsparteien können verbindlich bestimmen, dass bestimmte Gründe eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Derartige Vereinbarungen können eine beschränkte rechtliche Bedeutung aber im Rahmen der Interessenabwägung entwickeln, wenn die Parteien Tatbestände, die an sich als wichtige Gründe geeignet sind, näher bestimmen und damit zu erkennen geben, welche Umstände ihnen unter Berücksichtigung der Eigenart des jeweiligen Arbeitsverhältnisses als Gründe für eine vorzeitige Beendigung besonders wichtig erscheinen (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 626 BGB Rdnr. 238).

Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien im TV Ratio durch die Regelung der gestuften Sanktionsmöglichkeiten eindeutig und klar zum Ausdruck gebracht, dass die Ablehnung des ersten Dauerarbeitsplatzangebots noch keine außerordentliche Kündigung rechtfertigen soll. Wie bereits dargestellt ist das dreimalige Angebot des gleichen Ar-

15 Ca 6904/06

beitsplatzes hierbei nicht anders zu bewerten, da der Tarifvertrag nach seinem Wortlaut eindeutig und klar auf jeweils neue Arbeitsplatzangebote abstellt. Dadurch unterscheidet sich der vorliegende Fall entgegen der Auffassung der Beklagten auch von dem Fall, den das BAG in seinem Urteil vom 02.02.2006 - 2 AZR 222/05 zu entscheiden hatte. In dem dort entschiedenen Fall bestimmte der einschlägige Tarifvertrag nämlich, dass bereits die einmalige Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzangebots einen Kündigungsgrund darstelle könne.

Die im vorliegenden Fall von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Wertung, wonach die einmalige Ablehnung eines Angebots noch nicht zur außerordentlichen Kündigung führen soll, ist im Rahmen der Interessenabwägung und Einzelfallbetrachtung hier von entscheidender Bedeutung. Weitere - außerhalb der tarifvertraglichen Regelung liegende - Umstände, aufgrund derer der Beklagten ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar sein soll, werden seitens der Beklagten nicht vorgetragen. Zugunsten des Klägers sind im Übrigen sein Lebensalter, seine lange Betriebszugehörigkeit sowie die unstreitige Tatsache, dass der Kläger - unter der Voraussetzung eines mit der Beklagten fortbestehenden Arbeitsverhältnisses - 2008 in Altersteilzeit gehen könnte, zu berücksichtigen.

15 Ca 6904/06

b) Die Ablehnung des Dauerarbeitsplatzes bei der VTS-GmbH und der damit nach Ansicht der Beklagten verbundene Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers stellen auch keinen wichtigen Grund im Sinne einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung nach § 626 BGB dar.

Die Annahme eines betriebsbedingten außerordentlichen Kündigungsgrundes scheidet vorliegend bereits daran, dass die Beklagte nicht schlüssig vorgetragen hat, dass der Arbeitsplatz des Klägers bei der Beklagten weggefallen ist. Entgegen der Ansicht der Beklagten kann nicht auf den ursprünglichen Arbeitsplatz des Klägers abgestellt werden, der infolge notwendiger Rationalisierungsmaßnahmen unstreitig bereits 2003 weggefallen ist. Maßgeblich zur Beurteilung einer Kündigung sind die Umstände, wie sie zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung vorgelegen haben. Entscheidend ist damit, ob der Arbeitsplatz, den der Kläger zuletzt bei der Beklagten besetzte, tatsächlich weggefallen ist. Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Leiharbeitnehmer der Vivento für die VTS GmbH tätig. Ein entsprechender Sachvortrag der Beklagten, wonach konkret dieser Arbeitsplatz, d.h. eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers als Leiharbeitnehmer der Vivento z.B. bei der VTS GmbH, weggefallen ist, fehlt allerdings. Die Argumentation der Beklagten, wonach der Arbeitsplatz bei Vivento mit der Ablehnung des Dau-

15 Ca 6904/06

er Arbeitsplatzangebots durch den Kläger wegfällt, verkennt, dass eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung ebenso wie eine betriebsbedingte ordentliche Kündigung voraussetzt, dass außer- oder innerbetriebliche Umstände vorliegen müssen, die zu einem Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit führen. Allein der Hinweis auf das angeblich tarifvertragswidrige Verhalten des Klägers kann hier nicht genügen.

