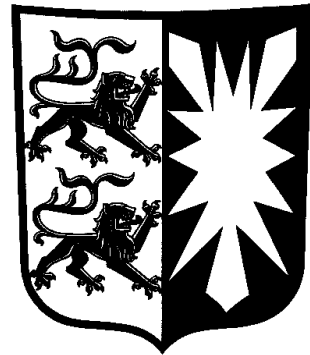


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 8/21

4 Ca 465 c/20 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer auf die mündliche Verhandlung vom 15.07.2021

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.11.2020, Az. 4 Ca 465 c/20, abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Telefax 0361 2636-2000
Save ID: govello-1143466074128-000000748
DE-Mail-Adresse: bag@bundesarbeitsgericht.de-mail.de

Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

innen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind **ausschließlich in Papierform übermittelte** Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere Ausfertigung. Bei **elektronischer Einreichung** genügt die einmalige elektronische Übermittlung; bitte verzichten Sie insoweit auf die vorsorgliche Übersendung in Papierausfertigung.

.....

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Arbeitgeberkündigung und Weiterbeschäftigung.

Die heute 50-jährige Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 06.01.1993 als gewerbliche Arbeitnehmerin in der Verpackung zuletzt zu einer Monatsvergütung von 3.640,00 € brutto beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten werden Backwaren für den Verkauf im Einzelhandel produziert.

Am 07.04.2020 war die Klägerin in der Frühschicht eingesetzt. Gegen 8:50 Uhr beobachtete ein Kollege der Klägerin sie dabei, wie sie eine Flasche Handdesinfektionsmittel vom Wagen der Reinigungsfirma nahm und diese in ihr privates Wertfach legte. Der Kollege informierte daraufhin die Geschäftsleitung von dem Vorfall. Gegen 9:00 Uhr forderte der Werksleiter, Herr S., die Klägerin in Beisein des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, Herrn H., dem stellvertretenden Leiter der Abteilung Verpackung, Herrn V. sowie dem Leiter Hygiene und Reinigung, Herrn F. auf, ihr privates Wertfach zu öffnen. Die Klägerin kam dieser Bitte nach. In ihrem Fach befanden sich zwei Flaschen mit Handdesinfektionsmittel, wobei mindestens eine Flasche angebrochen war. Hierauf angesprochen gab die Klägerin an, das Desinfektionsmittel für die Arbeit zu benötigen. Aufgrund der Einführung der Schichtarbeit sei insbesondere am Samstag nicht immer gewährleistet, dass die Flaschen mit Handdesinfektion stets aufgefüllt seien.

Mit Schreiben vom 07.04.2020 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zur beabsichtigten fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung der Klägerin an. Am 09.04.2020 widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung.

Mit Schreiben vom 09.04.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin außerordentlich fristlos, hilfsweise fristgemäß zum 31.12.2020. Das Kündigungsschreiben wurde der Klägerin am 09.04.2020 ausgehändigt.

Hiergegen erhob die anwaltlich vertretene Klägerin mit Schriftsatz vom 14.04.2020 vor dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage. Der Prozessbevollmächtigte reichte die Klagschrift über das besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) beim Arbeitsgericht ein. Die Schriftart „Helvetica“ war in der als PDF-Dokument übermittelten Klagschrift nicht eingebettet. Mit Verfügung vom 20.04.2020 wies das Arbeitsgericht darauf hin, dass der elektronisch eingegangene Antrag/Klage unzulässig sein dürfte, da die Datei Schriftarten enthalte, die nicht eingebettet seien. Das Arbeitsgericht wies auf die Heilungsmöglichkeit des § 46c Abs. 6 Satz 2 ArbGG hin. Daraufhin reichte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin die Klagschrift vom 14.04.2020 nochmal am 29.04.2020 auf dem Postweg ein. Mit Verfügung vom 30.04.2020 wies das Arbeitsgericht die Klägerin darauf hin, dass die von ihrem Prozessbevollmächtigten per Post

eingereichte Klage unzulässig sein dürfte. Seit dem 01.01.2020 könnten u.a. Rechtsanwälte vor den Schleswig- Holsteinischen Arbeitsgerichten Schriftsätze nur noch elektronisch einreichen. Am 05.05.2020 reichte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin die Klagschrift vom 14.04.2020 erneut über beA beim Arbeitsgericht ein. Die Schriftarten des elektronischen Dokuments waren wiederum nicht eingebettet, worauf der Vorsitzende Richter den Klägervertreter telefonisch hinwies. Sodann reichte der Klägervertreter auf diesem Wege erneut die Klage ein, deren Inhalt aber nunmehr nicht texterkannt, also nicht durchsuchbar war. Auf nochmaligen Hinweis des Vorsitzenden vom 06.05.2020 reichte der Klägervertreter sodann die Klage über den elektronischen Weg des beA am 06.05.2020 in nicht mehr beanstandeter Form ein. Eine anwaltliche Glaubhaftmachung, dass dieses elektronische Dokument mit der ursprünglich elektronisch am 14.04.2020 eingereichten Klage inhaltlich übereinstimmt, erfolgte nicht.

Die Klägerin hat gemeint,

die Kündigung vom 09.04.2020 sei nicht gerechtfertigt, weder fristlos noch fristgerecht. Seitdem die Beklagte den Betrieb auf Schichtsystem umgestellt habe, sei nicht mehr gewährleistet gewesen, dass auch am Samstag immer Handdesinfektionsmittel vorhanden gewesen sei. Nur deshalb habe sie Handdesinfektionsmittel in ihrem Wertfach aufbewahrt. Ein Diebstahl liege nicht vor. Es fehle die widerrechtliche Zueignungsabsicht. Zudem zwingt die Krebserkrankung ihres Mannes sie zu besonderer Hygiene. Im Übrigen verfügte die Beklagte über einen Zweitschlüssel für das Fach der Klägerin, habe also Zugriff hierauf gehabt.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien ausweislich des Arbeitsvertrages vom 05.01.1993 bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung vom 09.04.2020 beendet wurde, sondern unbefristet fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Bedingungen weiterhin zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt:

die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte hat gemeint, die Kündigungsschutzklage sei nicht ordnungsgemäß innerhalb der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG erhoben worden. Ungeachtet dessen stelle der Diebstahl von Desinfektionsmittel einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar. Die Klägerin habe keinen Grund zur Bevorratung von Handdesinfektion gehabt. Dieses werde vor Ort bereitgestellt und stets nachgefüllt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird im Übrigen auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils nebst der dortigen Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage mit Urteil vom 17.11.2020 stattgegeben. Der Kläger habe mit Schriftsatz vom 14.04.2020 innerhalb der Klagfrist des § 4 KSchG wirksam Kündigungsschutzklage erhoben. Der Wirksamkeit der elektronisch eingereichten Klage stehe nicht entgegen, dass nicht alle Schriftarten im elektronischen Dokument eingebettet gewesen seien, wie es die ERVB 2019 fordere. Die ERVB 2019 sei nicht wirksam. § 5 ERVV fordere als Rechtsgrundlage zur Einführung der ERVB die zwingende Angabe einer Mindestgültigkeitsdauer. Die ERVB 2019 enthalte eine Mindestgültigkeitsdauer indessen nicht. Das Fehlen führe zu ihrer Unwirksamkeit. Darüber hinaus gehe Nr. 1 ERVB 2019 über den Inhalt der Ermächtigungsgrundlage in § 5 Nr. 1 ERVV unzulässig hinaus. Nach § 5 ERVV seien lediglich die zugelassenen Versionen des Dateiformats PDF bekanntzumachen, nicht jedoch diese Versionen mit weitergehenden Anforderungen oder Einschränkungen wie die Vorgabe, dass sämtliche Schriftarten eingebettet sein müssten. Die fehlende Einbettung einer Schriftart in der ansonsten frist- und formgemäßen Klagschrift hindere die wirksame Klagerhebung iSv. § 4 KSchG daher nicht.

Die Klage sei auch im Übrigen begründet. Ein zulasten der Beklagten von der Klägerin begangenes Eigentums- und Vermögensdelikt könne nicht festgestellt werden. Die Klägerin habe zwar eine Pflichtverletzung begangen, indem sie ohne Erlaubnis ihres Vorgesetzten oder der Mitarbeiterin der Reinigungsfirma eine Flasche Handdesinfektion an sich genommen und in ihren Spind verbracht habe. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin das Desinfektionsmittel mit nach Hause nehmen wollte, lägen jedoch nicht

vor. Die von der Klägerin begangene Pflichtverletzung rechtfertige unter Beachtung der 27-jährigen Beschäftigungszeit jedenfalls ohne vorherige Abmahnung weder eine fristlose noch eine fristgerechte Kündigung.

Gegen dieses ihr am 27.12.2020 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 07.01.2021 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 22.02.2021 begründet.

Die Beklagte rügt

Verletzung rechtlichen Gehörs. Das Arbeitsgericht habe entgegen den zuvor erteilten Hinweisen zur nicht ordnungsgemäßen Einreichung der Klagschrift keinen Hinweis erteilt, dass die ERVB 2019 nicht rechtswirksam erlassen worden sei. Die fehlende Angabe einer Mindestgültigkeitsdauer stehe der Wirksamkeit der ERVB 2019 nicht entgegen. Das Arbeitsgericht habe dabei außer Acht gelassen, dass die in Nr. 1 ERVB 2019 genannten PDF-Formate sogenannte Archivversionen seien. Da das PDF-Format ab PDF/A-q als Archivversion entwickelt worden sei, solle es denkbildwichtig für eine unbestimmt lange Zeit in die Zukunft lesbar und standardisiert bleiben. Jede Angabe eines Datums als Mindestgültigkeitsdauer wäre angesichts dessen völlig arbiträr und sei damit entbehrlich.

Die Klage sei auch im Übrigen unbegründet. Zu Unrecht sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Klägerin nur der Vorwurf einer Pflichtverletzung durch unerlaubtes Horten zu machen sei. Dabei habe das Arbeitsgericht außer Acht gelassen, dass sie für die lückenlose Bereitstellung von Handdesinfektionsmittel eigens eine Firma beauftragt habe. Diese Fremdfirma gewährleiste zu jedem Zeitpunkt die Versorgung mit Hygienemitteln. Zudem widerspreche der Umstand, dass sich im Spind der Klägerin zwei Flaschen mit Handdesinfektion befunden hätten, der Darstellung der Klägerin, einem etwaigen Engpass vorbeugen zu wollen. Vielmehr dränge sich der Verdacht auf, dass die Klägerin aufgrund der mit der Corona-Pandemie zusammenhängenden Verknappung von Desinfektionsmitteln die gehorteten Flaschen mit nach Hause nehmen wollte, um dort die Handdesinfektion sicherstellen zu können.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.11.2020, Az. 4 Ca 465 c/20, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt

das angefochtene Urteil. Sie habe frist- und formgerecht am 14.04.2020 Kündigungsschutzklage erhoben, denn bei der Pflicht zur Einbettung der Schriftarten in das eingereichte Dokument nach Nr. 1 ERVB 2019 handele es sich um eine unzulässige Einschränkung der zugelassenen PDF-Dateien, wie es § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV fordere. Zudem enthalte die ERVB 2019 kein Mindestgültigkeitsdatum, wie es § 5 Abs. 2 ERVV vorschreibe. Außerdem sei das Erfordernis der Einbettung von Schriftarten in Nr. 1 ERVB 2019 nicht von der Ermächtigungsgrundlage in § 5 Abs. 1 ERVV gedeckt. Die Klägerin meint darüber hinaus, dass durch die Einschränkungen der Einreichungsmöglichkeiten ein effektiver Rechtsschutz nicht gewährleistet sei. Ungeachtet dessen habe ihr Prozessbevollmächtigter aber auch am 05.05.2020 die Klagschrift nochmals und nunmehr formgerecht eingereicht. Soweit § 46c Abs. 6 ArbGG für eine rückwirkende Heilung eine Glaubhaftmachung fordere, werde die Rechtsschutzgarantie unzulässig eingeschränkt.

Die streitgegenständliche Kündigung sei weder fristlos noch fristgerecht berechtigt gewesen. Auch andere Mitarbeiter würden Handdesinfektion und Einmalhandschuhe in ihren Spinden verwahren, weil diese Hygienemittel seit der Umstellung auf einen Schichtbetrieb nicht in ausreichendem Maße vorhanden gewesen seien. Dies habe sie unter Zeugenbeweis gestellt. Sie habe auch keinen Diebstahl begangen. Sie habe sich das Desinfektionsmittel weder widerrechtlich angeeignet noch habe sie die Absicht gehabt, das Desinfektionsmittel mit nach Hause zu nehmen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Inhalte ihrer wechselseitigen Berufungsschriftsätze als auch der Sitzungsniederschrift vom 15.07.2021 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

Die Berufung hat auch in der Sache selbst Erfolg, da sie begründet ist.

Die streitgegenständliche außerordentliche Kündigung vom 09.04.2020 gilt gemäß § 7 Satz 1 KSchG kraft gesetzlicher Fiktion als wirksam. Die Klägerin hat nicht formgerecht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben.

I. Gemäß § 4 Satz 1 KSchG müssen die zur Rechtsunwirksamkeit bzw. zur mangelnden sozialen Rechtfertigung einer Arbeitgeberkündigung führenden Gründe innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung klageweise beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Die streitgegenständliche Kündigung wurde der Klägerin unstreitig persönlich am Donnerstag, den 09.04.2020, ausgehändigt. Dementsprechend endete vorliegend die dreiwöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG gemäß §§ 188 Abs. 2, 187 Abs. 1 BGB am Donnerstag, den 30.04.2020.

II. Innerhalb dieser bis zum 30.04.2020 währenden Klagefrist hat die Klägerin keine formwahrende und den technischen Anforderungen entsprechende Klagschrift bei dem Arbeitsgericht eingereicht (1.). Die am 14.04.2020 elektronisch als PDF-Dokument beim Arbeitsgericht eingereichte Klagschrift vom 14.04.2020 entspricht nicht den Formvorgaben gemäß § 46c Abs. 2 ArbGG iVm. § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV, Nr. 1 Satz 1 ERVB 2019, da in dem elektronischen Dokument nicht alle Schriftarten eingebettet waren (2.). Dieser Formmangel gilt auch nicht gemäß § 46c Abs. 6 Satz 2 ArbGG rückwirkend zum Zeitpunkt der Einreichung am 14.04.2020 als geheilt (3).

1. Die Klägerin kann sich hinsichtlich der Wahrung der am 30.04.2020 abgelaufenen Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG nicht auf die beim Arbeitsgericht am 29.04.2020 per

Post eingegangene Klagschrift vom 14.04.2020 berufen. Die per Post eingegangene Klagschrift entsprach nicht den Formvorgaben des § 46g ArbGG (a). § 46g ArbGG gilt vor allen Schleswig-Holsteinischen Arbeitsgerichten seit dem 01.01.2020 (b). Die Voraussetzungen für eine Ersatzzustellung per Post gemäß § 46g Satz 3 ArbGG lagen nicht vor (c).

a) Gemäß § 46g Satz 1 ArbGG sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die u.a. durch einen Rechtsanwalt eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Die elektronische Einreichung von Klagen, Schriftsätzen und Anträgen ist für Rechtsanwälte mithin zwingend. Die per Post am 29.04.2020 eingegangene Klagschrift vom 14.04.2020 entsprach nicht der zwingenden Formvorgabe der elektronischen Übermittlung gemäß § 46g Satz 1 ArbGG. Infolgedessen konnte durch die per Post eingegangene Klagschrift auch nicht die Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG gewahrt werden.

b) Dem steht auch nicht entgegen, dass § 46g ArbGG ausweislich des im Gesetz angegebenen Datums bundesweit erst ab dem 01.01.2022 zwingend gelten soll. Denn § 46g ArbGG gilt vor allen Schleswig-Holsteinischen Arbeitsgerichten bereits seit dem 01.01.2020.

aa) Das ergibt sich aus der Landesverordnung über die Pflicht zur Nutzung des elektronischen Rechtsverkehrs vom 13.12.2019 (Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein vom 23.12.2019, Seite 782, im Folgenden: LVO). Durch die LVO konnte § 46g ArbGG schon vor dem 01.01.2022 in Kraft gesetzt werden. Ermächtigungsgrundlage für die LVO ist Art. 24 Abs. 2 iVm. Art. 26 Abs. 7 des Gesetzes zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten vom 10.10.2013 (Bundesgesetzblatt I Seite 3786, im Folgenden: ERVFöG). Die Prozessordnungen, u.a. die ZPO und das ArbGG, sind jeweils mit Wirkung zum 01.01.2022 um überwiegend identische Bestimmungen zur Nutzung des elektronischen Rechtsverkehrs ergänzt worden. Der dort festgelegte Termin zur Nutzungspflicht für Rechtsanwälte kann von den Ländern gemäß Art. 24 Abs. 2 Satz 1 ERVFöG vorgezogen werden, denn dort ist be-

stimmt, dass die Landesregierungen für ihren Bereich durch Rechtsverordnung bestimmen können, dass die in Art. 26 Abs. 7 ERVFöG genannten Vorschriften ganz oder teilweise bereits am 01.01.2020 oder am 01.01.2021 in Kraft treten (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 25.03.2020 - 6 Sa 102/20 -, Rn. 13 - 15, juris).

bb) Mit der LVO hat das Land Schleswig-Holstein von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Die LVO bestimmt, dass der in Art. 26 Abs. 7 ERVFöG genannte Artikel 3 Nr. 5 ERVFöG für den Bereich des Landes Schleswig-Holstein bereits ab dem 01.01.2020 in Kraft tritt. Daher gilt § 46 g ArbGG für die Arbeitsgerichte in Schleswig-Holstein bereits ab diesem Zeitpunkt.

c) Die Voraussetzungen für eine Ersatzzustellung gemäß § 46g Satz 3 ArbGG per Post liegen hier nicht vor. Nach dieser Vorschrift bleibt die Übermittlung der Klagen und Schriftsätze nebst Anträgen durch einen Rechtsanwalt nach den allgemeinen Vorschriften zulässig, wenn die elektronische Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich ist. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen, § 46g Satz 4 ArbGG.

Die Klägerin behauptet nicht einmal, dass ihrem Prozessbevollmächtigten die elektronische Übermittlung innerhalb der Klagfrist nicht möglich gewesen sei.

2. Die Klägerin kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass ihr Prozessbevollmächtigter bereits am 14.04.2020 und damit innerhalb der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG die Klagschrift vom 14.04.2020 elektronisch als PDF-Dokument beim Arbeitsgericht eingereicht hat. Dieses elektronische Dokument wahrt nicht die Formvorgaben gemäß § 46c Abs. 2 Satz ArbGG iVm. § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV und Nr. 1 Satz 1 ERVB 2019, da in dem elektronischen Dokument nicht alle Schriftarten eingebettet waren. Die technischen Anforderungen an das zulässige Dokument ergeben sich aus den zu § 5 ERVV ergangenen Bekanntmachungen (ERVB 2018 und ERVB 2019). Nach Nr. 1 ERVB 2019 müssen hinsichtlich der zulässigen Dateiversionen alle für die Darstellung des Dokuments notwendigen Inhalte in der Datei enthalten sein (BAG, Urt. v. 03.06.2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 28, juris). Dies ist vorliegend nicht der Fall, da die

Schriftarten in der am 14.04.2020 elektronisch eingereichten Klagschrift nicht eingebettet sind, worauf die Klägerin auch mit gerichtlicher Verfügung vom 20.04.2020 hingewiesen worden ist. Damit ist das am 14.04.2020 eingereichte elektronische Dokument nicht iSv. § 46c Abs. 2 Satz 1 ArbGG für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und stellt damit keinen wirksamen Eingang bei Gericht dar. Dies führt zur Unzulässigkeit der Klage.

a) Auf der Grundlage von § 46c Abs. 2 Satz 2 ArbGG wurde die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung-ERVV vom 24. November 2017, BGBl. I S. 3803, idF. der Verordnung zur Änderung der ERVV vom 9. Februar 2018, BGBl. I S. 200, im Folgenden: ERVV) erlassen. Gemäß § 2 ERVV ist das elektronische Dokument im Dateiformat PDF zu übermitteln. Dabei muss gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 ERVV das Dateiformat den nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV bekannt gemachten Versionen entsprechen. Auf Grundlage von § 5 Abs. 1 ERVV hat das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz unter dem 20.12.2018 die Bekanntmachung des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz zu § 5 der Elektronische-Rechtsverkehr-Verordnung (Elektronische-Rechtsverkehr-Bekanntmachung 2019 - ERVB 2019, im Folgenden: ERVB 2019) erlassen. Gemäß Nr. 1 Satz 1 ERVB 2019 müssen hinsichtlich der zulässigen Dateiversion PDF, insbesondere PDF/A-1, PDF/A-2 und PDF/UA, alle für die Darstellung des Dokuments notwendigen Inhalte (insbesondere Grafiken und Schriftarten) in der Datei enthalten sein. Ein Nachladen von Datenströmen aus externen Quellen ist nicht zulässig. Der Dokumenteninhalt muss orts- und systemunabhängig darstellbar sein. Damit müssen alle dort verwendeten Schriften im eingereichten PDF-Dokument integriert sein. Ein Nachladen von Schriftartdaten (Fonts) aus den dienstlichen Rechnern des Gerichts scheidet aus.

Diesem Erfordernis entspricht die am 14.04.2020 elektronisch als PDF-Datei übermittelte Klagschrift nicht, da nicht sämtliche Schriftarten eingebettet waren.

b) Beim Einbetten von Schriftarten wird der Datensatz für die jeweils verwendeten Schriftarten an die PDF-Datei angehängt. Die Schriftarten sind dann in der PDF-Datei

selbst integriert. Hierdurch wird sichergestellt, dass die jeweiligen Schriftarten bzw. die Datei korrekt geöffnet und angezeigt werden, auch wenn die verwendeten Schriftarten nicht auf dem Empfangs-Computer installiert sein sollten. Dies garantiert eine immer gleichbleibende Darstellung der gespeicherten PDF-Dateien, auch wenn sich die EDV-Ausstattung nach Jahren verändert haben sollte.

c) Die Klägerin kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die ERVB 2019 unwirksam ist. Dies hat bereits das Arbeitsgericht Lübeck in seiner sorgfältig begründeten Entscheidung vom 09.06.2020, Az. 3 Ca 2203/19, zutreffend und in jeder Hinsicht überzeugend entschieden. Die erkennende Kammer schließt sich den dortigen Ausführungen an (so auch: LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 25.05.2021 - 2 Sa 39/21 -, Rn. 72 ff., juris; Hessisches LAG, Urt. v. 07.09.2020 - 18 Sa 485/20 -, Rn. 32 ff.; ArbG Kiel, Urt. v. 11.03.2021 - 6 Ca 1912 c/20 -, Rn. 30 ff., juris; ArbG Lübeck, Urt. v. 01.10.2020 - 1 Ca 572/20 -, Rn. 102 ff., juris; Möllenkamp, Anm. zu Hessisches LAG v. 07.09.2020, NZA-RR 2021, 36 f.; Dr. Tidemann, Anm. zu ArbG Lübeck v. 09.06.2020, jurisPR-ArbR 34/2020 Anm. 6; a.A: OLG Koblenz, Beschl. v. 23.11.2020 - 3 U 1442/20 -, Rn. 4 ff., juris; OLG Koblenz, Beschl. v. 09.11.2020 - 3 U 844/20 -, Rn. 20 ff., juris; LG Mannheim, Urt. v. 04.09.2020 - 1 S 29/20 -, juris).

Die ERVB 2019 setzt für alle Gerichtsbarkeiten und Gerichte einen objektiven einheitlichen Maßstab an die Formvorgaben elektronisch eingereicherter Dokumente (aa) und verstößt hinsichtlich des Einbettungserfordernisses weder gegen das gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 ERVV normierte Gebot einer Mindestgültigkeitsdauer (bb) noch gegen den Umfang der Ermächtigungsgrundlage in § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV (cc) noch gegen den Justizgewährleistungsanspruch gemäß Art. 20 Abs. 3 GG iVm. Art. 2 GG (dd).

aa) Die ERVB 2019 setzt - ebenso wie die ERVV - für alle Gerichtsbarkeiten und Gerichte die gleichen einheitlichen Vorgaben für eine zugelassene PDF-Datei voraus. Für die technischen Anforderungen an ein elektronisch eingereichtes Dokument ist ein für alle Gerichtsbarkeiten und Gerichte geltender objektiver Maßstab anzulegen. Die Frage, ob ein elektronisches Dokument für die Bearbeitung durch das Gericht gemäß § 46c Abs. 2 Satz 1 ArbGG geeignet ist, hängt nicht von der subjektiv empfundenen Geeignetheit für die jeweilige Gerichtsbarkeit oder für den jeweiligen Spruchkörper

bzw. Richter ab. Vielmehr folgt aus dem Wortlaut des § 46c Abs. 2 ArbGG, dass das vom Rechtsanwalt elektronisch übersandte Dokument für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet sein *muss*. Es gilt gerade kein individueller für jedes Gericht unterschiedlicher Maßstab, welche Eigenschaften das elektronische Dokument aufweisen muss, um für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet zu sein.

Dies ergibt sich auch aus § 46c Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Danach bestimmt die Bundesregierung und nicht etwa die jeweilige Gerichtsbarkeit oder Landesregierung - je nach Stand der Einführung der elektronischen Akte - die für die Übermittlung und Bearbeitung geeigneten technischen Rahmenbedingungen. § 46c Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 ArbGG sind einheitlich zu verstehen (vgl. BAG, Urt. v. 12.03.2020 - 6 AZM 1/20 -, Rn. 2 ff., juris; aA. Müller NZA 2019, 1120, 1122). Die in § 46c Abs. 2 Satz 2 ArbGG angesprochenen technischen Rahmenbedingungen beziehen sich auf die objektive Eignung des elektronischen Dokuments für die Bearbeitung durch das Gericht iSv. Satz 1 des § 46c Abs. 1 ArbGG. Daraus abgeleitet ist eine Differenzierung in § 46c Abs. 6 Satz 1 ArbGG zwischen der Unwirksamkeit des Eingangs einerseits und den geltenden technischen Rahmenbedingungen andererseits nicht mit § 46c Abs. 2 ArbGG in Einklang zu bringen. Dieses würde letztlich darauf hinauslaufen, dass die technischen Rahmenbedingungen der ERVV und der ERVB 2018 sowie der ERVB 2019 überflüssig wären, da es für die Geeignetheit der Bearbeitung des elektronischen Dokuments ohnehin nur auf die subjektive Einschätzung des Gerichts, des Spruchkörpers oder des Einzelrichters ankäme. Dies unterliegt indessen erheblichen rechtsstaatlichen Bedenken. Allein die technischen Rahmenbedingungen, aus denen sich die Eignung für die Bearbeitung des elektronischen Dokuments jeweils ableitet, sind in den Arbeitsgerichtsbarkeiten der Länder und ggf. auch instanzübergreifend unterschiedlich. Gegen eine subjektive Beurteilung der Geeignetheit zur Bearbeitung durch das Gericht - wie es das OLG Koblenz in seinen Beschlüssen vom 09.11.2020, Az. 3 U 844/20, und vom 23.11.2020, Az. 3 U 1442/20, annimmt - spricht bereits, dass beispielsweise ein als Word-Dokument elektronisch eingereichter Schriftsatz, bei einem Gericht, das die Akten noch in Papierform führt und folglich das elektronisch eingereichte Dokument ausdrucken muss, zur Bearbeitung ohne Weiteres geeignet ist, dagegen nicht bei einem

anderen Gericht mit elektronischer Aktenführung, an das ggf. verwiesen oder abgegeben wird. Denn ein Word-Dokument kann nicht dokumentensicher in einer elektronischen Akte veraktet werden.

bb) Gegen die Anwendbarkeit bzw. Wirksamkeit der ERVB 2019 spricht auch nicht, dass diese ergänzende Bekanntmachung kein Mindestwirksamkeitsdatum enthält. Es liegt kein Verstoß gegen § 5 Abs. 2 Satz 1 ERVV vor. Danach müssen die nach § 5 Abs. 1 ERVV von der Bundesregierung festgelegten „technischen Anforderungen“ an das elektronische Dokument mit einer Mindestgültigkeitsdauer bekanntgegeben werden.

Die Bundesregierung hat am 19.12.2017 die „Bekanntmachung zu § 5 ERVV“ (ERVB 2018) und in Nr. 1 die zulässigen Dateiversionen PDF 2.0, PDF/A-2; PDF/UA und TIFF Version 6 mit dem Mindestgültigkeitsdatum 31.12.2020 bekanntgegeben. Bei der ERVB 2019 vom 20.12.2018 handelt es sich nicht um eine eigenständige, die alte ERVB 2018 ablösende Bekanntmachung zu § 5 ERVV, sondern um eine Ergänzung zu der bereits bestehenden ERVB 2018. Dies ergibt sich aus dem Schlusssatz der ERVB 2019. Danach ergeht die Bekanntmachung vom 20.12.2018 im Anschluss an die ERVB 2018 vom 19.12.2017. Die ERVB 2019 löst die ERVB 2018 nicht ab, sondern ergänzt diese. Es gilt mithin weiterhin die in der ERVB 2018 festgelegte Mindestgültigkeitsdauer 31.12.2020.

Dies deckt sich auch damit, dass die ERVB 2019 im Unterschied zu der ERVB 2018 keine Vorgaben zu den zulässigen PDF-Formaten enthält. Vielmehr enthält die ERVB 2019 zusätzliche Anforderungen an die nach der ERVB 2018 zulässigen PDF-Formate, u.a. dass alle für die Darstellung des Dokuments notwendigen Inhalte in der zugelassenen PDF-Datei selbst enthalten sein müssen. In Bezug auf diese zusätzlichen Anforderungen ist die jeweilige Dateiversion nicht entscheidend. Insofern ist die auf die Datei-Versionen bezogene Mindestgültigkeitsdauer gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 ERVV nicht betroffen, da diese bereits in Nr. 1 ERVB 2018 festgelegt worden ist.

cc) Die ERVB 2019 ist auch nicht deshalb unwirksam, weil sie nicht mehr durch die Ermächtigungsgrundlage in § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV gedeckt ist. Danach sind von der

Bundesregierung die Versionen der Dateiformate PDF und TIFF bekanntzugeben. Die zugelassenen PDF-Formate sind in Nr. 1 lit a) ERVB 2018 bekanntgegeben worden. Dem steht indessen nicht entgegen, dass die technischen Anforderungen, die an die jeweils zugelassenen PDF-Formate zu stellen sind, ergänzend bekanntgegeben werden. Dies ist von § 5 Abs. 1 Eingangssatz ERVV gedeckt. Danach macht die Bundesregierung die „technischen Anforderungen“ an die Übermittlung und Bearbeitung elektronischer Dokumente bekannt. Zu den technischen Anforderungen zählt auch die Einbettung der Schriftarten in den zugelassenen PDF-Dateien.

dd) Entgegen der Auffassung der Klägerin steht den zwingenden Formatvorgaben bzw. Formvorschriften in §§ 46c Abs. 2 ArbGG; 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV; Nr. 1 ERVB 2019 das Gebot der Gewährung effektiven Rechtsschutzes nicht entgegen. Mit den Vorgaben technischer Anforderungen an ein elektronisches Dokument in den ERVB 2018 und 2019 kann keine unangemessene Beschränkung des Justizgewährleistungsanspruchs gesehen werden.

(1) Der aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete allgemeine Justizgewährleistungsanspruch folgt aus Art. 20 Abs. 3 GG iVm. Art. 2 Abs. 1 GG (BAG, Beschl. v. 10.12.2020 - 2 AZN 82/20 -, Rn. 5, juris). Danach ist das Recht auf Zugang zu den Gerichten und eine grundsätzlich umfassende tatsächliche und rechtliche Prüfung des Streitgegenstands sowie eine verbindliche Entscheidung durch den Richter gewährleistet. Der Weg zu den Gerichten darf zwar von der Erfüllung und dem Fortbestand bestimmter formaler Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Der Zugang zu den in den Verfahrensordnungen eingeräumten Instanzen darf aber nicht in unzumutbarer, aus Sachgründen nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden. Insbesondere darf ein Gericht nicht durch die Art der Handhabung verfahrensrechtlicher Vorschriften den Anspruch auf die gerichtliche Durchsetzung des materiellen Rechts unzumutbar verkürzen (vgl. BVerfG; Beschl. v. 29.09.2010 - 1 BvR 2649/06 -, Rn. 21, juris; BAG, Beschl. v. 10.12.2020 - 2 AZN 82/20 -, Rn. 5, juris).

Danach verlangt der gemäß Art. 20 Abs. 3 GG iVm. Art. 2 Abs. 1 GG aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Justizgewährleistungsanspruch, einer Partei den Zugang zu einer gerichtlichen Entscheidung nicht in einer unzumutbaren, aus Sachgründen

nicht mehr zu rechtfertigenden Weise zu erschweren (vgl. BVerfG, Beschl. v. 26.03.2014 - 1 BvR 3185/09 -, Rn. 39, juris; BAG, Urt. v. 12.05.2010 - 2 AZR 544/08 - Rn. 37, juris).

(2) Hieran gemessen ist die ERVB 2019 in Bezug auf die erörterte Einbettung von Schriftarten mit dem Gebot effektiven Rechtsschutzes vereinbar.

(a) Das Erfordernis der Einbettung von Schriften ist für den elektronischen Rechtsverkehr und insbesondere für die elektronische Akte bei Gericht von weitreichender Bedeutung. Es stellt sicher, dass ein Schriftsatz sowohl beim Gericht als auch bei der einreichenden oder auch bei der anderen Partei stets in gleicher Form vorliegt und dargestellt wird. Insbesondere wird sichergestellt, dass der Schriftsatz auch noch nach Jahren in gleicher Weise vorhanden und lesbar ist.

(b) Dabei wird nicht verkannt, dass die Wahrung der Formvorschriften für elektronisch einzureichende Schriftsätze und Anträge für Rechtsanwälte mit besonderen Belastungen verbunden ist. Es gibt indessen im Internet mannigfaltige Hinweise z.B. zur Umwandlung eines Word-Dokuments in ein PDF-Dokument als auch zur Einbettung von Schriftarten in ein Dokument. Zudem hat die Bundesrechtsanwaltskammer bei Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und von beA mit den beA-Newslettern den Rechtsanwälten laufend Hinweise und entsprechende Hilfestellungen geboten (vgl. z.B. für die Einbettung von Schriftarten: Der Newsletter zum besonderen elektronischen Anwaltspostfach, Ausgabe 24/2019 v. 27.06.2019).

Angesichts der Vielzahl von Anleitungen und Hilfestellungen und gerade im Hinblick auf den mit den Formvorschriften verfolgten Zweck, die elektronischen Dokumente unveränderbar und lesbar langjährig und dokumentensicher verakten und aufbewahren zu können, erschweren sie den Zugang zu den Gerichten nicht unverhältnismäßig. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die in §§ 46c Abs. 2 ArbGG; 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV; 2 Abs. 1; 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVB 2018 und Nr. 1 ERVB 2019 normierten technischen Anforderungen an ein elektronisches Dokument gemäß § 46g ArbGG nur für professionelle Einreicher wie Rechtsanwälte gilt. Von diesen kann - anders als vom Bürger - der nach wie vor beim Arbeitsgericht Schriftsätze in Papierform

einreichen kann - verlangt werden, dass sie sich hinreichend um die formalen Anforderungen an elektronisch einzureichende Schriftsätze und Anträge kümmern.

(c) Der Justizgewährleistungsanspruch ist durch die technischen Anforderungen an ein elektronisches Dokument auch deshalb nicht unverhältnismäßig eingeschränkt, weil der Gesetzgeber in § 46c Abs. 6 ArbGG eine rückwirkende Heilungsmöglichkeit vorgesehen hat. Sofern ein elektronisches Dokument für das Gericht zur Bearbeitung nicht geeignet ist, ist dies dem Rechtsanwalt nach § 46c Abs. 6 Satz 1 ArbGG unter Hinweis auf die Unwirksamkeit des Eingangs und auf die geltenden technischen Rahmenbedingungen unverzüglich mitzuteilen. Das Dokument gilt gemäß § 46a Abs. 6 Satz 2 ArbGG als zum Zeitpunkt der früheren Einreichung eingegangen, sofern der Absender es unverzüglich in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form nachreicht und glaubhaft macht, dass es mit dem zuerst eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmt.

d) Dementsprechend steht fest, dass die Bundesregierung mit Bekanntgabe der ERVB 2019 wirksame Formvorgaben gesetzt hat. Die am 14.04.2020 elektronisch eingegangene Klagschrift vom 14.04.2020 entspricht nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Formvorgaben, sodass diese Klage bereits aus formellen Gründen unzulässig ist (vgl. BAG, Urt. v. 03.09.2020 - 3 AZR 730/19, Rn. 29, juris).

3. Diese Unzulässigkeit der am 14.04.2020 elektronisch eingereichten Klage ist auch nicht nachträglich gemäß § 46c Abs. 6 ArbGG geheilt worden.

a) Ein Formfehler gemäß Nr. 1 Satz 1 ERVB 2019 iVm. § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV; Nr. 1 a) ERVB 2018 kann gemäß § 46c Abs. 6 ArbGG geheilt werden. Gemäß § 46c Abs. 6 Satz 1 ArbGG muss das Gericht die einreichende Partei unverzüglich darauf hinweisen, dass das elektronische Dokument für das Gericht zur Bearbeitung nicht geeignet ist. Zudem hat das Gericht auf die geltenden technischen Rahmenbedingungen hinzuweisen. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers soll einer Partei der Zugang zu den Gerichten durch Anforderungen des formellen Rechts, wie etwa Formatvorgaben, nicht in unverhältnismäßiger Weise erschwert werden. Die Fehlermeldung durch

das Gericht über ein falsches Dateiformat muss unverzüglich zugehen, damit der Absender das Dokument ohne Zeitverzögerung auf ein zugelassenes Dateiformat umstellen kann (vgl. BT-Drs. 17/12634 S. 26 f., 37). Gemäß § 46c Abs. 6 Satz 2 ArbGG gilt das Dokument als zum Zeitpunkt der früheren Einreichung eingegangen, sofern der Absender es unverzüglich in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form nachreicht und glaubhaft macht, dass es mit dem zuerst eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmt (BAG, Beschl. v. 12.03.2020 - 6 AZM 1/20 -, Rn. 3 f., juris). Zudem muss das nachgereichte Dokument auch tatsächlich mit dem zuvor fehlerhaft eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmen.

b) Diese Voraussetzungen einer auf den 14.04.2020 rückwirkenden Heilung der formfehlerhaften Einreichung der Klagschrift vom 14.04.2020 liegen hier indessen nicht vor. Das Arbeitsgericht hat die Klägerin mit Verfügung vom 20.04.2020 und damit unverzüglich darauf hingewiesen, dass die Schriftarten in dem elektronischen Dokument vom 14.04.2020 nicht eingebettet sind und damit die Klage unzulässig sein dürfte.

aa) Erst am 06.05.2020 hat der Klägervertreter beim Arbeitsgericht eine sämtlichen Formvorgaben der §§ 46c Abs. 2 ArbGG; § 5 Abs. 1 Nr. 1 ERVV; Nr. 1 ERVB 2019 entsprechende Klagschrift vom 14.04.2020 elektronisch eingereicht. Ein Zeitraum von mehr als zwei Wochen zwischen dem gerichtlichen Hinweis und der formell korrekten elektronischen Einreichung des Dokuments kann nicht mehr als unverzüglich angesehen werden. Nach der Legaldefinition in §121 Abs. 1 BGB bedeutet unverzüglich ein Handeln ohne schuldhaftes Zögern.

bb) Ungeachtet dessen hat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin aber auch nicht zeitgleich mit der elektronischen Einreichung der Klagschrift am 06.05.2020 oder unverzüglich nach deren Einreichung durch gesonderten Schriftsatz glaubhaft gemacht, dass die am 06.04.2020 elektronisch nachgereichte Klagschrift inhaltlich derjenigen entspricht, die er bereits am 14.04.2020 elektronisch eingereicht hatte. Die Glaubhaftmachung ist für die rückwirkende Eingangsfiktion zwingend. Dies ergibt sich bereits aus dem eindeutigen Wortlaut des § 46c Abs. 6 Satz 2 ArbGG. Die formfehlerhaft elektronisch eingereichte Klagschrift bleibt u.a. auch dann unzulässig, wenn die elek-

tronisch nachgereichte Klagschrift es an der Glaubhaftmachung iSd. § 46c Abs. 6 Satz 2 ArbGG fehlen lässt (BAG, Urt. v. 03.06.2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 31, juris).

4. Die Klägerin hat am 14.04.2020 keine wirksame Kündigungsschutzklage eingereicht. Die am 14.04.2020 elektronisch eingereichte Kündigungsschutzklage ist unzulässig. Die erstmals am 06.05.2020 elektronisch in wirksamer Form (PDF-Datei, durchsuchbar und eingebettete Schriftarten) erhobene Kündigungsschutzklage ist unbegründet, da die dreiwöchige Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG verstrichen war. Die Voraussetzungen einer rückwirkenden Eingangsfiktion auf den 14.04.2020 lagen nicht vor. Die am 06.05.2020 beim Arbeitsgericht eingegangene Kündigungsschutzklage ist damit wegen Versäumung der Klagfrist - aus formellen Gründen - unbegründet. Damit kommt es auf die materiell-rechtliche Frage, ob der Klägerin ein Diebstahl von Handdesinfektionsmittel zu Last gelegt werden kann, der einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung dargestellt hätte oder zur verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechtigt hätte, nicht an.

III. Nach alledem war das angefochtene Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin trägt gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 ArbGG die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz.

Die Revision war aufgrund rechtsgrundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die Rechtsfrage der Wirksamkeit der Bekanntmachung zu § 5 der Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnungen vom 20.12.2018 (ERVB 2019) ist höchststrichterlich noch nicht (eindeutig) geklärt.

gez. ...

gez. ...

gez. ...