



Arbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

mit den Beteiligten

1. A.
A-Straße, A-Stadt

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

B.
B-Straße, Nürnberg

2. Firma D.
D-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte E.
E-Straße, E-Stadt

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Anhörung vom 15. Januar 2026 durch den Richter am Arbeitsgericht S und die ehrenamtlichen Richter B und A

- 2 -

für Recht erkannt:

- I. Die Beteiligte zu 2 wird verpflichtet, der Beteiligten zu 1 den Zutritt zu den Werksgeländen der Beteiligten zu 2 an den Standorten S 0, A-Stadt und A2, 00000 F-Stadt bis einschließlich 05.03.2026 jeweils werktags in der Zeit zwischen 11.00 Uhr und 14.00 Uhr zu gewähren.
- II. Der Beteiligten zu 2 wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung der Verpflichtung nach Ziffer I. ein Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 €, ersatzweise Ordnungshaft bis zu 6 Monaten, zu vollstrecken an dem Geschäftsführer der D GmbH, Herrn C B, angedroht.
- III. Im Übrigen werden die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

Tatbestand:

Zwischen den Parteien besteht seit dem 01.12.2010 ein Arbeitsverhältnis, wonach die Beteiligte zu 1 als Sachbearbeiterin Bestellabwicklung beschäftigt ist. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35,00 Stunden. Die Beteiligte zu 1 erzielte zuletzt ein Bruttoentgelt von 4.381,53 EUR.

Die Beteiligte zu 2 hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 12.11.2025 fristlos gekündigt. Die Beteiligte zu 1 erhob am 21.11.2025 Klage gegen die Kündigung vom 12.11.2025. Das Verfahren wird unter dem Aktenzeichen 9 Ca 6336/25 geführt.

Mit Schriftsatz vom 13.11.2025 beantragte die Antragstellerin im einstweiligen Verfügungsverfahren, Az.: 7 Ga 61/25, die Aufnahme in das Wählerverzeichnis für die Betriebsratswahl Anfang März 2026 sowie die Verurteilung der Antragsgegnerin zur Weiterbeschäftigung der Antragstellerin als Betriebsrätin und als Sachbearbeiterin Bestellabwicklung. Im Schriftsatz

- 3 -

erläuterte die Antragstellerin hinsichtlich des zweiten Antrages, dass ihr zur Verrichtung ihrer Tätigkeit als Betriebsrätin sowie als Sachbearbeiterin Bestellabwicklung Zugang zum Betrieb sowie zu den elektronischen Kommunikationsmitteln, insbesondere zum E-Mail-Server, Teams, VIVA Engage und dem Betriebsratslaufwerk zu gewähren sei, vgl. Bl. 64 d. A. Den dahingehenden Antrag nahm die Beteiligte zu 1 mit Erklärung vom 24.11.2025 zurück, vgl. Bl. 65 d. A.

Vom 02.03.2026 bis zum 05.03.2026 finden bei der Beteiligten zu 2 Betriebsratswahlen statt. Am 17.12.2025 reichte die Liste der Antragstellerin „Gemeinsam AKTIV!“ ihre Wahlvorschläge bei dem Wahlvorstand ein. Die Beteiligte zu 1 führt die Liste als Spitzenkandidatin an.

Die Beteiligte zu 1 trägt vor, dass die Beteiligte zu 2 ihr den Zutritt zu ihren Betriebsgeländen in A-Stadt und F-Stadt verwehre. Am 26.11.2025 gegen 10.00 Uhr habe die Beteiligte zu 1 in Begleitung des Betriebsratsmitglieds Herrn XY die Pforte des Betriebsgeländes in A-Stadt aufgesucht. Die Ausstellung eines Besucherausweises sei ihr mit Verweis auf eine entsprechende Anordnung der Betriebsleitung verwehrt worden. Zudem sei die Beteiligte zu 1 darüber aufgeklärt worden, dass sie keinen Zutritt zu den betrieblichen Gebäuden erhalte, sich aber in den öffentlich zugänglichen Außenanlagen aufhalten könne. Am 16.12.2025 sei der Beteiligte zu 1 bei einem Besuch der öffentlich zugänglichen Cafeteria von einem Beschäftigten der Pforte mitgeteilt worden, dass sie nun auch zu den öffentlich zugänglichen Gebäudeteilen keine Zutrittsberechtigung mehr habe. Sie sei aufgefordert worden, das Gebäude zu verlassen. Zudem werde der Beteiligten zu 1 auch der Zugang zu den betrieblichen elektronischen Kommunikationsmitteln, namentlich dem betrieblichen E-Mail-Server, ihrem Konto auf der internen Kommunikationsplattform VIVA Engage sowie ihrem Konto bei Microsoft Teams von der Beteiligten zu 2 verwehrt. Bei der Beteiligten zu 2 seien etwa 70 % der Arbeitnehmenden regelmäßig im Homeoffice tätig, befänden sich auf Dienstreisen oder verrichteten Tätigkeiten auf Baustellen.

Der Zugang zu den Standorten des Betriebs der Beteiligten zu 2 sei für die Beteiligten zu 1 notwendig, um sich für die anstehenden Betriebsratswahlen zu präsentieren. Die Beteiligte

- 4 -

zu 1 müsse zum Zwecke der Wahlwerbung mit den Arbeitnehmenden des Betriebs in Kontakt treten können. Durch das Verwehren des Zugangs verstoße die Beteiligte zu 2 gegen das Wahlbehinderungsverbot nach § 20 Abs. 1 BetrVG.

Die Kündigung vom 12.11.2025 sei offensichtlich rechtsunwirksam. Der Betriebsausschuss könne gar nicht wirksam über eine Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung beschließen, da keine wirksame Delegation der Behandlung einer außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes nach § 103 BetrVG erfolgt sei.

Der Anspruch der Beteiligten zu 1 auf den Zugang zum betrieblichen E-Mail-Server, ihrem betrieblichen Konto auf der elektronischen Kommunikationsplattform VIVA Engage sowie ihrem betrieblichen Konto bei Microsoft Teams folge neben § 8 Abs. 1 BetrVG aus den Grundsätzen der freien Wahl und der Chancengleichheit der Wahlbewerber.

Auch der für die einstweilige Verfügung erforderliche Verfügungsgrund liege vor. Er ergebe sich aus der besonderen Eilbedürftigkeit aufgrund der anstehenden Betriebsratswahlen.

Die Beteiligte zu 1 beantragt:

- 1. Die Beteiligte zu 2 wird verpflichtet, der Antragstellerin den Zutritt zu den Werksgeländen der Beteiligten zu 2 an den Standorten S 0, A-Stadt und A2, 00000 F-Stadt bis einschließlich 05.03.2026 jeweils werktags in der Zeit zwischen 11.00 Uhr und 14.00 Uhr zu gewähren.**
- 2. Der Beteiligten zu 2 wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung der Verpflichtung nach Ziffer 1 ein Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 €, ersatzweise Ordnungshaft bis zu 6 Monaten, zu vollstrecken an den Geschäftsführern der persönlich haftenden Gesellschafterin, angedroht.**
- 3. Die Beteiligte zu 2 wird unter Androhung von Zwangsgeld bis zu 250.000,00 €, ersatzweise Zwangshaft bis zu 6 Monaten, zu vollstrecken an den Geschäftsführern der persönlich haftenden Gesellschafterin, verpflichtet, der Antragstellerin bis einschließlich 05.03.2026 den Zugang zum betrieblichen E-Mail-**

Server der Beteiligten zu 2 unter ihrer E-Mail-Adresse xxxx@D.com zu gewährleisten.

- 4. Die Beteiligte zu 2 wird unter Androhung von Zwangsgeld bis zu 250.000,00 €, ersatzweise Zwangshaft bis zu 6 Monaten, zu vollstrecken an den Geschäftsführern der persönlich haftenden Gesellschafterin, verpflichtet, der Antragstellerin bis einschließlich 05.03.2026 den Zugang zu ihrem betrieblichen Konto auf der elektronischen Kommunikationsplattform VIVA Engage sowie ihrem betrieblichen Konto bei Microsoft Teams zu gewähren.**

Die Beteiligte zu 2 beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 1 erwidert, dass weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund vorliege.

Grund für den Ausspruch der Kündigung vom 12.11.2025 sei die anhaltende und erhebliche Störung des Betriebsfriedens durch die wiederholte Verbreitung nicht autorisierter, irreführender Informationen zulasten der Beteiligten zu 2 gewesen. Die Beteiligte zu 1 sei aufgrund gleichgelagerter Fälle fünfmal im Zeitraum vom 03.05.2022 bis zum 09.07.2025 abgemahnt worden. Die Pflichtverletzungen würden sich dabei teils auf den Missbrauch des dienstlichen E-Mail-Accounts oder die Verbreitung unwahrer Tatsachen etwa unter der Nutzung betrieblicher Kommunikationskanäle wie der Plattform VIVA Engage sowie durch die Verteilung von Flyern auf dem Betriebsgelände beziehen.

Ein Zutrittsrecht eines gekündigten Betriebsratsmitglieds im einstweiligen Rechtsschutz könne nur geltend gemacht werden, wenn die Kündigung mangels Zustimmung des Betriebsrates oder aus sonstigen Gründen offensichtlich unwirksam sei. Die streitgegenständliche Kündigung sei nicht offensichtlich unwirksam. Dem Ausspruch der Kündigung habe der Betriebsrat für den Betrieb in A-Stadt, vertreten durch dessen Vorsitzenden, Herrn VZ, am 11.11.2025 in seiner abschließenden Rückmeldung zugestimmt.

Auch die Berücksichtigung der im März anstehenden Betriebsratswahlen lasse keine davon abweichende Beurteilung zu. Die Antragstellerin betreibe aktuell sowohl durch die physische Verteilung von Flyern vor dem Betriebseingang der Beteiligten zu 2 als auch durch die

- 6 -

Bewerbung ihrer Betriebsratsfraktion auf der Internetseite [gemeinsamaktiverlangen.de](https://www.gemeinsamaktiverlangen.de) proaktiv Wahlwerbung. Hierzu sei ein Zugang zum Betrieb gerade nicht erforderlich. Die Beteiligte zu 1 habe auch keinen Anspruch auf Zugang zur elektronischen Kommunikationsplattform VIVA Engage sowie der Plattform Teams. Zu berücksichtigen sei hier, dass die Ursachen, die zur Störung des Betriebsfriedens führten, im Zusammenhang mit der Nutzung betrieblicher Kommunikationskanäle stünden.

Zudem bestehe auch kein Verfügungsgrund. Zu berücksichtigen sei in diesem Zusammenhang das Verfahren 7 Ga 61/25, welches die Beteiligte zu 1 durch die Rücknahme des Antrages am 24.11.2025 beendete. Die geltend gemachte Eilbedürftigkeit erweise sich als widersprüchlich und erscheine rechtsmissbräuchlich.

Wegen der Einzelheiten des Beteiligtenvorbringens wird auf die entsprechenden schriftlichen Ausführungen und auf den Inhalt der Verhandlungsniederschrift sowie auf die gesamte Gerichtsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Das Verfahren ist in der Verfahrensart einer einstweilen Verfügung im Beschlussverfahren zu führen. Vorliegend geht es um die richtige Einordnung derselben Antragsart (einstweilige Verfügung) in die gesetzlich vorgesehene Verfahrensart. Ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist sowohl im Urteils- als auch im Beschlussverfahren denkbar. Zwar hat die Beteiligte zu 1 vorliegend bei der Antragsstellung die - zumal in der hier vorliegenden Konstellation einer nicht von vornherein eindeutigen Zuordnung - praxisübliche Bezeichnung „einstweilige Verfügung *im Beschlussverfahren*“ unterlassen. Zudem hatte die Beteiligte zu 1 die Beteiligte zu 2 in ihren Anträgen als Antragsgegnerin bezeichnet. Auch dieser Umstand sprach auf den ersten Blick für die Einordnung als Ga-Sache, da eine Antragsgegnerin im Beschlussverfahren nicht existiert. Daraus kann jedoch in der nunmehr vorzunehmenden Gesamtschau nicht mehr ohne Weiteres geschlussfolgert wer-

- 7 -

den, dass die Beteiligte zu 1 ein einstweiliges Verfügungsverfahren im Sinne von § 2 ArbGG einleiten wollte. Vielmehr sprechen die beiden Schriftsätze der Beteiligten zu 1 - jeweils - vom 13.01.2026 dafür, dass die Beteiligte zu 1 von vornherein einen Antrag auf einstweilige Verfügung im Beschlussverfahren einleiten wollte. Entscheidend ist insofern allein, ob der geltend gemachte Anspruch seinem Streitgegenstand nach eine Angelegenheit nach § 2a ArbGG darstellt. Die zunächst erfolgte Erfassung als Ga-Sache betraf insofern lediglich eine gerichtsinterne registermäßige Behandlung. Eine Verweisung im Sinne von § 48 ArbGG i.V.m. § 17a GVG war insofern nicht veranlasst und konnte mangels eines verweisungsfähigen Gegenstands auch keinen konstitutiven Regelungsgehalt entfalten. Das Verfahren wird deshalb unabhängig vom Beschluss vom 14.01.2026 als einstweilige Verfügung im Beschlussverfahren (BVGa) geführt.

II.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß §§ 2 a Abs. 1 Nr. 1, 80 Abs. 1 ArbGG eröffnet. Das Arbeitsgericht Nürnberg ist örtlich zuständig, § 82 Abs. 1 ArbGG. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist gemäß § 85 Abs. 2 ArbGG, 916 ff ZPO im Beschlussverfahren zulässig.

Beteiligte des Beschlussverfahrens sind die Beteiligte zu 1 als Wahlbewerberin und die Beteiligte zu 2 als Arbeitgeberin. Eine Beteiligung des Betriebsrats von Amts wegen war nicht veranlasst. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind diejenigen Stellen zu hören, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen werden. Maßgeblich ist der Streitgegenstand. Im vorliegenden Verfahren begehrt die Beteiligte zu 1 eine Zutrittsduldung zur Sicherung ihres passiven Wahlrechts und zur Abwehr einer Wahlbehinderung im Sinne von § 20 BetrVG. Damit richtet sich die begehrte Anordnung allein an die Beteiligte zu 2 (Hausrecht bzw. Duldungspflicht) und regelt keine Rechte oder Pflichten des Betriebsrats als betriebsverfassungsrechtlichem Organ. Eine unmittelbare Rechtsbetroffenheit des Betriebsrats ist daher nicht gegeben. Eine Hinzuziehung von Amts wegen war demgemäß nicht erforderlich.

II.

Der Antrag ist teilweise begründet. Der Beteiligten zu 1 steht werktags im Zeitraum bis zur Beendigung der Wahl am 5. März 2026 jeweils von 11:00 Uhr bis 14:00 Uhr ein Zutrittsrecht zum Betrieb zum Zwecke der Wahlwerbung zu. Hingegen besteht kein Anspruch auf Zugang zum E-Mail-Server und zu den elektronischen Kommunikationsplattformen Viva Engage und Microsoft Teams.

1. Die Beteiligte zu 2 ist verpflichtet, der Beteiligten zu 1 werktags im Zeitraum bis zur Beendigung der Wahl am 5. März 2026 jeweils von 11:00 Uhr bis 14:00 Uhr Zutritt zum Betrieb zum Zwecke der Wahlwerbung zu gewähren.
 - a) Die Beteiligte zu 1 kann sich im Ausgangspunkt darauf stützen, dass sie trotz der streitigen Kündigung vom 12.11.2025 für die bevorstehende Betriebsratswahl wählbar ist. Ein gekündigter Arbeitnehmer bleibt nach § 8 I BetrVG für einen Betriebsrat wählbar, wenn er Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG erhoben hat und diese nicht vor Durchführung der Wahl rechtskräftig abgewiesen wurde, vgl. BAG (7. Senat), Beschluss vom 10.11.2004 – 7 ABR 12/04.
 - b) Aus der Wählbarkeit folgt, dass die Wahlbewerberin zur effektiven Wahrnehmung des passiven Wahlrechts nicht auf rein betriebsexterne Kontaktmöglichkeiten verwiesen werden darf, sondern grundsätzlich einen zeitlich begrenzten Zugang zum Betrieb beanspruchen kann, um Wahlwerbung zu betreiben und sich den Wahlberechtigten vorzustellen, vgl. LAG Hamm (10. Kammer), Beschluss vom 06.05.2002 – 10 TaBV 53/02.
 - c) Dogmatisch ist dieser Anspruch als Abwehr gegen eine Wahlbehinderung im Sinne von § 20 BetrVG und als Sicherung der tatsächlichen Möglichkeit, das passive Wahlrecht praktisch ausüben zu können, zu verstehen. Die Sicherung des passiven Wahlrechts und die Abwehr von Wahlbehinderungen ist insofern eine betriebsverfassungsrechtlich geschützte Position.
 - d) Im Hinblick auf die schriftsätzlichen Ausführungen der Beteiligten sowie die mündliche Verhandlung vom 15.01.2026 ist festzuhalten, dass der Anspruch nicht davon abhängt, dass die streitige außerordentliche Kündigung vom

12.11.2025 im Eilverfahren als offensichtlich unwirksam qualifiziert wird. Dieser Prüfungsmaßstab betrifft vielmehr eine anders gelagerte Konstellation, nämlich den Zutritt gekündigter Betriebsratsmitglieder zur Wahrnehmung laufender Betriebsratsaufgaben. Dort nimmt die Rechtsprechung eine Zutrittsbefugnis nur bei offensichtlicher Unwirksamkeit der Kündigung an, vgl. z. B. LAG Hamm (13. Kammer), Beschluss vom 23.06.2014 - 13 TaBVGa 20/14. Hier begehrt die Beteiligte zu 1 den Zutritt jedoch nicht zur Ausübung der Betriebsratsstätigkeit, sondern zur Wahlwerbung als Wahlbewerberin. Für die hier streitgegenständliche Konstellation ist entscheidend, ob die effektive Ausübung des passiven Wahlrechts anderenfalls unzumutbar beeinträchtigt wird. Eine Offensichtlichkeitsprüfung ist in diesem Fall nicht vorgesehen. Über die Frage des Zutritts der Beteiligten zu 1 zur Wahrnehmung laufender Betriebsratsaufgaben ist zwischen den Beteiligten ein weiteres Verfahren anhängig (Az. 3 BVGa 1/26).

2. Ein Verfügungsgrund liegt insofern vor. Die Wahl findet vom 2. März 2026 bis 5. März 2026 statt. Ohne zeitnahe Zutrittsmöglichkeit wäre die Wahlwerbung im Betrieb jedenfalls erschwert. Die Kammer verkennt dabei nicht, dass die Beteiligte zu 1 die Eilbedürftigkeit durch ihr bisheriges prozessuales Verhalten beeinflusst hat. Die Beteiligte zu 1 hatte bereits in einem früheren einstweiligen Verfügungsverfahren (7 Ga 61/25) Zutritts- und Zugangsrechte thematisiert und den Antrag dann zurückgenommen. Dies spricht zunächst gegen eine Eilbedürftigkeit. Allerdings ist dieser Gesichtspunkt für sich genommen nicht geeignet, um eine Eilbedürftigkeit zu verneinen. Denn durch die Antragsrücknahme ändert sich nichts daran, dass die Wahl kurz bevorsteht und die Beteiligte zu 1 auf die einstweilige Regelung durch das Gericht zur Ausübung ihres passiven Wahlrechts angewiesen ist.
3. Im Hinblick auf dem Umfang hält die Kammer die von der Beteiligten zu 1 beantragte Verpflichtung zur Gewährung des Zutritts an Werktagen zwischen 11:00 und 14:00 Uhr für einen angemessenen Ausgleich der widerstreitenden Interessen. Mit der tenorierten Verpflichtung wird der Beteiligten zu 1 eine umfassende Kontaktaufnahme mit den Wahlberechtigten ermöglicht. Zugleich begrenzt das Zeitfenster die Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und wahrt auch das Hausrecht der Beteiligten zu 2 durch eine klare und kontrollierbare Regelung.

4. Die Androhung von Ordnungsmitteln war im Umfang der tenorierten Zutrittsverpflichtung auszusprechen. Sie folgt aus § 890 Abs. 2 ZPO.
5. Es besteht hingegen kein Anspruch auf Zugang zum E-Mail-Server und zu den elektronischen Kommunikationsplattformen Viva Engage und Microsoft Teams. Die Beteiligte zu 1 verlangt darüber hinaus, dass ihr Zugang zum betrieblichen E-Mail-Server und zu den elektronischen Kommunikationsplattformen Viva Engage und Microsoft Teams zu eröffnen ist, um Wahlwerbung zu betreiben. Eine ausdrückliche Anspruchsgrundlage, die einzelnen Wahlbewerberinnen einen Anspruch auf Nutzung bestimmter IT-Systeme zur Wahlwerbung einräumt, besteht indes nicht. § 20 Abs. 1 BetrVG schützt - wie bereits dargestellt - vor Behinderungen des Wahlrechts, verpflichtet den Arbeitgeber aber dann nicht dazu, besondere Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen oder den Zugang zu bestehenden Systemen nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufrechtzuerhalten. Insofern hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 28.01.2024, 1 AZR 33/24, entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, einer Gewerkschaft die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten mitzuteilen oder ihr Zugang zu internen digitalen Portalen zum Zweck der Mitgliederwerbung zu gewähren. Ein solcher Anspruch lasse sich weder aus Art. 9 Abs. 3 GG noch aus einfachgesetzlichen Regelungen herleiten. Wenn aber bereits einer verfassungsrechtlich geschützten Gewerkschaft kein generelles digitales Zugangsrecht zu unternehmensinternen Kommunikationswegen zusteht, ist es nicht ersichtlich, dass einzelnen Wahlbewerbern ein Anspruch auf Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel für Wahlwerbung - zumal in der hier vorliegenden Konstellation einer bereits ausgesprochenen Kündigung - zustünde. Die Beteiligte zu 2 hat insofern zudem dargelegt, dass eine Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen und Kommunikationsplattformen auch anderen Wahlbewerbern beziehungsweise Wahllisten nicht gestattet wird. Damit fehlt es insofern an einer Ungleichbehandlung. Insbesondere ist weder eine Verletzung der Chancengleichheit der Wahlbewerber noch eine unzulässige Wahlbehinderung ersichtlich, weil die begehrte Nutzung nicht als betrieblicher Kommunikationsweg im Wahlkampf zur Verfügung steht.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss können die Beteiligten Beschwerde einlegen.

Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg
C-Straße
Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Beschwerde muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Beschlusses, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Beschlusses.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift müssen jeweils durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingelegt werden. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder den Verband oder Zusammenschluss selbst eingelegt werden.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Beschwerde muss in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. 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 entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf

die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

S

Richter am Arbeitsgericht