II. Der Klageantrag Nr. 2 ist unzulässig.

Der Kläger hat bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung außer der streitgegenständlichen außerordentlichen Kündigung vom 03.05.2006 keine weiteren Beendigungstatbestände vorgetragen. Dem Kläger fehlt somit für einen über den punktuellen Streitgegenstand des Antrags Nr. 1 hinausgehenden allgemeinen Feststellungsantrag das Rechtsschutzbedürfnis nach § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 256 ZPO (ständige Rechtsprechung des BAG, z.B. BAG vom 13.03.1997 NZA 1997, 884 f.).

III. Der Klageantrag Nr. 3 ist zulässig und begründet. Die Beklagte ist gemäß § 611 BGB i.V.m. § 241 Abs.2 BGB verpflichtet, die streitgegenständlichen Abmahnungen vom 07.03.06 und vom 13.04.06 aus der Personalakte zu entfernen.

15 Ca 6904/06

Ein Arbeitnehmer kann die Rücknahme einer missbilligenden Äußerung des Arbeitgebers verlangen, wenn diese nach Form oder Inhalt geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen, insbesondere wenn die Äußerung ein falsches Bild des Arbeitnehmers zeichnet (vgl. BAG NZA 1986, 421). In den streitgegenständlichen Abmahnungen hat die Beklagte einseitig nur die (wiederholte) Nichtannahme des dem Klägers angebotenen Dauerarbeitsplatz dargestellt. Die nach dem TV Ratio vorgesehenen abgestuften Sanktionsmöglichkeiten lässt die Beklagte in beiden Abmahnungen jedoch unerwähnt. Dadurch sowie durch die in der Abmahnung enthaltene Kündigungsandrohung entsteht der Eindruck, der Kläger habe sich bereits durch die Nichtannahme dieses Dauerarbeitsplatzes eine Pflichtverletzung zu Schulde kommen lassen, der die Beklagte bereits mit einer Kündigung hätte begegnen können. Wie oben - unter Ziffer I. dargestellt - berechtigt die Nichtannahme des Angebots die Beklagte aber noch nicht zur Kündigung. Die Abmahnungen stellen den Sachverhalt damit verkürzt dar und sind deshalb geeignet, den Kläger in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen.

- IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. Da die Beklagte im Rechtsstreit im Wesentlichen unterlegen ist, hat sie dessen Kosten zu tragen. Das teilweise Unterliegen des Klägers hinsichtlich der Abweisung des Antrags Nr. 2 kann hierbei unberücksichtigt bleiben, da sich der allgemeine Feststellungsantrag nicht streitwerterhöhend ausgewirkt hat.

15 Ca 6904/06

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 3 ff ZPO, § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG festzusetzen. Dabei wurde für den Klageantrag Nr.1 der Betrag von 3 Bruttomonatsverdiensten und für den Klageantrag Nr.2 der Betrag von nochmals 2 Bruttomonatsgehältern zugrunde gelegt. Mangels eigenständiger wirtschaftlicher Bedeutung wurde für den im Klageantrag Nr. 2 enthaltenen, allgemeinen Feststellungsantrag kein eigener Streitwert zugrunde gelegt.

- V. Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht gemäß § 64 Abs. 2 c, ArbGG statthaft. Im Einzelnen gilt folgendes:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden.
Die Berufung muss innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung dieses Urteils beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Beide Fristen beginnen spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Berufungs- und Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn die Berufung für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder Zusammenschluss eingelegt wird.

Die Vorsitzende:

Meister-Hauf
Richterin am Arbeitsgericht

Den Gleichlaut der Ausfertigung
mit der Urschrift bestätigt:
München, 1. August 2007

Die Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Rieger

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in
f ü n f f a c h e r Fertigung einzureichen.