



Aktenzeichen: 5 SLa 293/26
(Arbeitsgericht Wiesbaden: 9 Ca 283/25)

Im Namen des Volkes Urteil

In dem Berufungsverfahren



Klägerin und Berufungsklägerin

Proz.-Bev.:



gegen



Beklagte und Berufungsbeklagte

Proz.-Bev.: Rechtsanwalt Tim Michael Mazur, Seelbachstraße 19, 65326 Aarbergen

hat das Hessische Landesarbeitsgericht, Kammer 5,
auf die mündliche Verhandlung vom 1. Oktober 2026
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht  als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter 
und den ehrenamtlichen Richter 
für Recht erkannt:

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 18. Dezember 2025 - 9 Ca 283/25 - wird als
unzulässig verworfen.**

Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Kosten einer beruflichen Weiterbildung und hilfsweise über die Rückzahlung von Arbeitsvergütung.

Die Klägerin ist eine Rechtsanwalts- und Notarkanzlei mit Sitz in Limburg. Die Beklagte war bei ihr vom 14. November 2016 bis zum 31. Dezember 2024 als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte tätig. In der Zeit vom 19. Januar 2019 bis zum 30. Mai 2020 absolvierte sie einen Fortbildungs- bzw. Weiterbildungslehrgang zur Notarfachwirtin. Der Lehrgang fand außerhalb der Arbeitszeit der Beklagten samstags statt und umfasste insgesamt 416 Unterrichtsstunden. In diesem Zusammenhang schlossen die Parteien am 18. Januar 2019 zwei Vereinbarungen. Die erste beinhaltet die Übernahme der Kosten des Lehrgangs durch die Klägerin und die Bedingungen einer Rückzahlungsverpflichtung der Beklagten. Die weitere Vereinbarung betrifft die Freistellung der Beklagten an Freitagen im Umfang von vier Stunden bei Fortzahlung der Vergütung. Auf Grundlage dieser Zusatzvereinbarung war die Beklagte wegen der Teilnahme am Weiterbildungslehrgang an 68 Freitagen unter Fortzahlung ihrer Vergütung freigestellt. Wegen der Einzelheiten der Vereinbarungen wird auf die mit der Klage vorgelegten Abschriften (*Anl. 1 und 2, Bl. 4 ff. d.erstinst.A.*) verwiesen.

Die Beklagte kündigte das zwischen ihr und der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 2024. Mit Schreiben vom 2. Februar 2025 und vom 5. März 2025 forderte die Klägerin sie erfolglos zur Rückzahlung von 50 % der für Lehrgangs-, Prüfungs- und Fahrtkosten aufgewendeten Beträge i.H.v. € 2.880,58 auf. Diese Forderung verfolgt sie mit ihrer Klage weiter. Hilfsweise macht sie die Rückzahlung der von der Beklagten für die Zeiten ihrer Freistellung bezogenen Bruttovergütung für 272 Stunden geltend.

