

9 Sa 261/20
15 Ca 19/20
Arbeitsgericht Düsseldorf

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 29.06.2020

Dr. Ulrich
Vorsitzender Richter am Landes-
arbeitsgericht
als Urkundsbeamter der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Rechtsanwältin T. x., X. straÙe 12, H.

Klägerin und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwältin T. x., X. straÙe 12, H.

g e g e n

T. verband Deutschland Nordrhein-Westfalen e.V. vertreten durch den Landesvorsit-
zenden G. T., F.StraÙe 343, E.

Beklagter und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Prof. Dr. U., C. & M., S. str. 9, E.

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 29.06.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter Bollweg
und die ehrenamtliche Richterin Laudien

für Recht erkannt:

...

1. **Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.03.2020, Az 15 Ca 19/20 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
2. **Die Revision wird für die Klägerin wegen eines Urlaubstages für Referententätigkeit in Höhe von 130,31 € zugelassen. Im Übrigen wird sie nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz nur noch über die Zahlung von Urlaubsabgeltungsansprüchen, nachdem ursprünglich zusätzlich Überstundenzuschläge Gegenstand des Rechtsstreites waren.

Zwischen den Parteien bestand vom 01.12.2018 bis zum 31.12.2019 ein Arbeitsverhältnis. Im Arbeitsvertrag vom 14.11.2018, Bl. 64 ff. GA, vereinbarten die Parteien eine regelmäßige Arbeitszeit von 19,25 Stunden. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung zum Urlaub sieht unter II. auszugsweise folgendes vor:

„Urlaub

Der Urlaub richtet sich nach den Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages.

Es werden gewährt:

30 Urlaubstage für das volle Kalenderjahr bei voller Arbeitszeit
Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach der Urlaubsanspruch nach der Anzahl der Tage, an denen der Arbeitnehmer beschäftigt ist.“

Der Arbeitsvertrag nimmt in seiner Präambel auf die jeweils geltenden Mantel- und Gehaltstarifverträge Bezug. Wörtlich heißt es – soweit hier von Interesse – auszugsweise:

„...wird aufgrund der jeweils geltenden Mantel- und Gehaltstarifverträge nachstehender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen...“

Der am 01.10.2006 in Kraft getretene Manteltarifvertrag zwischen dem Sozialverband Deutschland und der ver.di (im folgenden auch „MTV 2007“), sieht in § 3 Nr. 1 Satz 1 eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden vor, vgl. Bl. 6 ff. GA). § 12 Nr. 3 MTV 2007 sieht vor, dass die Dauer des Urlaubs 30 Arbeitstage beträgt. Wörtlich heißt es auszugsweise in § 12 Nr. 3 MTV 2007 weiter:

...

„Beschäftigte, die außerhalb der Regelarbeitszeit zusätzlich zur Bürotätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit als Referenten eingesetzt sind, erhalten drei Arbeitstage Urlaub zusätzlich, soweit sie keinen Ausgleich gem. § 3 Absatz 2 erhalten. Damit sind alle Ansprüche auf Vergütung aus dieser Art von Mehrarbeit abgegolten.“

§ 3 Abs. 2 wiederum regelt den Freizeitausgleich.

Die Klägerin erbrachte ihre Arbeitsleistung regelmäßig montags, dienstags und freitags. Mit Schreiben vom 10.04.2019, Bl. 17 GA ordnete der Beklagte an, dass die Klägerin im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 jeweils vier Überstunden pro Woche leistet. In diesem Schreiben wies der Beklagte auf das Einverständnis des Betriebsrates zu der zeitlich begrenzten Maßnahme hin. Die Klägerin arbeitete in diesem Zeitraum sodann regelmäßig an einem vierten Tag in der Woche. Zum Tätigkeitsbereich der Klägerin gehörten Referenteneinsätze, für die sie keinen Freizeitausgleich erhielt.

Frau B. X., eine Mitarbeiterin des Landesgeschäftsführers des Beklagten, die als Sachbearbeiterin Finanzen und Personal tätig ist, teilte der Klägerin mit E-Mail vom 06.05.2019 (vgl. Bl. 21 GA) mit, dass ihr aus diesem Grund zwei zusätzliche Urlaubstage zustünden. Mit Schreiben vom 12.06.2019 informierte Herr N. H., der Landesgeschäftsführer des Beklagten, die Klägerin, dass die Überstunden keinen Einfluss auf ihren Urlaubsanspruch hätten (vgl. Bl. 14 f. GA).

Der Beklagte gewährte der Klägerin zwei Urlaubstage zusätzlich für ihre Referententätigkeit. Für die Überstunden im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 gewährte der Beklagte der Klägerin keine zusätzlichen Urlaubstage und auch kein Zuschläge.

Die Klägerin macht mit ihrer am 02.01.2020 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und dem Beklagten am 07.01.2020 zugestellten Klage Urlaubsabgeltung für drei Urlaubstage á 130,31 € brutto und Überstundenzuschläge für 48 Überstunden in Höhe von insgesamt 220,80 € brutto, insgesamt 611,73 € brutto geltend.

Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgetragen, sie habe Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung für drei Urlaubstage zu jeweils 130,31 € brutto und Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen für 48 Überstunden in Höhe von insgesamt 220,80 € brutto. Hinsichtlich der Urlaubsabgeltung behauptet sie, Herr H. habe bereits im Vorstellungsgespräch erklärt, dass Referenteneinsätze mit drei Urlaubstagen gemäß § 12 Nr. 3 MTV 2007 abgegolten würden. Sie ist der Ansicht, dass eine anteilige Kürzung der Urlaubstage für Referenteneinsätze wegen ihrer Teilzeittätigkeit gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstoße. Zudem habe sie zwei zusätzliche

...

Urlaubstage wegen der geleisteten Mehrarbeit von einem Arbeitstag pro Woche im Zeitraum 01.04 – 30.06.2019 zu beanspruchen. Sie habe in diesem Zeitraum also in einer vier-Tage-Woche gearbeitet, so dass sich für diesen Zeitraum zwei Urlaubstage pro Monat, also sechs Tage, errechnen. Dies seien zwei mehr als bei einer drei-Tage-Woche. Letztlich habe Frau X. ihr diese Berechnung auch zugesagt.

Durch Versäumnisurteil vom 22.01.2020 hat das Arbeitsgericht den Beklagten antragsgemäß verurteilt, an die Klägerin 611,73 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 08.01.2020 zu zahlen. Gegen dieses Versäumnisurteil hat der Beklagte mit einem am 29.01.2020 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Einspruch eingelegt und diesen mit einem am 12.02.2020 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

das Versäumnisurteil der Kammer vom 22.01.2020 aufrecht zu erhalten.

Der Beklagte hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 22.01.2020 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, der Klägerin stünden die geltend gemachten Ansprüche nicht zu. Wegen ihrer Teilzeittätigkeit habe die Klägerin nur einen anteilmäßigen Urlaubsanspruch erworben. Auch der zusätzliche Urlaub für Referenten sei deshalb anteilig zu berechnen. Die entsprechenden zwei Tage seien ihr, was unstrittig ist, auch gewährt worden. Der Landesgeschäftsführer habe der Klägerin im Einstellungsgespräch auch nicht zugesagt, dass sie in jedem Falle drei Urlaubstage für Referenteneinsätze erhalte. Da durch die vorübergehende Mehrarbeit die Arbeitszeit dem Grunde nach nicht verändert worden sei, bestünde auch kein zusätzlicher Urlaub wegen der geleisteten Mehrarbeit. Die Berechnung von Urlaubsansprüchen erfolge auf der Basis der vereinbarten Arbeitszeit. Frau X., deren E-Mail die Klägerin vorgelegt hat, habe sich geirrt und verfüge zudem nicht über die erforderliche Vertretungsmacht. Überstundenzuschläge seien nicht zu zahlen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat das Versäumnisurteil in Höhe von 220,80 € hinsichtlich der geltend gemachten Überstundenzuschläge aufrecht erhalten, das Versäumnisurteil im Übrigen aber aufgehoben und die Klage wegen der geltend gemachten Ansprüche auf Urlaubsabgeltung abgewiesen. Das Versäumnisurteil vom 22.01.2020 sei in Höhe von 220,80 € aufrecht zu erhalten, weil die Klägerin in dieser Höhe Anspruch auf Überstundenzuschläge für 48 Überstunden aus § 4 Nr. 2 MTV 2007 habe.

Nach dieser Vorschrift seien Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten. Da die die Klägerin im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 unstreitig 48 Mehrarbeitsstunden erbracht habe, seien die entsprechenden Zuschläge angefallen. Der Zinsanspruch ergebe sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB. Im Übrigen sei das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen. Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für einen zusätzlichen Urlaubstag ergebe sich nicht aus § 12 Nr. 3 Satz 2 MTV 2007. Der MTV 2007 lege in § 3 Nr. 1 Satz 1 eine Fünf-Tage-Woche zugrunde. Da die Klägerin drei Arbeitstage in der Woche gearbeitet habe, sei eine Umrechnung der drei zusätzlichen Urlaubstage für Referenten geboten. Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin enthalte die tarifliche Regelung keine eigenständige abschließende Regelung einer Urlaubsdauer von drei Tagen unabhängig vom Umfang der Arbeitsleistung. Es gälten auch für diesen tariflichen Anspruch die allgemeinen Regelungen, wonach der Umfang des Urlaubsanspruchs von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht abhängig sei. Diese erforderliche Umrechnung sei durch die Tarifvertragsparteien nicht abgeschlossen worden. Mit diesem Verständnis verstoße die Regelung auch nicht gegen das Diskriminierungsverbot gegenüber Teilzeitbeschäftigten. Sie erhalten zwar weniger Urlaubstage, haben aber auch weniger Arbeitstage. Die Klägerin habe auch nicht dargelegt, dass eine Ungleichbehandlung vorliegen würde, weil der Beklagte sie als Referentin in demselben Umfang wie eine Vollzeitbeschäftigte eingesetzt habe. Eine abweichende Abrede habe die Klägerin behauptet, aber nicht unter Beweis gestellt. Auch für die geleistete Mehrarbeit im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 habe sie keine Urlaubsabgeltung zu beanspruchen. Denn der Umfang des Urlaubsanspruchs hänge nicht vom Umfang der geleisteten Überstunden ab. Auch aus der E-Mail von Frau X. vom 06.05.2019 ergebe sich nichts Gegenteiliges. Inhaltlich gehe es lediglich um Information, nicht um Begründung neuer Rechte in Form von zwei zusätzlichen Urlaubstagen. Zudem sei Frau X. nicht vertretungsberechtigt gewesen.

Gegen das ihr am 09.03.2020 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichtes hat die Klägerin mit einem am 06.04.2020 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese gleichzeitig begründet.

Die Klägerin verfolgt mit der Berufung ihr ursprüngliches Begehren weiter. Soweit das Arbeitsgericht das Versäumnisurteil aufgehoben und die Klage abgewiesen habe, habe es den zugrunde zu legenden Tarifvertrag rechtsfehlerhaft ausgelegt. Ein weiterer Urlaubstag ergebe sich entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes aus ihrer Referententätigkeit. Soweit das Arbeitsgericht meine, die Tarifvertragsparteien hätten keine eigenständige abschließende Regelung des zusätzlichen Urlaubsanspruchs für Referenten getroffen, treffe dies nicht zu. Der Wortlaut der Regelung spreche für ein anderes Ergebnis. Die Regelung sei abschließend und stelle klar, dass drei Urlaubstage zusätzlich zu gewähren seien. Eine Beschränkung erhalte die Bestimmung nicht. Unzutreffend sei die Behauptung des Arbeitsgerichtes, sie, die Klägerin, sei nicht wie ein Vollzeitbeschäftigter zu Vorträgen herangezogen worden. Schon für

Vollzeitbeschäftigte bestünde keine Begrenzung der Referenteneinsätze, so dass für sie auch nicht von der Hälfte der Einsätze ausgegangen werden könne. Auch aus ihren E-Mails vom 14.06.2019 und 11.07.2019 sowie der E-Mail des Landesgeschäftsführers der Beklagten vom 16.07.2019 ergebe sich, dass die Anzahl der Referenteneinsätze nicht anteilig an der Teilzeit orientiert werden sollte. Im Ergebnis habe es keine Beschränkung der Referenteneinsätze, wohl aber der daraus resultierenden Urlaubstage gegeben. Auch die Argumentation des Gerichtes betreffend eine abweichende Absprache mit Herrn H., überzeuge nicht. Dieser habe eine Zusage stets abgestritten. Gleichwohl habe das Gericht ihren Beweisantrag unberücksichtigt gelassen, eine Stellungnahme des Betriebsrates bezüglich der Referententage einzuholen. Bei dem geltend gemachten Anspruch gehe es nicht um unbezahlten Erholungsurlaub, sondern um den Ausgleich von unbegrenzten Tätigkeiten in der Freizeit. Zudem stünden ihr zwei Urlaubstage wegen der erfolgten Mehrarbeit zu. Der Anspruch ergebe sich bereits aus der E-Mail vom 06.05.2019 von Frau X., in der ihr wegen der erfolgten Mehrarbeit zwei zusätzliche Urlaubstage zugesagt worden seien. Der Beklagte habe dann bestritten, dass Frau X. zu einer derartigen Zusage berechtigt gewesen ist. Soweit der Beklagte die Vertretungsmacht von Frau X. bestreite, sei dies unbeachtlich. Hier wäre ein substantiiertes Bestreiten erforderlich gewesen. Jedenfalls sei durch die Mail ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 04.03.2020 – 15 Ca 19/20 abzuändern und das Versäumnisurteil vom 22.01.2020 in vollem Umfang aufrecht zu erhalten.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Die Klägerin habe an drei Tagen in der Woche gearbeitet, so dass ihr ein Urlaubsanspruch von 3/5 der Vollzeitbeschäftigung zustünde. Damit erhalte sie auch von den tariflichen drei Urlaubsansprüchen für Referententätigkeit nur 3/5. Der Umfang des Urlaubsanspruchs hänge von der Anzahl der Arbeitstage mit Arbeitspflicht ab. Dadurch werde die Klägerin auch nicht wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung benachteiligt. Die Klägerin habe schon nicht aufgezeigt, dass sie wie eine Vollzeitkraft zu Referententätigkeiten herangezogen worden sei. Er, der Beklagte, berücksichtige die Teilzeit bei der Planung der Referenteneinsätze. Welche Auffassung der Betriebsrat zu dieser Frage vertrete, sei für die Beurteilung der Rechtsfrage ohne Belang, so dass das Arbeitsgericht die Beweiserhebung zu recht unterlassen habe. Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf

zusätzliche Vergütung im Umfang von zwei Urlaubstagen anlässlich der geleisteten Überstunden, weil sich diese nicht auf die Höhe des Urlaubsanspruchs auswirke. Eine Zusage habe es nicht gegeben, jedenfalls sei Frau X. nicht vertretungsberechtigt.

Die Klägerin hat repliziert, dass bei der Referententätigkeit nicht zwischen Vollzeit und Teilzeit differenziert worden sei. Insoweit habe sie nur anteilig für die Referententätigkeit herangezogen werden dürfen. Schon im Schriftsatz vom 20.02.2020 habe sie allerdings darauf hingewiesen, dass kein anteiliger Einsatz als Referentin vorgesehen gewesen sei. Der Beklagte habe bei der Einsatzplanung nicht auf die Teilzeitbeschäftigung Rücksicht genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist aber unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Versäumnisurteil vom 22.01.2020 teilweise aufgehoben und die Klage abzuweisen. Denn die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung von weiteren 390,93 € brutto als Urlaubsabgeltung für drei Urlaubstage. Zu Recht hat das Arbeitsgericht entschieden, dass die Urlaubsabgeltung im Umfang eines Urlaubstages in Höhe von 130,31 € brutto für geleistete Referententätigkeiten ausscheidet, weil der für die Referententätigkeit im MTV 2007 vorgesehene Anspruch aufgrund der Teilzeittätigkeit der Klägerin gekürzt werden muss. Ebenso bleibt die vorübergehende Mehrarbeit der Klägerin im Zeitraum vom 01.04.2019 – 30.06.2019 bei der Berechnung der Urlaubsansprüche unberücksichtigt, so dass sich auch hieraus keine zwei zusätzlich abzugeltenden Urlaubstage ergeben.

Im Einzelnen:

1. Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf die von der Klägerin geltend gemachte Urlaubsabgeltung im Umfang eines weiteren Urlaubstages in Höhe von 130,31 € brutto zuzüglich Zinsen anlässlich ihrer Referententätigkeit aus § 12 Nr. 3 Satz 2 MTV 2007 in Verbindung mit § 7 Abs. 4 BUrlG. Denn der MTV 2007 legt in

...

§ 3 Nr. 1 Satz 1 eine Fünf-Tage-Woche zugrunde. Da die Klägerin nur an drei Arbeitstagen in der Woche gearbeitet hat, ist eine Umrechnung der drei Urlaubstage für Referenten in der Form geboten, dass sie anteilig 3/5 der drei Urlaubstage erhält. Die ihr danach zustehenden 2 Urlaubstage für diese Referententätigkeit sind ihr – insoweit unstreitig – auch gewährt worden.

a) Der Urlaubsabgeltungsanspruch richtet sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG. Soweit die Tarifvertragsparteien keine zu Gunsten der Arbeitnehmer abweichende Sonderregelung getroffen haben, ist die gesetzliche Abgeltungsregelung des § 7 Abs. 4 BUrlG auch für tarifliche Urlaubsansprüche maßgeblich (ständige Rechtsprechung des BAG seit BAG v. 22.10.1991 - 9 AZR 433/90, BAGE 68, 373; BAG v. 03.05.1994 – 9 AZR 522/92, NZA 1995, 476; BAG v. 09.11.1999 – 9 AZR 797/98, AP Nr. 1 zu § 33 TVAL II; BAG 07.09.2004 – 9 AZR 587/03, Rz.18, EzA § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 12). Eine solche Ausnahme muss sich deutlich aus dem Tarifvertrag ablesen lassen (BAG 07.09.2004 – 9 AZR 587/03, Rz.18, EzA § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 12 BAG v. 09.11.1999 – 9 AZR 797/98, AP Nr. 1 zu § 33 TVAL II).

Der MTV 2007 enthält zwar verschiedentlich Regelungen, die sich mit der Urlaubsabgeltung befassen, so etwa § 12 Ziffer 7. Diese Bestimmung betrifft aber nicht die generelle Urlaubsabgeltung, sondern enthält nur eine Sonderregelung der Urlaubsabgeltung im Falle der Arbeitsunfähigkeit. Damit regelt der MTV 2007 nicht zugleich auch sämtliche anderen Ansprüche auf Urlaubsabgeltung. Vielmehr gilt die Bestimmung des § 7 Abs. 4 BUrlG, sofern – wie hier für den Referentenurlaub – keine eigenständige abweichende Urlaubsabgeltungsregelung getroffen worden ist.

b) § 12 Nr. 3 Satz 2 MTV 2007 regelt entgegen der Auffassung der Klägerin keinen zusätzlichen Urlaubsanspruch von drei Tagen unabhängig von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Vielmehr ist auch der zusätzliche Urlaubsanspruch für Referenten bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote zu kürzen. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages.

aa) Auf das Arbeitsverhältnis findet der MTV 2007 jedenfalls kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig. Der MTV wird von den Parteien dem Arbeitsverhältnis übereinstimmend als anwendbares Regelungswerk zugrunde gelegt. Der MTV 2007 ist auch ein Tarifvertrag i. S. v. § 1 Abs. 1 TVG. Tariffähige Koalitionen und Arbeitgeber können zwar auch nichttarifliche Vereinbarungen treffen (BAG v. 26.02.2020 – 4 AZR 48/19, Rz. 22, juris; BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 514/10, juris; BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris; BAG v. 14.04.2004 - 4 AZR 232/03, juris; BAG v. 05.11.1997 - 4 AZR 872/95, juris). Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden müssen also nicht zwingend Tarifverträge iSd. § 1 Abs. 1 TVG sein. Welche Art von Vereinbarung geschlossen wurde, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Diese richtet

sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133, 157 BGB. Die Regeln über die Auslegung von Tarifverträgen sind erst heranzuziehen, wenn feststeht, dass es sich um ein tarifliches Normenwerk handelt (BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris; BAG v. 07.06.2006 - 4 AZR 272/05, juris; BAG v. 14.04.2004 - 4 AZR 232/03, juris). Bei der Auslegung ist im Zweifel davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien keinen Koalitionsvertrag zugunsten Dritter, sondern angesichts ihrer tarifautonomen Möglichkeit zu unmittelbarer Rechtsetzung nach dem TVG einen Tarifvertrag vereinbaren wollen (BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris; BAG v. 05.11.1997 - 4 AZR 872/95, juris). Daran, dass der MTV 2007 ein Tarifvertrag ist, bestehen keine Zweifel. Die vorzunehmende Auslegung ist eindeutig. Der MTV 2007 wird von den Tarifvertragsparteien bereits als „Tarifvertrag“ bezeichnet.

bb) Die Regelung in Ziffer 12 Nr. 3 Satz 2 MTV 2007 betrifft den normativen Teil des Tarifvertrages. Bei einem Tarifvertrag wird zwischen dem normativen und dem schuldrechtlichen Teil unterschieden. Denn nach § 1 Abs.1 TVG regelt der Tarifvertrag einerseits die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, andererseits Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss Beendigung von Arbeitsverhältnisses sowie betriebliche und verfassungsrechtliche Fragen betreffen können. Welche Art von Norm Gegenstand des Tarifvertrages ist, ist ebenfalls im Wege der Auslegung zu ermitteln. Sie richtet sich auch in diesem Fall nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133, 157 BGB (BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 514/10, juris; BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris). Auf dieser Grundlage ist die Regelung eines zusätzlichen Urlaubs für Referententätigkeit dem normativen Teil zuzuordnen.

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer in vollem Umfang folgt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. nur BAG v. 26.02.2020 – 4 AZR 48/19, Rz.

22, juris; BAG 23.07.2019 - 9 AZR 475/18, AP Nr 60 zu § 611 BGB Arbeitszeit; BAG v. 07.02.2019 – 6 AZR 44/18, Rz. 27, AP Nr. 27 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe; BAG 12.12.2018 – 4 AZR 147/17, juris-Rn. 35 BAG 23.03.2017 - 6 AZR 161/16, AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesagentur für Arbeit; BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 808/11, juris, BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris; BAG v. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 11.11.2010 - 8 AZR 892/09; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45; BAG v. 15. 12.2005, 6 AZR 227/05, NZARR 2007, 107).

(2) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist schon der Wortlaut der Bestimmung eindeutig. Danach erhalten Beschäftigte, die außerhalb der Regelarbeitszeit zusätzlich zur Bürotätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit als Referenten eingesetzt sind, drei Arbeitstage Urlaub zusätzlich, soweit sie keinen Ausgleich gemäß § 3 Absatz 2 erhalten. Insoweit verwendet die Bestimmung für die Definition der „Gegenleistung“ für die Referententätigkeit die Formulierung „erhalten drei Arbeitstage Urlaub zusätzlich“. Damit wird sprachlich eindeutig ein zusätzlicher Urlaubsanspruch begründet. Insoweit wird der im vorgenannten Absatz begründete Regelurlaub für diesen Beschäftigtenkreis ausgedehnt. Ausgangspunkt der Bestimmung ist die Definition des Urlaubsanspruchs für alle Beschäftigten. Diese wird vom Tarifvertrag mit 30 Arbeitstagen festgelegt. Genau diese 30 Arbeitstage werden bei Referententätigkeiten um drei Arbeitstage erhöht, sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen. Die tarifliche Regelung verwendet in dem von ihr geschaffenen tariflichen Regelungssystem also konsistent gleiche Begriffe. Das sind die Begriffe „Beschäftigte“, „Urlaub“ und „Arbeitstage“. Insofern folgt auch die Systematik der wörtlichen Auslegung. Denn die Regelung befindet sich im Abschnitt 12, der gerade das Urlaubsrecht regelt. Ziffer 3 dieses Abschnitts wiederum befasst sich mit der Dauer des Urlaubs, ohne dies freilich in einer eigenen Überschrift zum Ausdruck zu bringen. Indes wird der Regelungsgegenstand in Ziffer 3 mit der grundlegenden Definition der Dauer des Urlaubs festgelegt und im Wege einer konsequenten Regelung eben auch systematisch der bestehende „Grundurlaub“ von 30 Tagen für eine bestimmte Tätigkeit erhöht. Dies entspricht auch dem Sinn und Zweck der Regelung. Die Tarifvertragsparteien wollten sicherstellen, dass für die Tätigkeit als Referent auch dann eine „Gegenleistung“ erfolgt, wenn – wie hier – kein Anspruch nach § 3 Absatz 2 des MTV 2007 besteht. § 3 des MTV 2007 wiederum befasst sich mit der Arbeitszeit und seine Ziffer 3. mit der Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich, der aber von der Regelung in Betriebsvereinbarungen abhängt. Der Tarifvertrag definiert also die grundsätzliche Erwartung, dass Mehrarbeit durch Freizeitausgleich abgegolten wird. Wird aber – wie hier der Fall – ein konkreter Freizeitausgleich nicht gewährt, regelt § 12 Ziffer 3 ausdrücklich für die Referententätigkeit einen zusätzlichen Urlaubsanspruch. Gerade die Abkehr vom konkreten Freizeitausgleich, der in der Regelung selbst in Bezug genommen wird und die Begründung eines zusätzlichen Urlaubsanspruchs zeigt, dass die Tarifvertragsparteien ganz bewusst nicht die geleistete Arbeit „1:1“ abgelten wollten, sondern eine handhabbare

Pauschale begründeten und sich ganz bewusst für einen zusätzlichen Urlaubsanspruch entschieden, der in Abhängigkeit von der vereinbarten Arbeitszeit auch gekürzt werden kann. Damit begründet die tarifliche Regelung lediglich einen weiteren allgemeinen zusätzlichen Urlaubsanspruch, der den allgemeinen Regelungen unterliegt.

cc) Die so verstandene Pauschalierungsregelung der Tarifvertragsparteien ist auch materiell nicht zu beanstanden.

Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Als selbständigen Grundrechtsträgern steht ihnen bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu (vgl. BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17, Rn. 28, NZA 2020, 255). Die Regelungsbefugnisse der Tarifvertragsparteien finden ihre Grenzen in entgegenstehendem zwingendem Gesetzesrecht. Tarifliche Regelungen müssen auch mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Verstößt eine Tarifnorm zB gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG, ist sie nichtig (BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17, Rn. 28, NZA 2020, 255). Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung allerdings nicht unmittelbar grundrechtsgebunden (BAG v. 08.12.2011 – 6 AZR 319/09, Rn. 29, NZA 2012, 27527; BAG 18.12.2008 - 6 AZR 287/07, Rn. 21, BAGE 129, BAG v. 03.05.2004 - 6 AZR 129/03, BAGE 111, 8, 15. Vgl. auch BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17, Rn. 28, NZA 2020, 255). Deshalb kann die tarifliche Regelung nicht unmittelbar am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG gemessen werden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 GG verletzen. Die Tarifvertragsparteien haben bei der tariflichen Normsetzung also den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu beachten. Dabei kommt den Tarifvertragsparteien als selbstständigen Grundrechtsträgern allerdings aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser reicht, hängt von den im Einzelfall vorliegenden Differenzierungsmerkmalen ab, wobei den Tarifvertragsparteien in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zusteht (BAG v. 08.12.2011 – 6 AZR 319/09, Rn. 29, NZA 2012, 27527; BAG 18.12.2008 - 6 AZR 287/07, Rn. 21, BAGE 129, BAG v. 03.05.2004 - 6 AZR 129/03, BAGE 111, 8, 15). Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt vielmehr, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht. Der Gleichheitssatz wird in einer Tarifnorm nur verletzt, wenn es die Tarifvertragsparteien versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Grenzen der Gestaltungsfreiheit sind insbesondere dann überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden

Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen können (BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17, Rn. 28, NZA 2020, 255; BAG 21.03.2018 - 10 AZR 34/17, Rz. 43, BAGE 162, 230; BAG v. 09.12.2015 - 4 AZR 684/12, Rz. 26, BAGE 153, 348; BAG v. 15.04.2015 - 4 AZR 796/13, Rz. 32, BAGE 151, 235; BAG v. 08.12.2011 – 6 AZR 319/09, Rn. 29, NZA 2012, 527; BAG 18.12.2008 - 6 AZR 287/07, Rn. 21, BAGE 129; BAG v. 30.10.2008 – 6 AZR 682/07, Rz. 18, BAGE 128, 210-218; BAG v. 25.10.2007 - 6 AZR 95/07, Rn. 24, ZTR 2008, 380; BAG v. 03.05.2004 - 6 AZR 129/03, BAGE 111, 8, 15; BVerfG v. 28.01.2003 - 1 BvR 487/01, BVerfGE 107, 133, 141). Die Tarifvertragsparteien überschreiten die Grenzen der Gestaltungsfreiheit, wenn die ungleiche Behandlung der geregelten Sachverhalte mit Gesetzmäßigkeiten, die in der Natur der Sache selbst liegen, und mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr vereinbar ist. Es muss mit anderen Worten ein vernünftiger, einleuchtender Grund für die Differenzierung fehlen, es sich also um eine Regelung handeln, die unter keinem sachlich vertretbaren Gesichtspunkt gerechtfertigt erscheint, so dass die Unsachlichkeit der getroffenen Regelung evident ist (BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17, Rn. 28, NZA 2020, 255; BAG 21.03.2018 - 10 AZR 34/17, Rz. 43, BAGE 162, 230; BAG v. 09.12.2015 - 4 AZR 684/12, Rz. 26, BAGE 153, 348; BAG v. 15.04.2015 - 4 AZR 796/13, Rz. 32, BAGE 151, 235; BAG v. 08.12.2011 – 6 AZR 319/09, Rn. 29, NZA 2012, 527; BAG 18.12.2008 - 6 AZR 287/07, Rn. 21, BAGE 129; BAG v. 30.10.2008 – 6 AZR 682/07, Rz. 18, BAGE 128, 210-218; BAG v. 25.10.2007 - 6 AZR 95/07, Rn. 24, ZTR 2008, 380; BAG v. 03.05.2004 - 6 AZR 129/03, BAGE 111, 8, 15; BVerfG v. 28.01.2003 - 1 BvR 487/01, BVerfGE 107, 133, 141).

Sicherlich wäre auch eine andere Regelung, als die in § 12 Ziffer 3 Abs. 2 getroffene möglich gewesen. Insbesondere hätten die Parteien des Tarifvertrages auch eine konkrete Abgeltung von Referenteneinsätzen vorsehen können. Es liegt aber in der Natur der Sache, dass Tarifvertragsparteien pauschalieren dürfen und auch müssen. Die hier getroffene Pauschalierung greift Platz, weil die Betriebspartner offenbar keine Regelung zur Abgeltung von Referenteneinsätzen durch Freizeitausgleich geregelt haben. Die Tarifvertragsparteien wollten in dieser Situation dieser Personengruppe, die überobligatorisch im Einsatz ist, auf jeden Fall eine zusätzliche Leistung zukommen lassen und entschieden sich dazu, hierzu eine pauschale Erhöhung des Urlaubsanspruchs gerade unabhängig vom konkreten Einsatz als Referent vorzusehen. Dass diese von den Tarifpartnern zugrunde gelegte Pauschale völlig außer Verhältnis zu den im Regelfall tatsächlich geleisteten Referenteneinsätzen steht, diese also schon im Regelfall nicht zutreffend abbildet, ist weder vorgetragen worden, noch ersichtlich. Dass diese Pauschale andererseits die Einsätze nicht 1:1 abbilden kann, ist klar. Diesen Anspruch hat sie als Pauschalierungstatbestand aber auch gar nicht. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Tarifvertragsparteien die jeweiligen konkreten Einsätze nicht vorhersehen können und an dieser Stelle des Tarifvertrages nur pauschalieren

können. Diese Pauschalierung ist aber nicht zu beanstanden, solange der erkennenden Kammer nicht vermittelt wird, dass die so vorgenommene Abgeltung dieser Einsätze durch die pauschale Urlaubserhöhung um drei Arbeitstage nicht ansatzweise angemessen ist. Dagegen sprechen schon die von der Klägerin selbst mitgeteilten Einsätze. Nach der E-Mail vom 14.06.2019 war sie an zwei Tagen als Referentin tätig und sollte einen dritten Tag eingesetzt werden. Diese Heranziehung im Umfang mehrerer Tage steht jedenfalls nicht außer Verhältnis zur Pauschale, mögen die konkreten Einsätze damit auch nicht vollständig durch Urlaub abgegolten werden.

dd) Die Berechnung des zusätzlichen Urlaubs für die Referententätigkeit folgt damit den allgemeinen Grundsätzen für die Berechnung des Urlaubs.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG, der die erkennende Kammer auch hier wiederum in vollem Umfange folgt, gilt Folgendes: Enthält ein Tarifvertrag keine Regelungen zur Umwandlung des Urlaubsanspruchs eines vollzeitbeschäftigten in den eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, sind die für den vollbeschäftigten Arbeitnehmer maßgebenden Arbeitstage und die Arbeitstage, an denen ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu arbeiten hat, rechnerisch zueinander in Beziehung zu setzen (BAG seit dem 27.01.1987 – 8 AZR 579/84, AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG; BAG v. 14.02.1991 – 8 AZR 97/90; BAG v. 15.03.2011 – 9 AZR 799/09, Rz. 15, BAGE 137, 221; BAG 19.01.2016 - 9 AZR 608/14, Rz. 14, AP Nr. 7 zu § 26 TVöD; BAG 20.06.2018 - 4 AZR 339/17, Rz. 32, NZA 2019, 264). Danach ist der nach Werktagen bemessene Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in Arbeitstage umzurechnen, wenn seine Arbeitszeit nicht auf alle Werktage einer Woche verteilt ist. Gibt der einschlägige Tarifvertrag keine abweichende Umrechnung vor, sind Werktage und Arbeitstage rechnerisch so in Beziehung zueinander zu setzen, dass bei der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als sechs Arbeitstage die Gesamtdauer des Urlaubs durch die Zahl 6 geteilt und mit der Zahl der Arbeitstage einer Woche multipliziert wird (BAG v. 14.01.1992 – 9 AZR 148/91, Rz. 13, NZA 1992, 759). Dieser Umrechnungsweg ist auch in der Literatur einhellig anerkannt (Erfk/Gallner, § 3 BUrlG Rz. 8, 9 und 13). Dieser allgemein gültigen Umrechnungsgrundsatz hat der Gesetzgeber – darauf hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend unter Berufung auf Erfk/Gallner § 3 BUrlG Rz. 13 hingewiesen – u. a. in § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ausdrücklich klargestellt (vgl. Düwell in Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 5. Auflage 2019, § 208 Rn. 10).

Da die Tarifvertragsparteien für die Umrechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit keine eigenständige Regelung erarbeitet haben, ist diese Umrechnungsformel zugrunde zu legen, die die Parteien zudem unter Ziffer II ihres Arbeitsvertrages vom 14.11.2018 vereinbart haben. Auch danach richtet sich der Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigten nach der Anzahl der Tage, an denen der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Dabei legt der MTV 2007 in § 3 Nr. 1 Satz 1 eine Fünf-Tage-Woche zugrunde.

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, so erhöht oder vermindert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend, so dass die Klägerin anteilig $\frac{3}{5}$ der drei Urlaubstage erhält. Für die isolierte Berechnung des Zusatzurlaubs wegen der Referententätigkeit errechnet sich daher ein Urlaubsanspruch von zwei Tagen ($\frac{3 \text{ Arbeitstage Urlaub}}{5 \text{ Arbeitstage pro Woche}} \cdot 3 \text{ Arbeitstage pro Woche der Klägerin} = 1,8 \text{ Tage}$, aufgerundet 2 Arbeitstage). Dieser Urlaubsanspruch ist erfüllt. Denn die Klägerin hat für ihre Referententätigkeit zwei Tage zusätzlichen Urlaub erhalten.

b) Die Klägerin hat auch nicht deshalb einen weitergehenden Urlaubsanspruch, weil sie tatsächlich mehr Referententage im Einsatz gewesen ist, als ihrem Teilzeitanteil entsprach.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Demgemäß ist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht (sog. Pro-rata-temporis-Grundsatz). Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft. Vollzeit- und Teilzeitkräfte werden daher ungleich vergütet, wenn für jeweils die gleiche Stundenanzahl nicht die gleiche Gesamtvergütung gezahlt wird (BAG v. 22.10.2019 – 9 AZR 71/19, NZA 2020, 255; BAG v. 29.01.2020 – 4 ABR 26/19, Rz. 27, NZA 2020, 813; BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17, Rz. 28, NZA 2020, 255; BAG 21.03.2018 - 10 AZR 34/17, Rz. 43, BAGE 162, 230; BAG v. 09.12.2015 - 4 AZR 684/12, Rz. 26, BAGE 153, 348; BAG v. 15.04.2015 - 4 AZR 796/13, Rz. 32, BAGE 151, 235; BAG v. 25.09.2013 – 10 AZR 4/12, Rz. 15, NZA-RR 2014, 8; BAG v. 23.02.2011 - 10 AZR 299/10, Rz. 21, ZTR 2011, 491; BAG v. 19.10.2010 - 6 AZR 305/09, Rz. 18, BAGE 136, 62; BAG v. 24.09.2008 - 10 AZR 634/07, Rz. 21, BAGE 128, 21; vgl. auch EuGH v. 03.10.2019 – C-274/18, NZA 2019, 1485).

Ein derartiger Verstoß ist hier nicht ersichtlich. Zunächst übersieht die Klägerin, dass sie durch die von der Kammer vorgenommene Umrechnung anteilmäßig den gleichen Urlaub erhält, wie ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter. Im Klartext: Die vorgenommene Umrechnung führt überhaupt erst zur Gleichbehandlung. Insoweit können Voll- und Teilzeitbeschäftigte in gleichem Umfang Urlaub in Anspruch nehmen. Wollte man die Umrechnung nicht durchführen, wäre umgekehrt die Klägerin – ungerechtfertigt – privilegiert. Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn die Klägerin anteilig mehr Referenteneinsätze durchgeführt hätte, als ihrem Teilzeitanteil entspräche. Dazu müsste sie aber aufzeigen, wie viele Referenteneinsätze sie absolviert hat und wie

...

viele Referenteneinsätze eine Vollzeitkraft regelmäßig absolviert. Hierzu hat die Klägerin jedoch noch im Termin vor der erkennenden Kammer erklärt, dass sie hierzu nichts sagen könne. Sie kenne die Heranziehung nicht. Sie meine aber, sie sei überobligatorisch herangezogen worden, weil es keine Grenze gegeben habe. Dieser Argumentationsansatz ist unzutreffend. Zunächst trägt die Klägerin die Darlegungs- und Beweislast. Denn jede Partei trägt die Behauptungs- und Beweislast dafür, dass der Tatbestand der ihr günstigen Rechtsnorm erfüllt ist. Wer eine Rechtsfolge für sich in Anspruch nimmt, hat die rechtsbegründenden und rechtserhaltenden Tatsachen zu behaupten und zu beweisen, der Gegner die rechtsverhindernden, rechtsvernichtenden und rechtshemmenden (BAG v. 20.11.2003 – 8 AZR 580/02 – NZA 2004, 489; Thomas/Putzo, vor § 284 Rz. 23; BAG v. 24.04.2008 – 8 AZR 347/07 – NZA 2009, 38; BAG v. 13.03.2008 – 2 AZR 88/07 – DB 2009, 68; BAG v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06 – NZA 2008, 223; BAG v. 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – NZA 2007, 1154 Zöller/Vollkommer, vor § 284 Rz. 15 ff).

Dabei ist ein Sachvortrag zur Begründung eines Klageanspruchs schlüssig und damit erheblich, wenn Tatsachen vorgetragen werden, die in Verbindung mit einem Rechtsatz geeignet und erforderlich sind, das geltend gemachte Recht als entstanden erscheinen zu lassen. Das Gericht muss nur in der Lage sein, aufgrund des tatsächlichen Vorbringens zu entscheiden, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für das Bestehen des geltend gemachten Anspruchs vorliegen (BGH v. 13.03.2012 – II ZR 50/09, NJW-RR 2012, 728; BAG v. 08.10.2008 – 5 AZR 8/08, NZA 2009, 98; BAG v. 20.11.2003 - 8 AZR 580/02, NZA 2004, 489; BGH v. 20.09.2002, NJW-RR 2003, 69; BGH v. 7.3.2001, NJW-RR 2001,887; BGH v. 28.04.1992 - X ZR 129/90, NJW 1992, 2427). Dazu sind regelmäßig bestimmte Tatsachen zu behaupten, die wenigstens einen einzelnen Lebensvorgang erkennen lassen, dem die geltend gemachte Rechtsfolge zu entnehmen ist (BGH v. 17.10.1996 - IX ZR 293/95, NJW 1997, 128). Die Haupttatsache kann dabei auch mit Indizien dargelegt werden. Dazu genügt es, wenn die Hilfstatsachen selbst vorgetragen sind, die auf sie gestützte Schlussfolgerung möglich ist und diese Schlussfolgerung die geltend gemachte Rechtsfolge als entstanden erscheinen lässt. Denn eine auf Tatsachenbehauptung beruhende mögliche Schlussfolgerung kann daraufhin beurteilt werden, ob sich ihretwegen die Überzeugung gewinnen lässt, dass die Voraussetzungen der Rechtsfolge vorliegen (BAG v. 20.11.2003 - 8 AZR 580/02, NZA 2004, 489; BGH v. 7.3.2001, NJW-RR 2001, 887).

Im Rahmen der Darlegungslast hat sich gem. § 138 Abs. 2 ZPO jede Partei auch über die vom Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären. Diese Erklärungslast ist Auswirkung des Verhandlungsgrundsatzes, der Wahrheitspflicht und der Prozessförderungspflicht. Aus ihr folgt, dass sich der Gegner im allgemeinen nicht auf ein bloßes Bestreiten beschränken darf, soweit die andere Partei ihrer Darlegungslast nachgekommen ist. Dabei dürfen allerdings an die Substantiierungslast des Darlegungspflichtigen

keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Es reicht die Wiedergabe von Umständen, aus denen sich die gesetzlichen Voraussetzungen der begehrten Rechtsfolge ergeben (BGH v. 04.07.2000 – VI ZR 236/99, NJW 2000, 3286; Zöller/Greger, § 138 ZPO Rdnr.8). Die Erklärungslast ist abhängig davon, wie die darlegungspflichtige Partei vorgetragen hat. Fehlt es am schlüssigen Tatsachenvortrag, besteht keine Erklärungslast. Werden zwar alle zur Begründung der erhobenen Einwendung erforderlichen Tatsachen vorgetragen, aber nicht näher konkretisiert, reicht einfaches Bestreiten (BAG v. 20.11.2003 - 8 AZR 580/02, NZA 2004, 489). Wird dem gegenüber der Lebensvorgang detailliert geschildert, muss substantiiert erwidert werden (Zöller/Greger, § 138 Rdnr.8a). Pauschales Bestreiten genügt dann nicht und führt zur Geständnisfiktion des § 138 Abs. 3 ZPO (BAG v. 20.11.2003 - 8 AZR 580/02, NZA 2004, 489). Vielmehr hat eine Gegendarstellung zu erfolgen, soweit die Partei dazu in der Lage ist (BAG v. 20.11.2003 - 8 AZR 580/02, NZA 2004, 489). Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des BGH, dass die Darlegungslast des Pflichtigen, wenn es um Geschehnisse aus dem Bereich der anderen Partei geht, durch eine sich aus § 138 Abs. 1 und 2 ZPO ergebende Mitwirkungspflicht des Gegners gemindert wird. Darüber hinaus erlegt die Rechtsprechung dem Gegner der primär behauptungs- und beweisbelasteten Partei dann eine gewisse (sekundäre) Behauptungslast auf, wenn eine darlegungspflichtige Partei außerhalb des von ihr darzulegenden Geschehensablaufes steht und keine nähere Kenntnis der maßgebenden Tatsachen besitzt, während der Prozessgegner sie hat und ihm nähere Angaben zumutbar sind (BGH v. 03.05.2002, NJW RR 2002, 1280; BGH v. 24.11.1998, NJW 1999, 714; BGH v. 11.06.1990, NJW 1990, 3151; BAG v. 20.11.2003, 8 AZR 580/02, NZA 2004, 489).

