



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn E. L., X. Straße 62, N.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte H., T. & Partner,  
L. Straße 14, Y.,

**g e g e n**

die C. Q. L. Klima GmbH & Co. KG, vertreten durch die C. L. Verwaltungs  
GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer G. C., An St. D. 6, N.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte I. u.a.,  
L. str. 13, E.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 03.07.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsit-  
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Smoch und den ehrenamtlichen  
Richter Steeg

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 25.01.2018 – Az. 5 Ca 1998/17 – abgeändert. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 31.07.2017 nicht aufgelöst ist.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.**

### **3. Die Revision wird zugelassen.**

#### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer schriftlichen Kündigung, deren Zugang streitig ist.

Der 31 Jahre alte Kläger war seit dem 01.05.2016 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug 3.400,00 €. Wegen der weiteren Arbeitsbedingungen wird auf den Anstellungsvertrag der Parteien vom 29.03.2016 (Blatt 6 ff. der Akte) Bezug genommen. Die Beklagte produziert und vertreibt industrielle Kühlartikel, insbesondere an Tankstellen und Gastronomiebetriebe.

Am 31.07.2017 – der Kläger war an diesem Tage arbeitsunfähig erkrankt – kam es zu einer Besprechung zwischen ihm und dem Geschäftsführer C. im Betrieb der Beklagten, in dessen Verlauf der Geschäftsführer dem Kläger mitteilte, er müsse ihm kündigen. Daraufhin zeigte der Geschäftsführer dem Kläger ein von ihm bereits unterzeichnetes Kündigungsschreiben und bat ihn, dieses als „zur Kenntnis genommen“ zu quittieren. In der Folge reichte der Geschäftsführer dem Kläger das Schreiben unter im Einzelnen streitigen Umständen an; der Kläger unterzeichnete es mit dem handschriftlichen Zusatz „u.V.“ und reichte es wie gewünscht an den Geschäftsführer zurück. Der Kläger erhielt im Nachhinein lediglich eine nicht unterschriebene Kopie des Kündigungsschreibens.

Am 04.08.2017 schrieb der Kläger eine E-Mail an die Beklagte mit einem Anhang, in dem er mitteilte, dass die Kündigung „zur Kenntnis genommen wurde“. Darin erklärte der Kläger, dass sich aufgrund seiner vorherigen Arbeitsunfähigkeit das Ende der Kündigungsfrist verschieben müsse. Am 23.08.2017 kontaktierte der Kläger die Beklagte per E-Mail und am 25.08.2017 telefonisch. Am 30.08.2017 schickte der Kläger erneut eine E-Mail mit dem Anhang, dass er „die Kündigung nicht akzeptiert“.

Mit der vorliegenden, am 01.09.2017 zur Niederschrift der Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Kündigung der Beklagten vom 31.07.2017 sei gemäß § 623 BGB unwirksam und daher nicht geeignet, das Arbeitsverhältnis der Parteien aufzulösen. Er hat zu den Geschehnissen am 31.07.2017 vorgetragen, der Geschäftsführer habe das Kündigungsschreiben zu keinem Zeitpunkt aus der Hand gegeben. Der Kläger selbst habe nie die Kontrolle über das Schriftstück erhalten. Er habe die Kündigung nur mit dem Hinweis „unter Vorbehalt“ unterschrieben, um den fehlenden Zugang zu belegen. Er habe nicht genug Zeit gehabt, um die Kündigung zu lesen. Er hat überdies gemeint, die bloße Kenntnisnahme des Inhalts des Kündigungsschreibens reiche für dessen Zugang nicht aus, da ansonsten auch dessen Vorlesen genüge, um einen Zugang zu bewirken. Jedenfalls sei die Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen, da er bis zum 04.08.2017 arbeitsunfähig gewesen sei und danach seinen Jahresurlaub genommen habe. Er habe gedacht, dass ein Widerspruch die Klagefrist hemme.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 31.07.2017 nicht am 31.08.2017 enden wird,
2. die Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, die streitgegenständliche Kündigung gelte als wirksam, weil der Kläger die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG versäumt habe. Der Zugang des Kündigungsschreibens sei am 31.07.2017 bewirkt worden. Dazu hat sie behauptet, der Geschäftsführer C. habe die Kündigung für ein paar Momente aus der Hand gegeben und dadurch dem Kläger die alleinige Herrschaftsgewalt überlassen. Den bewirkten Zugang habe – so die Auffassung der Beklagten –