Wegen der weiteren Einzelheiten des unstreitigen Sachverhalts, des Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils (*Bl. 9 bis 11 d.A.*) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat die Klage mit Urteil vom 18. Dezember 2025 - 9 Ca 283/25 - abgewiesen. Hinsichtlich des Hauptantrags hat es zunächst ausgeführt, die Rückzahlungsklausel sei ungeachtet der Frage, ob sie als Individualvereinbarung oder als Allgemeine Geschäftsbedingung zu beurteilen sei, unwirksam. Auch eine einzelvertragliche Rückzahlungsvereinbarung unterliege einer Inhaltskontrolle nach § 242 BGB. Die vereinbarte fünfjährige Bindungsdauer stehe zu Umfang und Dauer der Fortbildung außer Verhältnis. Die Fortbildung habe zwar über einen längeren Zeitraum jeweils samstags stattgefunden; die tatsächlichen Unterrichtszeiten hätten jedoch lediglich 312 Zeitstunden umfasst. Auch unter Einbeziehung der mit der Fortbildung zusammenhängenden Freistellung an 68 Freitagen sei eine fünfjährige Bindung nicht gerechtfertigt. Selbst wenn bei einer Individualvereinbarung eine unzulässig lange Bindungsdauer auf das zulässige Maß zurückgeführt werden könne, führe dies nicht zu einem Anspruch, weil die Beklagte nach Abschluss der Weiterbildung noch mehr als vier Jahre für die Klägerin tätig gewesen sei. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung ferner darauf gestützt, dass die Rückzahlungsvereinbarung als von der Klägerin gestellte Allgemeine Geschäftsbedingung anzusehen sei. Ein Aushandeln der Rückzahlungsklausel habe die hierfür darlegungs- und beweisbelastete Klägerin nicht hinreichend dargelegt. Dass die Weiterbildung auf Wunsch der Beklagten erfolgt und der Vertragsinhalt zwischen den Parteien erörtert worden sei, genüge hierfür nicht. Als Allgemeine Geschäftsbedingung sei die Rückzahlungsklausel bereits deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie die Rückzahlungspflicht ausdrücklich unabhängig davon auslöse, aus welchem Rechtsgrund und von welcher Seite das Arbeitsverhältnis beendet werde. Sie erfasse damit auch Beendigungstatbestände, die nicht dem Verantwortungs- und Risikobereich der Beklagten zuzurechnen seien. Eine geltungserhaltende Reduktion komme nicht in Betracht. Den Hilfsantrag hat das Arbeitsgericht ebenfalls abgewiesen. Eine Verpflichtung zur Rückzahlung der auf die Freistellungszeiten entfallenden Vergütung durch die Beklagte sei weder in der Fortbildungs- noch in der Zusatzvereinbarung vorgesehen. Die Vergütung sei auch nicht ohne Rechtsgrund geleistet worden. Rechtsgrund sei § 2 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung gewesen. Ein Wegfall der Geschäftsgrundlage liege ebenfalls nicht vor. Geschäftsgrundlage der Freistellungsvereinbarung sei die Durchführung der Weiterbildung gewesen. Diese habe die Beklagte absolviert und im Oktober 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die Wirksamkeit der in einer anderen Vereinbarung enthaltenen Rückzahlungsklausel sei demgegenüber

weder Voraussetzung noch Geschäftsgrundlage der Freistellungsabrede gewesen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (*Bl. 11 bis 19 d.A.*) verwiesen.

Gegen dieses ihr am 19. Februar 2026 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 19. März 2026 Berufung eingelegt und diese - nach auf ihren Antrag vom 16. April 2026 hin erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 11. Mai 2026 - am 11. Mai 2026 begründet.

Sie meint, das Arbeitsgericht habe die Besonderheiten des Streitfalls nicht ausreichend berücksichtigt. Die Fortbildungs- und die Freistellungsvereinbarung seien als Einheit zu betrachten. Neben den eigentlichen Fortbildungskosten seien insbesondere die 68 freien Freitage und die hierfür fortgezahlte Vergütung in die Verhältnismäßigkeitsprüfung einzubeziehen. Die Beklagte habe durch den Abschluss als Notarfachwirtin eine erhebliche und auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation erlangt. Unter Berücksichtigung der von der Klägerin insgesamt erbrachten wirtschaftlichen Leistungen sei eine fünfjährige Bindungsdauer angemessen. Die Klägerin ist weiterhin der Auffassung, es handele sich bei den Vereinbarungen um Individualvereinbarungen. Die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Regelwerte zur zulässigen Bindungsdauer seien im Übrigen angesichts der seit ihrer Entwicklung veränderten Arbeitsmarktsituation nicht mehr zeitgemäß. Der zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmer und die demographische Entwicklung geböten eine stärkere Berücksichtigung des arbeitgeberseitigen Interesses an einer längerfristigen Bindung von Arbeitnehmern, deren Qualifizierung finanziert worden sei. Zu berücksichtigen sei ferner, dass sie lediglich 50 % der entstandenen Weiterbildungskosten zurückverlange. Wegen der weiteren Einzelheiten des Berufungsvorbringens der Klägerin wird auf die Berufungsbegründung vom 11. Mai 2026 (*Bl. 35 ff. d.A.*) und ihren weiteren Schriftsatz vom 24. September 2026 (*Bl. 61 f. d.A.*) Bezug genommen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. Dezember 2025 - 9 Ca 283/25 - abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie € 2.880,58 nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2025 zu zahlen;
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie € 3.664,35 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. Dezember 2025 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil. Die Beklagte ist der Ansicht, die Berufungsbegründung setze sich bereits nicht hinreichend mit der selbständig tragenden Feststellung des Arbeitsgerichts auseinander, dass es sich bei der Rückzahlungsregelung um eine von der Klägerin gestellte Allgemeine Geschäftsbedingung handele. Die Klausel benachteilige sie wegen der fehlenden Differenzierung nach dem Beendigungsgrund unangemessen. Auch die Bindungsdauer von fünf Jahren sei überhöht. Der Hilfsantrag sei ebenfalls unbegründet, weil die Vergütungsfortzahlung während der Freistellung auf einer wirksamen vertraglichen Grundlage beruht habe und die erfolgreiche Durchführung der Weiterbildung Geschäftsgrundlage der Freistellungsvereinbarung gewesen sei. Wegen der Einzelheiten des Berufungsvorbringens der Beklagten wird auf die Berufungserwiderung vom 28. Mai 2026 (*Bl. 53 ff. d.A.*) verwiesen.

Wegen des weiteren Sachvortrages der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze und deren Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Berufung der Klägerin ist unzulässig, da sie nicht den Anforderungen des § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO an eine ordnungsgemäße Berufungsbegründung genügt.

1.

Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss eine Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder es zu wiederholen (*BAG 19. März 2025 - 10 AZR 76/24 - Rn. 14 mwN.*). Stützt das Arbeitsgericht seine Entscheidung auf mehrere unabhängige, jeweils selbständig tragende Erwägungen, muss die Berufungsbegründung jede tragende Erwägung angreifen, andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (*BAG 24. Januar 2024 - 4 AZR 362/22 - Rn. 12*).

2.

Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung weder hinsichtlich des mit dem Hauptantrag verfolgten Rückzahlungsanspruchs noch hinsichtlich des Hilfsan-

trags gerecht. Sie ist daher gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 522 Abs. 1 Satz 2 ZPO als unzulässig zu verwerfen.

a) Hinsichtlich des Hauptantrags hat das Arbeitsgericht die Abweisung des auf Rückzahlung anteiliger Fortbildungskosten gerichteten Hauptantrags auf zwei voneinander unabhängige Begründungen gestützt. Jedenfalls mit der zweiten Begründung setzt sich die Berufungsbegründung nicht hinreichend auseinander.

aa) Zum einen hat das Arbeitsgericht angenommen, die vereinbarte fünfjährige Bindungsdauer sei selbst dann unangemessen, wenn es sich bei der Vereinbarung um eine individuell ausgehandelte Vertragsabrede handeln sollte. Es hat hierzu das Verhältnis zwischen dem Umfang der Fortbildung, den von der Klägerin getragenen Aufwendungen, der Freistellung der Beklagten von ihrer Arbeitsleistung und der vereinbarten Bindungsdauer bewertet. Ergänzend hat es ausgeführt, auch eine bei einer Individualvereinbarung grundsätzlich mögliche Rückführung auf eine zulässige Bindungsdauer führe zu keinem Anspruch, weil die Beklagte nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung noch mehr als vier Jahre im Arbeitsverhältnis verblieben sei.

Zum anderen hat das Arbeitsgericht seine Entscheidung selbständig darauf gestützt, dass es sich bei der Rückzahlungsregelung um eine von der Klägerin gestellte Allgemeine Geschäftsbedingung handele, die schon deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sei, weil die Rückzahlungspflicht nach ihrem ausdrücklichen Wortlaut unabhängig davon eintreten solle, aus welchem Rechtsgrund und von welcher Vertragspartei das Arbeitsverhältnis beendet werde. Die Klausel erfasse damit auch Beendigungsgründe, die nicht dem Verantwortungs- und Risikobereich der Beklagten zuzurechnen seien. Der in der Berufungsverhandlung unter Bezugnahme auf die Formulierung im angefochtenen Urteil *„Als allgemeine Geschäftsbedingung wäre die Rückzahlungsvereinbarung bereits gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam“* vorgebrachte Einwand der Klägerin, bei den diesbezüglichen Ausführungen handele es sich nur um eine Hilfsbegründung, rechtfertigt keine andere Beurteilung. Maßgeblich ist nicht die isolierte Verwendung des Konjunktivs *„wäre“*, sondern der objektive Aussagegehalt der Entscheidungsgründe in ihrem Gesamtzusammenhang. Aus diesem ergibt sich unter Berücksichtigung der anschließenden eindeutigen Ausführungen zur

Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, dass das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung nicht lediglich hilfsweise erwogen, sondern seiner Entscheidung als weitere selbständig tragende Begründung zugrunde gelegt hat.

bb) Damit trägt jede der beiden vorgenannten Begründungen die Abweisung des Hauptantrags selbständig. Die Berufungsbegründung setzt sich jedoch lediglich mit dem ersten Begründungsstrang auseinander.

(1) Sie legt ausführlich dar, weshalb aus Sicht der Klägerin die Höhe ihrer Aufwendungen, die Freistellung der Beklagten an 68 Freitagen, der für die Beklagte mit der Weiterbildung verbundene berufliche Vorteil sowie eine veränderte Arbeitsmarktsituation eine Bindungsdauer von fünf Jahren rechtfertigen sollen. Sie wendet sich damit gegen die Annahme des Arbeitsgerichts, eine fünfjährige Bindung sei unter den Umständen des Streitfalls auch im Rahmen einer Individualvereinbarung unverhältnismäßig.

(2) Eine den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO genügende Auseinandersetzung mit dem zweiten, selbständig tragenden Begründungsstrang fehlt hingegen. Die Berufungsbegründung zeigt weder auf, aus welchen tatsächlichen oder rechtlichen Gründen die Würdigung des Arbeitsgerichts fehlerhaft sein soll, bei der Rückzahlungsvereinbarung handele es sich um eine von der Klägerin gestellte vorformulierte Vertragsbedingung, noch setzt sie sich mit dessen Erwägungen zum fehlenden Aushandeln der Klausel auseinander. Ebenso wenig greift sie die weitere tragende Beurteilung an, die Klausel benachteilige die Beklagte wegen der unterschiedslosen Anknüpfung an jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

(3) Soweit die Klägerin wiederholt ausführt, bei den Vereinbarungen handele es sich um Individualvereinbarungen, genügt dies nicht. Die Berufungsbegründung gibt das angefochtene Urteil insoweit bereits unzutreffend wieder, wenn sie ausführt, das Arbeitsgericht gehe „*zutreffend in der Begründung von einer Individualvereinbarung aus*“. Das Gegenteil ist der Fall. Das Arbeitsgericht hat ausdrücklich angenommen, nach den Gesamtumständen sei von einer von der Klägerin gestellten Allgemeinen

Geschäftsbedingung auszugehen, weil diese ein Aushandeln der Rückzahlungsklausel weder ausreichend dargelegt noch unter Beweis gestellt habe. Die bloße Wiederholung der eigenen erstinstanzlichen Rechtsauffassung, es liege eine Individualvereinbarung vor, ersetzt eine Auseinandersetzung mit dieser konkreten Begründung nicht. Die Klägerin hätte vielmehr zumindest erkennen lassen müssen, aus welchem Grund die Annahmen des Arbeitsgerichts zur Vorformulierung, zum fehlenden Aushandeln oder zur Anwendung der §§ 305 ff. BGB fehlerhaft sein sollen. Auch mit der hieran anknüpfenden Erwägung, die Klausel halte wegen der fehlenden Differenzierung nach dem Beendigungsgrund einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht stand, setzt sich die Berufungsbegründung nicht auseinander

(4) Die Ausführungen zur vermeintlich überholten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über die zulässige Bindungsdauer führen zu keinem anderen Ergebnis. Sie betreffen ausschließlich die Frage, welches Verhältnis zwischen Dauer und Wert der Weiterbildung einerseits und dem zulässigen Bindungszeitraum andererseits bestehen muss. Selbst wenn die von der Klägerin vertretene Auffassung hierzu zuträfe, bliebe die weitere, selbständig tragende Begründung des Arbeitsgerichts unberührt, die Rückzahlungsklausel sei als Allgemeine Geschäftsbedingung schon wegen der fehlenden Differenzierung nach dem Grund der Beendigung unwirksam.

b) Auch hinsichtlich des Hilfsantrags genügt die Berufungsbegründung den gesetzlichen Anforderungen nicht.

aa) Bei dem Anspruch auf Rückzahlung der während der Freistellung fortgezahlten Vergütung handelt es sich gegenüber dem Anspruch auf Erstattung der Fortbildungskosten um einen eigenständigen Streitgegenstand. Das Arbeitsgericht hat diesen Anspruch mit mehreren aufeinander bezogenen Erwägungen verneint. Es hat zunächst festgestellt, dass weder die Fortbildungsvereinbarung noch die Zusatzvereinbarung eine Verpflichtung der Beklagten zur Rückzahlung der während der Freistellung fortgezahlten Vergütung vorsehe. Einen Anspruch aus § 812 Abs. 1 Satz 1 BGB hat es mit der Begründung abgelehnt, Rechtsgrund der Vergütungsfortzahlung sei § 2 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung vom 18. Januar 2019 gewesen. Diese habe der Beklagten ausdrücklich gestattet, ihre wöchentliche Arbeitszeit um vier Stunden zu reduzieren und freitags unter Fortzahlung ihrer bisherigen Bezüge nicht zu arbei-

ten. Auch einen Anspruch aus § 313 BGB hat das Arbeitsgericht verneint. Geschäftsgrundlage der Zusatzvereinbarung sei die Durchführung der Weiterbildung gewesen. Diese Geschäftsgrundlage habe sich verwirklicht, weil die Beklagte den Lehrgang besucht und die Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt habe. Die Wirksamkeit der in der gesonderten Fortbildungsvereinbarung enthaltenen Rückzahlungsklausel sei dagegen weder Inhalt noch Geschäftsgrundlage der Vergütungsfortzahlungsabrede gewesen.

bb) Mit diesen tragenden Erwägungen setzt sich die Berufungsbegründung nicht auseinander.

(1) Soweit die Klägerin hervorhebt, beide Vereinbarungen seien im Zusammenhang abgeschlossen worden und müssten in einer „Gesamtschau“ gewürdigt werden, geschieht dies ausschließlich zur Begründung ihrer Auffassung, die Freistellung und die hiermit verbundenen wirtschaftlichen Aufwendungen seien bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer zu berücksichtigen. Damit ist nicht aufgezeigt, weshalb die während der Freistellung gezahlte Vergütung entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ohne Rechtsgrund geleistet worden sein soll. Die Klägerin setzt sich weder mit § 2 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung als vom Arbeitsgericht angenommenem Rechtsgrund i.S.v. § 812 BGB auseinander noch zeigt sie auf, weshalb die erfolgreiche Durchführung und Beendigung der Weiterbildung die vom Arbeitsgericht angenommene Geschäftsgrundlage der Freistellungsvereinbarung nicht verwirklicht haben soll.

(2) Ebenso wenig lässt die Berufungsbegründung erkennen, aus welchen Gründen gerade die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel Geschäftsgrundlage der gesondert vereinbarten Arbeitszeitreduzierung gewesen sein soll. Die abschließende formelhafte Forderung, aufgrund einer Gesamtabwägung sei den klägerischen Anträgen vollumfänglich stattzugeben, stellt keine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen dar, aus denen das Arbeitsgericht den Hilfsantrag abgewiesen hat.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Gründe für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision kann die unterlegene Partei Beschwerde einlegen.

Die Beschwerde muss

innerhalb einer Frist (Notfrist) von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils **in elektronischer Form** bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist (Notfrist) von **zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils **in elektronischer Form** zu begründen.

Die Beschwerdeschrift und die Begründung der Beschwerde **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Prozessbevollmächtigte** 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, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

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

Rechtsanwälte dürfen gemäß § 46g Satz 1 ArbGG Schriftsätze nur noch **in elektronischer Form** einreichen. Das Gleiche gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen und Bevollmächtigten, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 oder Nr. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Bei der Einreichung von Schriftsätzen auf elektronischem Weg müssen die Anforderungen nach § 46c ArbGG eingehalten werden. Der Schriftsatz muss entweder **qualifiziert elektronisch signiert** oder einfach elektronisch signiert und auf einem **sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c Abs. 4 ArbGG**, z. B. per besonderen elektronischem Anwaltspostfach, übermittelt werden.

Ergänzend wird auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV - BGBl. I 2017, 3803) in der jeweils gültigen Fassung verwiesen. Nähere Hinweise **zum elektronischen Rechtsverkehr** finden Sie auch auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de). Im Falle einer vorübergehenden technischen Störung gilt § 46g Satz 3 und 4 ArbGG.

gez. 

gez. 

gez. 



Beglaubigt



Beschäftigte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle