



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn S. T., L. Str. 100 d, J.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretäre C. u. a., DGB Rechtsschutz
GmbH, Büro E., T. tor 17 - 19, E.,

g e g e n

die G. Backwaren GmbH, vertreten d. d. Geschäftsführer, I. str. 177, 5. E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Anwaltskanzlei T. T. u. a.,
G. str. 5, T.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 06.03.2019
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsitzen-
de sowie den ehrenamtlichen Richter Sentker und den ehrenamtlichen Richter
Bobach

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsge-
richts Duisburg vom 22.08.2018, 4 Ca 978/18, abgeändert:**

**Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den 04.06.2017
119,77 € netto sowie weitere 119,77 € brutto nebst Zinsen in**

**Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins-
satz seit dem 16.07.2017 zu zahlen.**

- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines tarifvertraglichen Feiertagszuschlags für den Pfingstsonntag im Jahr 2017.

Der Kläger ist ausweislich einer von der Beklagten zur Akte gereichten Lohnabrechnung seit dem 01.02.2006 bei der Beklagten zu einem monatlichen Bruttolohn in Höhe von 3.331,70 € beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der zwischen dem Verband der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten geschlossene Manteltarifvertrag für die Betriebe und Betriebsabteilungen der Brot- und Backwarenindustrie, die Betriebe der Großbäckereien und die Betriebe des Brot- und Backwarenvertriebs für das Land Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: MTV Brot- und Backwarenindustrie) Anwendung. Der MTV vom 22.03.1989 enthält in der aktuellen Fassung auszugsweise folgende Regelungen:

„§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

a) Begriffsbestimmung

- 1. Mehrarbeit ist jede über die regelmäßige – sich aus der tarifvertraglichen Arbeitszeit ergebende – tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit.
Muss von dieser Regelung in unvorhergesehenen Fällen abgewichen werden, ist ein Arbeitszeitausgleich innerhalb der nächsten 6 Werktage bis zu 9 Stunden täglich zuschlagsfrei möglich.*
- 2. Für das Fahrpersonal/Arbeitnehmer im Außendienst ist die über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit bis zu 5 Wochenstunden mehrarbeitszuschlagsfrei und danach mehrarbeitszuschlagspflichtig gemäß § 4b) Ziffer 1a). Wird Provision gezahlt,*

so wird damit Mehrarbeit abgegolten, wenn die Provision ihrer Höhe nach mindestens der tariflichen Mehrarbeitsvergütung entspricht. ...

3. *Nachtarbeit ...*
4. *Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.*
5. *Werden Wächter und Pförtner regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so muss ihnen als Ausgleich in jeder Woche je eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden gewährt werden. ...*

b) Zuschläge

1. *Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:*

...

c) Arbeit an Sonntagen

unter 3 Stunden 75% 1 ¾ faches Entgelt je Stunde

bei mehr als 3 Stunden

für alle Stunden 50% 1 ½ faches Entgelt je Stunde

d) Arbeit an gesetzlichen

Wochenfeiertagen 150% 2 ½ faches Entgelt je Stunde

e) Arbeit an hohen Feiertagen

(Neujahr, Ostern, 1. Mai,

Pfingsten und Weihnachten) 200% 3 faches Entgelt je Stunde

[...]"

Bis einschließlich zum Jahr 2016 zahlte die Beklagte an ihre Arbeitnehmer für Arbeiten an Oster- und Pfingstsonntagen jeweils einen Zuschlag in Höhe von 200%. Erstmalig im Jahr 2017 bezahlte sie für diese Tage lediglich 50 %.

Der Kläger arbeitete am 04.06.2017 (Pfingstsonntag) 7,67 Stunden, die ihm mit einem Zuschlag von 50% vergütet wurden.

Mit einem Formularschreiben machte er im Juli 2017 „Überstundenzuschläge i.H.v. 200% gem. § 4, Buchst. b), Ziff.1., e) MTV Brot- und Backwarenindustrie“ für den Pfingstsonntag 2017 geltend und forderte die Beklagte zur „Nachbe-

rechnung und - zahlung der fehlenden Überstundenzuschläge mit der nächsten Entgeltabrechnung“ auf.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, aus dem MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW ergebe sich für Arbeiten an Oster- und Pfingstsonntagen ein Feiertagszuschlag in Höhe von 200%, da es sich um „hohe Feiertage“ im Sinne des Tarifvertrages handle. Jedenfalls aber ergebe sich ein Anspruch aus betrieblicher Übung, da die Beklagte die Leistung vorbehaltlos über Jahre erbracht habe.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

an ihn für den 04.06.2017 119,77 EUR netto sowie weitere 119,77 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.07.2017 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, sie sei nur für gesetzliche Feiertage zur Zahlung des Feiertagszuschlags verpflichtet. Dies sei der Begriffsbestimmung in § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie zu entnehmen. Sie stützt sich insoweit auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.03.2010, AZ: 5 AZR 317/09, zum Manteltarifvertrag der Brot- und Backwarenindustrie Niedersachsen/Bremen und hält die Regelungen des § 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW insoweit für vergleichbar. Im Endeffekt ergebe sich aus der tarifvertraglichen Regelung, dass nur dann, wenn der „hohe Feiertag“ gleichzeitig ein gesetzlicher Feiertag sei, was bei Oster- und Pfingstsonntag gerade nicht der Fall sei, der vom Kläger begehrte Zuschlag gezahlt werden müsse. Ansprüche aus betrieblicher Übung seien nicht entstanden, da sie, die Beklagte, keine freiwilligen Leistungen erbracht habe, sondern lediglich tarifkonform habe zahlen wollen. Davon sei ausweislich des Geltendmachungsschreibens auch der Kläger ausgegangen. In der Vergangenheit habe sie sich über die Höhe der tariflichen Zuschläge für Ostersonntag und Pfingstsonntag schlicht geirrt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Wegen der Entscheidungsgründe im Einzelnen wird auf Seite 3 bis 5 des Urteils (Bl. 69 bis 71 der Akte) Bezug genommen.

Gegen das ihm am 27.09.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 18.10.2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.12.2018 mit einem am 21.12.2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit seiner Berufung rügt der Kläger unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die tarifliche Vorschrift in § 4 b) 1. e) des MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW nicht für geleistete Arbeiten an Ostersonntagen und Pfingstsonntagen gelte. Aus dem Wortlaut des Tarifvertrages ergebe sich kein Hinweis darauf, dass der Zuschlag für „hohe Feiertage“ nur dann zu zahlen sei, wenn es sich zugleich um einen gesetzlichen Feiertag handle. Das Arbeitsgericht berufe sich zu Unrecht auf die BAG-Entscheidung vom 17.03.2010 und verkenne, dass die Tarifvertragsparteien anders als in dem vom BAG entschiedenen Fall ausdrücklich den Begriff „hohe Feiertage“ in Abgrenzung zu sonstigen Feiertagen verwendet hätten. Der MTV für NRW enthalte eine deutlich erkennbar abweichende Regelung. Vor diesem Hintergrund sei gerade nicht davon auszugehen, dass die „hohen Feiertage“ gleichzeitig auch gesetzliche Feiertage sein müssten und die Erwähnung von Ostern und Pfingsten im Klammerzusatz ausschließlich den Ostermontag und den Pfingstmontag meinten. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass nach dem Erlass zur „Durchführung des Arbeitszeitgesetzes“ vom 30.12.2013 alle Oster- und Pfingstfeiertage, mithin auch den Ostersonntag sowie den Pfingstsonntag, umfasse.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 22.08.2018, 4 Ca 978/18, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

an ihn für den 04.06.2017 119,77 EUR netto sowie weitere 119,77 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.05.2017 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Sie führt aus, in § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und

Backwarenindustrie NRW werde abschließend definiert, was unter einem Feiertag zu verstehen sei, nämlich ein gesetzlicher Feiertag. Diese Definition gelte auch für „hohe Feiertage“.

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:

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig und begründet.

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) des Klägers ist zulässig.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Dem Kläger steht für die von ihm geleistete Arbeit am Pfingstsonntag 2017 ein Feiertagszuschlag von 200% zu. Dementsprechend ist die Beklagte zur Entgeltnachzahlung für den Pfingstsonntag 2017 verpflichtet. Die Berufungskammer folgt insoweit den Entscheidungsgründen der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in der Entscheidung vom 22.02.2019, 6 Sa 996/18, zitiert nach juris. Das Urteil des Arbeitsgerichts war daher abzuändern.

1.

Die Klage ist begründet. Dem Kläger steht gemäß § 4 b) Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW für Arbeit am Pfingstsonntag ein Feiertagszuschlag in Höhe von 200% (= dreifaches Entgelt je Stunde) zu. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages.

a)

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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 kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen 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, Urteil vom 18.02.2014, 3 AZR 808/11; Urteil vom 26.03.2013, 3 AZR 68/11; Urteil vom 16.11.2011, 10 AZR 549/10; Urteil vom 11.11.2010, 8 AZR 892/09; Urteil vom 24.09.2008, 10 AZR 669/07, jeweils zitiert nach juris).

b)

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen ergibt die vorzunehmende Auslegung, dass § 4 b) Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW auch den Oster- und Pfingstsonntag umfasst.

Bereits der Wortlaut der tariflichen Regelung spricht dafür, dass Oster- und Pfingstsonntag unter die vorgenannte Tarifnorm fallen.

Insoweit ist zunächst zu berücksichtigen, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff „hohe Feiertage“ in der Klammer dahingehend definiert haben, dass hierunter unter anderem „Ostern“ und „Pfingsten“ fallen. Diese Feste umfassen

nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht nur den Ostermontag und Karfreitag bzw. den Pfingstmontag, sondern auch den Oster- und Pfingstsonntag. Hätten die Tarifvertragsparteien – abweichend vom allgemeinen Verständnis - diese beiden Tage ausklammern wollen, so hätte es nahe gelegen, diejenigen Feiertage explizit zu benennen (Oster- und Pfingstmontag), für welche die Regelung gelten soll, ähnlich wie die Tarifvertragsparteien dies hinsichtlich anderer Feiertage (1. Mai, Neujahr) getan haben.

Gestützt wird dieses Verständnis der tarifvertraglichen Regelung nach dem allgemeinen Sprachgebrauch dadurch, dass - soweit in anderen Normen der Begriff „hoher Feiertag“ Verwendung findet – auch der Oster- und Pfingstsonntag mit eingeschlossen sind. Zutreffend hat der Kläger insoweit auf den Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 30.12.2013 (III 2 – 8312) zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes hingewiesen, der in Nr. 5 zu § 13 Abs. 4 und 5 AZG den Begriff „hohe Feiertage“ verwendet. Nach dem dortigen Klammerzusatz gehören zu den „hohen Feiertagen“ unter anderem die „Oster- und Pfingstfeiertage“. Aus der Verwendung des Plurals „...feiertage“ muss geschlossen werden, dass nach dem dortigen Verständnis Oster- und Pfingstsonntage mit umfasst werden, wie auch Vorgängerregelungen und hierzu ergangenen gerichtlichen Entscheidungen (vgl. den Sachverhalt zum Urteil des VG Arnsberg vom 11.12.1996, 1 K 4697/96, zitiert nach juris, sowie dem nachfolgenden Urteil des OVG NRW vom 10.04.2000, 4 A 756/97, zitiert nach juris) zu entnehmen ist.

Abgesehen vom Wortlaut spricht auch der erkennbare Sinn und Zweck für eine Zahlung des erhöhten Zuschlages für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen. Die Arbeitnehmer sollen für die besondere Belastung entschädigt werden, die sich daraus ergibt, dass sie bestimmte, als besonders wichtig erachtete Tage nicht frei bestimmt – insbesondere im Kreise der Familie – verbringen können, sondern stattdessen Arbeitsleistungen erbringen müssen. Diese Beeinträchtigung ist aber am Ostersonntag mindestens in gleicher Weise – wenn nicht sogar stärker – gegeben als am Ostermontag. Entsprechendes gilt für den Pfingstsonntag. Ein sachlicher Grund, die Arbeit an Ostermontag und Pfingstmontag doppelt so hoch zu bewerten wie die Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag ist nicht erkennbar. Auch wenn eine solche Ungleichbehandlung sich im Rahmen des zulässigen Regelungsspielraums der Tarifvertragsparteien hielte (vgl. BAG, Urteil vom 17.03.2010, 5 AZR 317/09, zitiert nach juris), kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine derart widersinnige Regelung von den Tarifvertragsparteien gewollt war.

c)

Dem vorstehend dargelegten Verständnis steht § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie nicht entgegen. Die dortige Regelung enthält keine abschließende Begriffsbestimmung, die für § 4 b) Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie eine Bindungswirkung in der Weise entfaltet, dass es sich bei den „hohen Feiertagen“ zwingend um gesetzliche Feiertage handeln muss.

aa)

Ein solches Verständnis ist zunächst nicht unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs aus systematischen Gründen geboten.

Zwar ist der Beklagten zuzugestehen, dass die Überschrift „Begriffsbestimmung“ unter § 4 a) zunächst die Vermutung nahe legt, dass unter dieser Überschrift eine Begriffsbestimmung für die nachfolgenden Regelungen erfolgt. Dieser Vermutung steht allerdings entgegen, dass die durch die Überschrift unter Buchstabe a) angedeutete Systematik, § 4 a) enthalte Begriffsbestimmungen, die dann unter § 4 b) zur Anwendung kommen, tatsächlich von den Tarifvertragsparteien nicht umgesetzt worden ist. Dies zeigt sich schon darin, dass sich bereits unter § 4 a) zahlreiche materielle Regelungen finden, die mit einer Begriffsbestimmung nichts zu tun haben. So enthält zwar § 4 a) Ziffer 1 S. 1 zunächst eine Definition der Mehrarbeit, in Satz 2 folgt dann aber eine rein materiell-rechtliche Regelung zu einem Arbeitszeitausgleich, was mit einer Begriffsbestimmung nichts zu tun hat. Ziffer 2 enthält sodann keine Begriffsbestimmung, sondern ausschließlich inhaltliche Regelungen dazu, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen Arbeit für Fahrpersonal im Außendienst mehrarbeitszuschlagspflichtig ist. Ziffer 5 enthält sodann eine materielle Regelung über Ausgleichszeiten für Wächter und Pförtner. Zudem finden sich unter § 4 b) neue Begriffe wie „gesetzliche Wochenfeiertage“ und „hohe Feiertage“, die unter § 4 a) gerade nicht erwähnt und schon gar nicht definiert, teilweise aber unter § 4 b) erläutert werden, wie zum Beispiel in der Klammerdefinition zu den „hohen Feiertagen“ in § 4 b) 1. e).

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen kann nicht davon ausgegangen werden, dass § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie eine Begriffsbestimmung enthält, die zu der Annahme führt, dass es sich bei „hohen Feiertagen“ zwingend um gesetzliche Feiertage handeln muss.

bb)

Dass § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW keine Begriffsdefinition bezogen auf die „hohen Feiertage“ des § 4 b) Nr. 1 e) enthält, lässt sich auch aus folgendem Umstand ersehen: In § 4 b) Nr. 1 d) wird die Formulierung „Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen“ verwendet, unter der der Tarifvertrag erkennbar Feiertage versteht, die nicht auf einen Sonntag fallen. In diesem Zusammenhang wurde dem Begriff „Wochenfeiertage“ ausdrücklich der Begriff „gesetzlich“ vorangestellt. Wären die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, dass der Begriff „Feiertag“ bereits unter § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW abschließend definiert worden sei, so hätte es der Hinzufügung dieses Adjektivs bei § 4 b) Nr. 1 d) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW nicht bedurft. Umgekehrt zeigt der direkte Vergleich von § 4 b) Nr. 1 d) zu Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW deutlich, dass die Tarifvertragsparteien die „hohen Feiertage“ nicht auf gesetzliche Feiertage begrenzen wollten. Andernfalls hätten sie nämlich nicht nur in § 4 b) Nr. 1 d), sondern auch bei der unmittelbar darauf folgenden Regelung unter Buchstabe e) den Begriff „gesetzliche“ verwenden müssen.

Damit ergibt sich für den Kläger bezogen auf den Pfingstsonntag, den 04.06.2017, ein Vergütungsanspruch für jeweils 7,67 geleistete Stunden in Höhe des 3-fachen Stundenentgelts. Sowohl die Höhe der Forderung als auch die Aufteilung in Netto- und Bruttozahlungen ist unstrittig.

2.

Der Kläger hat die dreimonatige Ausschlussfrist des § 17 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW eingehalten. Dabei ist es unerheblich, ob dem Schreiben bereits die Berechnung der Nachforderung beigelegt war. Aufgrund der Nennung des Tages, für den die Nachforderung begehrt wurde und die Angabe des Berechnungssatzes von 200% war die Forderung hinreichend bestimmt.

3.

Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 Abs. 1, 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. Der Anspruch für Juni 2017 war gemäß § 6 Nr. 10 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW am 15.07.2017 fällig, so dass sich die Beklagte zu dem beantragten Zinsbeginn in Verzug befand.

B.

Die Beklagte hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

C.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

Die Revisionschrift **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.**

Paßlick

Sentker

Bobach

Beglaubigt

Kohnke
Regierungsbeschäftigte