der Kläger durch seine Unterzeichnung des Kündigungsschreibens auch tatsächlich anerkannt. An der dadurch eintretenden Beweislastumkehr ändere nichts, dass der Kläger nur „unter Vorbehalt“ unterschrieben habe.

Das Arbeitsgericht hat eine Beweisaufnahme durch Vernehmung beider Parteien durchgeführt und die Klage sodann mit Urteil vom 25.01.2018 abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt: Die Klage sei unbegründet, weil die streitgegenständliche Kündigung wirksam sei. Der Kläger habe die Kündigungsschutzklage erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG erhoben, denn die Kündigung sei ihm bereits am 31.07.2017 zugegangen. Dies habe die Parteivernehmung zur Überzeugung der Kammer ergeben, und zwar selbst dann, wenn der Sachverhaltsschilderung des Klägers zu folgen sei. Danach habe der Kläger nämlich das Kündigungsschreiben für mehrere Sekunden in der linken Hand gehalten, es auf die Unterlage gedrückt und mit der rechten Hand ohne Krakeln unterzeichnet. In diesem Augenblick habe der Kläger die erforderliche Verfügungsgewalt besessen, er habe in diesem Moment mit der Kündigung machen können, was er wolle. Hierdurch sei auch die Möglichkeit der Kenntnisnahme des Inhalts des Kündigungsschreibens begründet worden; ob der Kläger sie genutzt habe, spiele für den Zugang keine Rolle. Einen Grund für die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage im Sinne des § 5 KSchG habe der Kläger nicht glaubhaft gemacht.

Gegen das ihm am 19.02.2018 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger mit einem am 19.03.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem weiteren, am 19.04.2018 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Der Kläger rügt die Rechtsfehlerhaftigkeit des angefochtenen Urteils. Nach den Bekundungen des Klägers im Rahmen der Parteivernehmung habe das Arbeitsgericht keinesfalls von einem Zugang des Kündigungsschreibens ausgehen dürfen. Es fehle an einer Übergabe des Kündigungsschreibens, da der Geschäftsführer der Beklagten das Papier durchgehend festgehalten habe und es jederzeit wieder habe zurückziehen können. Der Kläger hätte es ihm schon gegen seinen Willen entreißen müssen, um eigene Verfügungsgewalt zu begründen. Abgesehen davon habe keine Möglichkeit der Kenntnisnahme bestanden, weil der Kläger die Kündigung in den lediglich 5 Sekunden bis zu seiner Unterschriftsleistung nicht einmal theoretisch habe komplett lesen können. Überdies seien wesentliche

Teile vom Geschäftsführer der Beklagten verdeckt worden. Das Arbeitsgericht habe im Ergebnis eine Beweislastentscheidung treffen müssen. Diese habe zu Lasten der Beklagten ausfallen müssen, da der Kläger durch seine Unterschrift kein Tatsachenanerkennnis abgegeben habe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 25.01.2018 – Az. 5 Ca 1998/17 – abzuändern und

- a) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungserklärung der Beklagten vom 31.07.2017 nicht aufgelöst worden ist,
- b) die Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. Es genüge für den Zugang des Kündigungsschreibens, dass der Kläger im Moment seiner Unterschrift bestimmten Einfluss auf und Verfügungsgewalt über das Schreiben ausgeübt habe. Er hätte zudem das Kündigungsschreiben länger als nur 5 Sekunden behalten dürfen, wenn er dies für die Kenntnisnahme als notwendig erachtet hätte.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **A.**

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. c) ArbGG an sich statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG.

### **B.**

Die Berufung des Klägers ist auch begründet. Seine Feststellungsklage ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 31.07.2017 nicht aufgelöst worden. Die streitgegenständliche Kündigung ist dem Kläger weder am 31.07.2017 noch zu einem späteren Zeitpunkt unter Wahrung der Schriftform des § 623 BGB zugegangen. Die vorliegende Klage ist deshalb auch nicht verspätet, weil die dreiwöchige Klagefrist gemäß § 4 Satz 1 KSchG, welches auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unstreitig Anwendung findet, an den Zugang der schriftlichen Kündigung anknüpft. Einer nachträglichen Zulassung der Klage gemäß § 5 KSchG bedurfte es nicht.

### **I.**

Der Zugang einer schriftlichen Kündigung unter Anwesenden ist nicht schon dann bewirkt, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer diese zwar inhaltlich zur Kenntnis nehmen kann, sie ihm aber nur zum Zwecke des Quittierens und anschließender Rückgabe an den kündigenden Arbeitgeber übergeben wird.

### **1.**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (etwa im Urteil vom 04.11.2004 – 2 AZR 17/04, NZA 2005, 513, Rdz. 18 ff.) bedingt der Zugang einer

verkörperten Willenserklärung unter Anwesenden, dass sie durch Übergabe in den Herrschaftsbereich des Empfängers gelangt. Es sei nicht darauf abzustellen, ob der Empfänger die Verfügungsgewalt über das Schriftstück dauerhaft erlange, solange er nur in die Lage versetzt werde, vom Inhalt der Erklärung Kenntnis zu erlangen. Damit sei dem grundsätzlichen Interesse des Erklärungsempfängers an rechtzeitiger Information, dessen Wahrung die gesetzlichen Zugangsbestimmungen dienen, hinreichend Genüge getan. Ausreichend sei daher, dass dem Adressaten das Schriftstück nur zum Durchlesen überlassen werde, es sei denn, dem Empfänger verbleibe nicht die zum Verständnis nötige Zeit. In einer neueren Entscheidung vom 26.03.2015 (Az. 2 AZR 483/14, NZA 2015, 1183, Rdz. 20) führt das Gericht aus, der Zugang einer verkörperten Willenserklärung unter Anwesenden sei dann bewirkt, wenn das Schriftstück dem Empfänger mit der für ihn erkennbaren Absicht, es ihm zu übergeben, angereicht werde. Es gehe dagegen nicht zu, wenn es dem Empfänger zum Zwecke der Übergabe zwar angereicht, aber von dem Erklärenden oder Überbringer wieder an sich genommen wird, weil der Empfänger die Annahme abgelehnt hat. In der Subsumtion dieser Grundsätze unter den zu entscheidenden Sachverhalt ergänzt das Gericht, es genüge für einen Zugang, wenn der klagenden Arbeitnehmerin das Kündigungsschreiben „mit dem erkennbaren Ziel, es ihr auszuhändigen, angereicht und anschließend vor ihr auf den Tisch gelegt“ worden sei; ein bloßes Zeigen oder Hinhalten reiche hingegen nicht aus (BAG, aaO, Rdz. 25).

## 2.

Diese Grundsätze bedürfen nach Auffassung der Kammer einer klarstellenden Ergänzung oder sogar Korrektur für die Fallkonstellation, dass es dem Arbeitnehmer nach dem Willen des kündigenden Arbeitgebers zwar möglich sein soll, die Kündigung inhaltlich zur Kenntnis zu nehmen, er aber nicht selbst entscheiden können soll, was mit dem ihm übergebenen Kündigungsschreiben geschieht.

- a) Nach dem Verständnis des Gerichts stellt die neuere Rechtsprechung des BAG nicht nur auf die bloße Möglichkeit der Kenntnisnahme vom Inhalt der schriftlichen Kündigungserklärung ab, sondern verlangt auch einen Akt der Gewahrsamsverschaffung zugunsten des Erklärungsempfängers, der auf Seiten des Kündigenden mit einer Entäußerung seiner verkörperten Erklärung einhergeht (das LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.04.2007 – 12 Sa 132/07, LAGE § 130 BGB 2002 Nr. 5 spricht von „Aufgabe der

Verfügungsgewalt“, vgl. Rdz. 55). Man müsste keine „Übergabe und Aus-händigung“ und keine Möglichkeit des „Ansichnehmens“ fordern, wenn schon die potentielle Kenntniserlangung vom Erklärungsinhalt genüge. Zu Recht weist daher das LAG Köln in seiner Entscheidung vom 25.03.2013 (Az. 2 Sa 997/12, juris, Rdz. 16) darauf hin, dass der Zugang eines Kündigungsschreibens als verkörperter Willenserklärung bedinge, dass das Schriftstück so in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass dieser damit machen kann, was er will. Lässt er es dann liegen oder gibt es zurück, ist der Zugang gleichwohl bewirkt. Hingegen reicht nicht aus, dass das Kündigungsschreiben nur hingehalten oder kurz übergeben wird, um es quittiert an den Kündigenden zurückzugeben. Nur bei diesem Verständnis des Zugangsbegriffs lässt sich die Wertungsfrage vermeiden, ob dem Empfänger die für das Erfassen der Kündigung erforderliche Zeit verblieben ist oder nicht. Ein Kündigungsschreiben ist für den Empfänger und dessen Information bestimmt, nicht in erster Linie für die kündigende Partei, der es unbenommen bleibt, sich auf einer Zweitausfertigung den Erhalt der Kündigung quittieren zu lassen. Wie wollte man sich etwa den Zugang einer nur zum Zwecke der Quittierung dargereichten Änderungs-kündigung vorstellen, bei der auch das Änderungsangebot vom Schriftfor-merfordernis erfasst wird? (st. Rspr. des BAG, zuletzt etwa Urteil vom 28.10.2010 – 2 AZR 688/09, NZA-RR 2011, 155). Soll der änderungsge-kündigte Arbeitnehmer gezwungen sein, ein ggf. mehrseitiges Änderungs-angebot auswendig zu lernen, um sich anschließend binnen drei Wochen über seine Reaktion klar zu werden?

- b) Hat der Kündigungsempfänger nicht zumindest die Möglichkeit, das Kün-digungsschreiben mitzunehmen, liefern weitere Funktionen des Schriftfor-merfordernisses leer. Das gilt insbesondere für die sog. Verifikationsfunk-tion: Der Empfänger der Erklärung soll die Möglichkeit haben, am Original zu überprüfen, ob die Erklärung echt und der Text von der Unterschrift gedeckt ist (LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.04.2007, aaO, Rdz. 61). Das betrifft vor allem die Unterschrift selbst. Nicht selten ist einer Kündigungs-erklärung nämlich nicht auf den ersten Blick anzusehen, ob es sich um eine Originalunterschrift handelt oder nur um ein Faksimile, eine Kopie o-der ähnliches. Dem Kündigungsempfänger muss weiterhin die Möglichkeit verbleiben, den Schriftzug unter der Kündigung als Unterschrift in Abgren-zung zu einer bloßen Paraphe einordnen zu können. Schließlich muss der Kündigungsempfänger auch in Vertretungssituationen erkennen können, von wem die Unterschrift(en) unter einer Kündigung stammen, um sich über die Ausübung seiner Rechte aus §§ 174, 180 BGB klar zu werden.



All dies bedingt eine sorgfältige Prüfung der Unterschrift(en), deren Möglichkeit nicht gewährleistet ist, wenn der Kündigungsempfänger die schriftliche Kündigung lediglich zum Lesen und alsbaldiger Rückgabe nach Quittierung überreicht wird.

## II.

Nach diesen Grundsätzen ist die streitgegenständliche Kündigung dem Kläger selbst dann nicht zugegangen, wenn man zugunsten der Beklagten die Richtigkeit ihres Vorbringens und der Bekundungen ihres Geschäftsführers im Rahmen der erstinstanzlichen Parteivernehmung unterstellt. Zwar ist nicht daran zu zweifeln, dass der Kläger hinreichend Gelegenheit hatte, beim Gespräch mit dem Geschäftsführer C. am 31.07.2017 vom Inhalt der Kündigung Kenntnis zu nehmen: Er hätte nur darauf bestehen müssen, das Kündigungsschreiben länger als geschehen lesen zu können, andernfalls er die von ihm erbetene Unterschrift, auf die es der Beklagten ja gerade ankam, nicht leistete. Es fehlt aber an einer Übergabe des Kündigungsschreibens im Sinne einer Gewahrsamsverschaffung:

- Nach Darstellung der Beklagten hat deren Geschäftsführer am 31.07.2017 die (einzige) von ihm unterzeichnete Kündigungserklärung dem Kläger zur Unterschrift übergeben (Blatt 2 des Sitzungsprotokolls vom 21.12.2017). Der Geschäftsführer C. selbst hat bekundet, die in einer Klarsichtfolie befindliche Kündigung dem Kläger mit der Bemerkung angereicht zu haben „Lies bitte mal und quittiere dann“ (Blatt 5 des Sitzungsprotokolls vom 25.01.2018); dabei sei ihm egal gewesen, dass der Kläger die Kündigung nur unter Vorbehalt unterschrieben habe, denn auch dies sei für ihn eine „vollwirksame Unterschrift“ gewesen (ebenda, Blatt 7). Das kann nicht anders verstanden werden, als dass es dem Geschäftsführer von vorne herein darauf ankam, das Original der Kündigung vom Kläger mit „zur Kenntnis genommen“ quittiert zurückzuerlangen; zu keinem Zeitpunkt hatte der Geschäftsführer vor, dem Kläger das Kündigungsschreiben im Original zur Mitnahme zu überlassen. Der Kläger durfte mit der Kündigung danach gerade nicht machen, was er wollte, sondern das, was er sollte – nämlich unterschreiben. Um es mit den Worten des Arbeitsgerichts auszudrücken: Hätte der Kläger das nicht zum Verbleib bei ihm bestimmte Kündigungsschreiben doch behalten, hätte er in den Augen der Beklagten den „Tabubruch“ begangen.

- Nach dem Vortrag des Klägers und dem Ergebnis von dessen Parteivernehmung gilt nichts anderes: Das Kündigungsschreiben wurde dem Kläger nur zum (Durchlesen und) Quittieren angereicht (vgl. Blatt 2 des Sitzungsprotokolls vom 25.01.2018: „Eines der Papiere nahm er dann und hielt es mir vor und zeigte mit dem Finger auf die Stelle, an der ich unterschreiben sollte“). Auf die weiteren Einzelheiten, insbesondere die Dauer der Vorlage des Kündigungsschreibens, kommt es nicht an.

Wann und wie der Kläger in der Folge in den Besitz der nicht unterschriebenen Kopie des Kündigungsschreibens kam, kann dahin stehen, weil dieses Schreiben keinesfalls der Schriftform des § 623 BGB genügt. Weiterhin liegt keine Zugangsvereitelung des Klägers vor, aufgrund derer er sich so behandeln lassen müsste, als sei ihm die Kündigung vom 31.07.2017 im Original zugegangen. Der Kläger hat einfach nur getan, was der Geschäftsführer C. der Beklagten von ihm verlangt hat.

### C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. Die Kammer hat zugunsten der Beklagten die Revision zugelassen, weil sie der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob eine schriftliche Kündigungserklärung zugehen kann, die der Arbeitnehmer lediglich zum Zwecke des Quittierens angereicht erhält, grundsätzliche Bedeutung beigemessen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG) und überdies eine Divergenz zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 04.11.2004 – 2 AZR 17/04 im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG erkannt hat.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

### **REVISION**

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

ingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
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,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten 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.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Schneider

Smoch

Steeg

Beglaubigt

Ullmann  
Regierungsbeschäftigte