Diesen Anforderungen wird der Sachvortrag der Klägerin nicht gerecht. Sie muss aufzeigen, in welchem Umfang sie zu Einsätzen herangezogen worden ist und in welchem Umfang Vollzeitkräfte regelmäßig herangezogen werden. Dies auch deshalb, weil nach dem eigenen Sachvortrag der Klägerin schon nicht erkennbar ist, dass sie übermäßig zu Referenteneinsätzen herangezogen worden ist oder werden sollte. Insoweit ist dem Sachvortrag der Klägerin zu entnehmen, dass sie im Jahre 2019 an zwei Samstagen eine Referententätigkeit ohne Vergütung und ohne Freizeitausgleich erbracht hat. Als der Beklagte dann mit dem Ansinnen eines weiteren Referenteneinsatzes an sie herantrat, kam es zu einem schriftlichen Austausch unterschiedlicher Meinungen, vgl. Schreiben vom 14.06.2010, Bl. 68 GA. Insofern ist einerseits nicht ersichtlich, dass zwei oder drei Einsätze als Referent eine überobligatorische Leistung darstellen, die sie bereits in die Nähe des Referenteneinsatzes einer Vollzeitkraft bringen. Dies auch deshalb nicht, weil dieser Einsatz – und das wurde bereits dargelegt – ohne weiteres von der Pauschalierung der Tarifvertragspartner gedeckt ist. Es ist eben nicht so, dass der Beklagte – da die Klägerin anteilig nur zwei Urlaubstage erhält – sie nur für zwei Referententätigkeiten pro Jahr einsetzen durfte. Vielmehr besteht der Sinn und Zweck der Regelung gerade darin, keine „1:1“-Abgeltung zu erreichen, sondern diese Einsätze in einem gewissen Umfang abzugelten. Damit ist es nach Auffassung

...

der Kammer sicherlich ohne weiteres zu vereinbaren, auch mehr als zwei Einsätze zu absolvieren. Jedenfalls bestehen im Hinblick auf den dritten angedachten Einsatz offensichtlich keinerlei Bedenken der erkennenden Kammer, dass die Klägerin damit bereits in die Nähe des Umfangs des Referenteneinsatzes einer Vollzeitkraft rückt. Hier wäre von der Klägerin ein deutlich intensiverer Sachvortrag erforderlich gewesen.

c) Eine abweichende Abrede im Vorstellungsgespräch hat die Klägerin zwar behauptet, aber nicht unter Beweis gestellt, weil sie, wie sie selbst in ihrer Berufungsbeurteilung auf Seite 3 (Bl. 89 GA) vorträgt, nicht davon ausgeht, dass Herr H. ihren Sachvortrag bestätigen wird, nachdem dieser bereits im gesamten außergerichtlichen Schriftverkehr und auch im Prozessverlauf stets das Gegenteil behauptet hat. Soweit die Klägerin aber meint, das erkennende Gericht habe den Beweisantritt, eine Stellungnahme des Betriebsrates einzuholen, übergangen, übersieht sie, dass dies kein taugliches Beweismittel für den Nachweis einer abweichenden Absprache ist. Denn die Klägerin behauptet insoweit nur, der Betriebsrat habe ihr eine SMS gesendet mit dem Inhalt „Wir sind voll auf Deiner Seite und haben eine entsprechende Stellungnahme an den Arbeitgeber gesandt“. Es mag sein, dass der Betriebsrat das Begehren der Klägerin stützt. Darauf kommt es aber weder für die Auslegung des Tarifvertrages noch für den Nachweis einer anderweitigen Absprache an.

2. Die Klägerin hat gegen den Beklagten auch keinen Anspruch auf die von der Klägerin geltend gemachte Urlaubsabgeltung im Umfang von zwei weiteren Urlaubstagen in Höhe von 260,62 € brutto zuzüglich Zinsen anlässlich ihrer Mehrarbeit im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 aus § 12 Nr. 3 Satz 1 MTV i.V.m. § 7 Abs. 4 BUrlG. Zuzugeben ist der Klägerin, dass sie in diesem Zeitraum an einem zusätzlichen Werktag in der Woche ihre Arbeitsleistung erbracht hat. Diese vorübergehende Mehrarbeit an einem weiteren Werktag führt zwar dazu, dass sie in diesem Zeitraum an vier Werktagen in der Woche für den Beklagten tätig war. Die vorübergehende Mehrarbeit führt aber entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin nicht zu einem erhöhten Urlaubsanspruch. Denn dieser berechnet sich nach wie vor nach der vereinbarten drei-Tage-Woche. Der sich daraus ergebenen Urlaubsanspruch der Klägerin ist aber – unstreitig – von dem Beklagten erfüllt worden.

a) Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Urlaubsabgeltung ergibt sich nicht aus dem Tarifvertrag. Denn dieser enthält für die Berechnung der Anzahl der Urlaubstage keine Bestimmung, nach der Mehrarbeit berücksichtigt werden könnte.

Die tarifliche Regelung in § 12 MTV 2007 regelt lediglich den grundsätzlichen Urlaubsanspruch. Gem. § 12 Nr. 3 MTV 2007 haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub.

Die Umrechnung dieses Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigte vollzieht sich – wie bereits gesehen – außerhalb des Tarifrechtes – auf Grundlage der allgemeinen Regeln. Dabei ist – worauf auch bereits hingewiesen wurde, § 4 Abs. 1 TzBfG zu beachten. Danach darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist deshalb Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung - wie Urlaubsentgelt - mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Das in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelte Diskriminierungsverbot steht gemäß § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (BAG v. 20.03.2018 – 9 AZR 486/17, Rz. 12, BAGE 162, 137-143; BAG v. 10.02.2015 - 9 AZR 53/14 (F), Rz. 16, BAGE 150, 345).

b) Enthält ein Tarifvertrag keine Regelungen zur Umwandlung des Urlaubsanspruchs eines vollzeitbeschäftigten in den eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, sind – was bereits aufgezeigt worden ist – die für den vollbeschäftigten Arbeitnehmer maßgebenden Arbeitstage und die Arbeitstage, an denen ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu arbeiten hat, rechnerisch zueinander in Beziehung zu setzen (BAG seit dem 27.01.1987 – 8 AZR 579/84, AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG; BAG v. 14.02.1991 – 8 AZR 97/90; BAG v. 15.03.2011 – 9 AZR 799/09, Rz. 15, BAGE 137, 221; BAG 19.01.2016 - 9 AZR 608/14, Rz. 14, AP Nr. 7 zu § 26 TVöD; BAG 20.06.2018 - 4 AZR 339/17, Rz. 32, NZA 2019, 264). Danach ist der nach Werktagen bemessene Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in Arbeitstage umzurechnen, wenn seine Arbeitszeit nicht auf alle Werktage einer Woche verteilt ist. Gibt der einschlägige Tarifvertrag keine abweichende Umrechnung vor, so sind Werktage und Arbeitstage rechnerisch so in Beziehung zueinander zu setzen, dass bei der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als sechs Arbeitstage die Gesamtdauer des Urlaubs durch die Zahl 6 geteilt und mit der Zahl der Arbeitstage einer Woche multipliziert wird.

Nach den allgemeinen Regeln werden Überstunden nicht zur Berechnung der Höhe des Urlaubsanspruchs herangezogen, mag diese auch vorübergehend dazu geführt haben, dass die Mitarbeiterin einen weiteren Arbeitstag in der Woche gearbeitet hat. Etwas anderes gilt nur, wenn sich im Laufe des Kalenderjahres die vereinbarte Arbeitszeit ändert, etwa von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung gewechselt wird oder der Tätigkeitsumfang der Teilzeit vermindert oder erhöht wird. In diesem Zusammenhang ist in der Rechtsprechung, insbesondere auch der des EuGH anerkannt, dass durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden darf (EuGH v. 11.11.2015 – C-219/14, Rn. 34, NZA 2015, 1501 (Greenfield)).

Damit erfolgt keine Neuberechnung des Urlaubsanspruchs bei vorübergehender Mehrarbeit. Erforderlich ist, dass sich die vereinbarte Arbeitszeit ändert, also die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage (so auch BAG v. 10.02.2015 - 9 AZR 53/14 (F), Rz. 16, BAGE 150, 345; ErfK/Gallner § 7 Rz. 60; Neumann/Fenski, § 3 BUrlG; Rz. 49; BeckOK ArbR/Lampe, BUrlG § 3 Rz. 8).

Dies war hier nicht der Fall. Vielmehr hatte der Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrates für eine begrenzte Zeit Mehrarbeit angeordnet. Durch diese begrenzte Mehrarbeit ändern sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage nicht grundsätzlich. Vielmehr verbleibt es bei der bisherigen vertraglichen Vereinbarung.

Dies zeigt sich auch daran, dass die tarifliche Regelung den Bereich der Überstunden in einer eigenen Bestimmung regelt. Gem. § 4 Nr. 8 des MTV 2007 sind Überstunden grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung nach der ausdrücklichen tariflichen Formulierung entsprechend. Insoweit kann nach § 4 Nr. 1 MTV 2007 auch ein Zuschlag gezahlt werden, dessen Höhe sich nach § 4 Nr. 2 MTV 2007 richtet. Damit fügt sich der Tarifvertrag auch nahtlos in die generell anzuwendenden Bestimmungen des Urlaubsrechtes ein. Im Falle der Mehrarbeit erhöht sich der Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin nicht. Vielmehr wird die Mehrarbeit entweder in Freizeit ausgeglichen, oder aber vergütet.

c) Ein Anspruch der Klägerin ergibt sich nicht aus der E-Mail von Frau X. vom 06.05.2019. Denn Frau X. fehlt es offensichtlich an der erforderlichen Vertretungsmacht.

Eine wirksame Vertretung setzt nach § 164 Abs. 1 BGB voraus, dass der Vertreter - neben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung - erkennbar im Namen des Vertretenen gehandelt hat (BAG v. 13.12.2017 – 4 AZR 202/15, Rz. 27, NZA 2018, 793; BAG v. 19.11.2014 - 4 AZR 761/12, Rz. 31, BAGE 150, 97; BAG v. 22.02.2012 - 4 AZR 24/10, Rn. 27). Es macht nach § 164 Abs. 2 BGB keinen Unterschied, ob die Erklärung ausdrücklich im Namen des Vertretenen erfolgt oder ob sich aus den Umständen ergibt, dass sie in dessen Namen erfolgen soll. Für wen der Vertreter handelt, ist vom Empfängerhorizont unter Berücksichtigung aller Umstände auszulegen (vgl. BAG v. 13.12.2017 – 4 AZR 202/15, Rz. 27, NZA 2018, 793; BAG v. 19.04.2007 - 2 AZR 180/06, Rz. 22). Hier fehlt es von vornherein bereits an der erforderlichen Vertretungsmacht gem. § 164 BGB. Die Klägerin beruft sich für eine ihr gegenüber erfolgte Zusage auf die E-Mail von Frau X. vom 06.05.2019, Bl. 21 GA. Hier teilte Frau X. - nach den Feststellungen der erkennenden Kammer eine Mitarbeiterin in der Landesgeschäftsstelle - der Klägerin unter dem Betreff „Urlaub 2019“ mit, dass ihr anteilig 20 Tage für das Jahr 2019 zustehen. Darin eingerechnet waren – insoweit heißt es wörtlich: „2 Tage / zusätzl. ant. Urlaub wegen Mehrarbeit v. 01.04. – 30.06.199“. Es ist

...

schon zweifelhaft, ob mit diesem Hinweis in einer E-Mail überhaupt eine Zusage begründet worden ist. Dagegen spricht bereits der unverbindliche Charakter der E-Mail, der sich aus der Stellung von Frau X. im hierarchischen Gefüge des Beklagten ergibt. Unabhängig davon fehlt es aber an der Vertretungsmacht. Eine Mitarbeiterin der Landesgeschäftsstelle kann der Klägerin gegenüber keine rechtsverbindliche Zusage über die Gewährung von Urlaub abgeben. Gem. § 26 Abs. 2, 86 Satz 1 BGB wird der Beklagte durch den Vorstand vertreten. Im Falle des Beklagten ist dies gem. § 12 der Satzung der sog. „geschäftsführende Landesvorstand“. Dabei sind jeweils zwei Mitglieder des geschäftsführenden Landesvorstandes vertretungsbefugt. Gem. § 14 der Satzung beschäftigt der Beklagte eine Landesgeschäftsführung zur Erledigung der laufenden Geschäfte. Insoweit ist zu beachten, dass arbeitsvertraglich verbindliche Regelungen ohnehin nur vom Vorstand getroffen werden können. Insoweit ist auch der Arbeitsvertrag der Klägerin vom Vorstand unterzeichnet worden. Im Arbeitsvertrag wiederum sind einzelne Befugnisse unmittelbar der Landesgeschäftsführung übertragen worden, etwa die Festlegung der Tätigkeitsbereiche oder die Dienstaufsicht. Insoweit heißt es im Arbeitsvertrag: „Die Festlegung der Tätigkeitsbereiche erfolgt nach Absprache mit der Landesgeschäftsführung“. Oder zu Dienstaufsicht: „Die Dienstaufsicht obliegt dem Landesverband vertreten durch die Landesgeschäftsführung“. Damit war auch für die Klägerin klar erkennbar, dass rechtsverbindliche Erklärungen in keinem Falle durch Frau X. erteilt werden konnten.

Es fehlen auch jegliche Anhaltspunkte für eine Anscheins- oder Duldungsvollmacht. Im Gegenteil sind nach der Aktenlage zB Anweisungen gegenüber der Klägerin zu keinem Zeitpunkt durch eine andere Person als den Landesgeschäftsführer erfolgt. So wurde die Klägerin durch Schreiben des Landesgeschäftsführers H. vom 10.04.2019, Bl. 17 GA zur Ableistung von Überstunden angewiesen. Auch auf ausdrückliche Nachfrage im Kammertermin konnte die Klägerin nicht angeben, dass seitens Frau X. jemals eine arbeitsvertragliche Weisung erteilt worden sei. Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Erteilung einer Weisung dazu ohnehin nicht ausreichen würde.

Soweit die Klägerin insoweit meint, der Beklagte habe die Vertretungsmacht nicht einfach bestreiten können, wird auf die Ausführungen zur Darlegungs- und Beweislast unter Ziffer 1. Bezug genommen. Die Klägerin muss aufzeigen, wie angesichts der Vertretungsregelungen des Vereinsrechtes, die in der Satzung ihren Niederschlag gefunden haben, eine Vollmacht für Frau X. erteilt worden sein soll. Frau X. vertritt den Beklagten nicht und mit ihrer Stellung ist keine Vertretungsmacht verbunden. Insoweit kann der Beklagte ohne weiteres darauf verweisen, dass die Vertretungsmacht fehlt. Es ist die Klägerin, die Umstände aufzeigen müsste, die Rückschlüsse auf eine Vollmacht zulassen. Damit konnte der Beklagte durch die E-Mail von Frau X. in keinem Fall vertraglich gebunden werden.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.

III.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen hinsichtlich des geltend gemachten Anspruchs auf Urlaubsabgeltung für den einen Urlaubstag vor, den die Klägerin aus der im Tarifvertrag geregelten Referententätigkeit herleitet. Insoweit kommt dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zu, weil über die Auslegung eines Tarifvertrages gestritten wird, der eine Vielzahl von vergleichbaren Arbeitnehmern betrifft. Damit besteht insoweit der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Im Übrigen liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht nicht vor. Es ist weder über Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung zu entscheiden, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, noch liegt eine divergente Entscheidung der Kammer zu einer divergenzfähigen Entscheidung eines Divergenzgerichtes vor. Schließlich ist auch kein absoluter Revisionsgrund gem. § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine entscheidungserhebliche Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ersichtlich, § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

wegen eines Urlaubstages für Referententätigkeit in Höhe von 130,31 € eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht 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

eingelegt 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.

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

Dr. Ulrich

Bollweg

Laudien

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -