



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau T. Z., O. str. 2, P.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Rolf Oetter,
Vom-Rath-Str. 10, 47051 Duisburg,

g e g e n

die D. L. Dienstleistungen GmbH & Co. KG, vertreten durch die D. L.
Beteiligungs GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer D. L., B. L.,
V. L., Dr. L. V. und G. B., H. str. 15, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Allgemeiner Arbeitgeberverband Düsseldorf
und Umgebung e. V.,
Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 09.04.2014
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als
Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Smoch und den ehrenamtlichen
Richter Bartz

für R e c h t erkannt:

- I. **Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.08.2013, 2 Ca 2633/13, wird zurückgewiesen.**
- II. **Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Klägerin zu tra-**

gen.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die von ihr zurückzulegenden Wegezeiten zwischen einzelnen Arbeitsstellen zur Arbeitszeit gehören.

Die am 01.12.1957 geborene Klägerin ist seit dem 04.04.2001 bei der Beklagten, die als Dienstleistung unter anderem Reinigungstätigkeiten aller Art anbietet, als Reinigungskraft beschäftigt. Die Parteien haben nach ihrem übereinstimmenden Vortrag bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden vereinbart, was sich aus den zur Akte gereichten Arbeitsverträgen nicht ergibt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: RTV) Anwendung.

§ 3 Ziffer 2 des RTV vom 04.10.2003, gültig ab 01.04.2004, lautet:

2. Beginn und Ende der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle

2.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der betrieblichen Sammelstelle oder an der Arbeitsstelle, je nach Vereinbarung.

2.2 Die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgewendete Wegezeit gilt als Arbeitszeit. Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nicht-regelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebssitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.

Die Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages führten nach Inkrafttreten des Tarifvertrages und nach dessen Allgemeinverbindlichkeitserklärung Verhandlungen darüber, wie § 3 Nr. 2 RTV auszulegen ist. Ergebnis dieser Verhandlungen war eine beiderseits unterschriebene "Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Gebäudereinigerhandwerks vom 29.10.2009", welche auszugsweise lautet:

„Die Tarifvertragsparteien des Gebäudereiniger-Handwerks sind sich einig, § 3 Nr. 2 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 (RTV Gebäudereinigung) wie folgt auszu-legen:

„Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Hat der Arbeitnehmer vor und nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle (Aufent-halts-, Umkleide- oder Putzraum) aufzusuchen, beginnt und endet die Arbeits-zeit dort.

Die Wegezeit zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen ist wie Ar-beitszeit zu vergüten, wenn die Zeit zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn der nächsten Arbeitsstelle (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt. Wird die Zwischenzeit ausschließlich zur Bewältigung des Weges zwischen den Arbeitsstellen benötigt, so ist diese Wegezeit auch über drei Stunden hinaus wie Arbeitszeit zu vergüten.“

Die vorstehende Bestimmung wird bei nächster Gelegenheit an Stelle der der-zeit gültigen o. g. Vorschrift des RTV Gebäudereinigung in den RTV Gebäude-reinigung aufgenommen.“

Mit Wirkung zum 01.01.2012 haben die Tarifvertragsparteien in § 3 Ziffer 2 RTV sodann folgende neue Regelung getroffen:

2. Beginn und Ende der Arbeitszeit

2.1 *Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Hat der Arbeitnehmer vor oder nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle (Aufenthalts-, Umkleide- oder Putzraum) aufzusuchen, beginnt oder endet die Arbeitszeit dort.*

2.2 *Die direkte Wegezeit zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn die Zeit zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn der nächsten Arbeitsstelle (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt. Wird für die direkte Wegezeit mehr als die Hälfte dieser Zwischenzeit benötigt, so ist die gesamte Zwischenzeit als Arbeitszeit zu vergüten. Wird die Zwischenzeit ausschließlich zur Bewältigung des Weges zwischen den Arbeitsstellen benötigt, so ist diese Wegezeit auch über drei Stunden hinaus wie Arbeitszeit zu vergüten.*

2.3 Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nichtregelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebssitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt nach § 3 Ziffer 1 RTV 39 Stunden.

Mit Schreiben vom 09.04.2013 sprach die Beklagte gegenüber der Klägerin zunächst eine Änderungskündigung zum 30.09.2013 aus, die sie jedoch zurücknahm. Sie wies der Klägerin sodann im Wege des Direktionsrechts mit Wirkung zum 11.04.2013 vier Arbeitsplätze zu, und zwar bei der Targobank, der ND Group, den Rhein Grund Immobilien sowie der Deutschen Bank, jeweils in Düsseldorf gelegen. Bei diesen Arbeitsplätzen fallen ausweislich der Anlage B 1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 19.08.2013 Wegezeiten an, und zwar von der Targobank zur ND Group sieben Minuten, von der ND Group zu den Rhein Grund Immobilien null Minuten und von den Rhein Grund Immobilien zur Deutschen Bank acht Minuten. Wegen der Einsatz- und Wegezeiten im Einzelnen wird auf die Anlage B 1 (Bl. 44 der Akte) Bezug genommen. Bezogen auf eine Woche addieren sich die Wegezeiten auf insgesamt 1,25 Stunden, die die Klägerin zusätzlich zu den vereinbarten 35 Wochenstunden leistet. Die Wegezeiten werden von der Beklagten vergütet.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass es sich bei den Wegezeiten um Arbeitszeit im Sinne von § 3 RTV handele. Da die Beklagte die Ableistung der Wegezeiten zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten 35 Wochenstunden von ihr verlange, betrage ihre wöchentliche Arbeitszeit – entgegen der vertraglichen Vereinbarung und damit in unzulässiger Weise – nicht 35 Stunden, sondern 36,5 Stunden.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Wegezeiten, die in der Anlage B 1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 19.08.2013 ausgewiesen sind, Arbeitszeit darstellen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass es sich bei den Wegezeiten nicht um Arbeitszeit handele und die Klägerin dazu verpflichtet sei, diese zusätzlich zu den vereinbarten 35 Wochenstunden zu leisten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, aus einer Auslegung des Tarifvertrages ergebe sich, dass Wegezeiten keine Arbeitszeit im Sinne des RTV darstellten. Dies ergebe sich bereits daraus, dass zwischen Wegezeit und Arbeitszeit differenziert werde, was dafür spreche, dass die Tarifvertragsparteien der unterschiedlichen Terminologie auch eine unterschiedliche Bedeutung hätten beimessen wollen. Zudem sei in bestimmten Fällen geregelt, dass Wegezeit „wie Arbeitszeit“ zu vergüten sei, wodurch deutlich werde, dass Wegezeit selber keine vergütungspflichtige Arbeitszeit sei, sondern nur wie Arbeitszeit vergütet werden solle. Dieses Ergebnis werde durch einen Vergleich mit der Vorgängerregelung bestätigt, wonach die Wegezeit als Arbeitszeit gegolten habe. Auch § 3 Ziffer 2.1 RTV, nach dem die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle beginnt und endet, bestätige das Auslegungsergebnis. Arbeitsstelle sei dasjenige Objekt des Kunden, in dem der Arbeitnehmer tätig werde. Damit bringe § 3 Ziffer 2.1 RTV zum Ausdruck, dass die Arbeitszeit nicht die Wegezeit umfasse. Ansonsten wäre die Regelung, dass die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle beginne und ende, widersinnig. Auch § 3 Ziffer 2.3 RTV mache deutlich, dass die Tarifvertragsparteien in dem RTV differenzieren wollten zwischen Zeiten, die sie originär als Arbeitszeit betrachten, und Zeiten, die wie Arbeitszeit zu behandeln seien, obwohl sie keine Arbeitszeit seien, sowie Zeiten, die keine Arbeitszeit darstellten, auch nicht als solche zu behandeln seien, dennoch aber wie Arbeitszeit vergütet werden sollten, nämlich Wegezeiten.

Gegen das ihr am 10.09.2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 08.10.2013 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 30.10.2013 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit ihrer Berufung rügt die Klägerin unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, vom Arbeitsgericht seien die allgemeinen arbeitszeitrechtlichen Regelungen nicht berücksichtigt worden. Als Ausgangspunkt für die Bestimmung des Begriffs Arbeitszeit sei nicht etwa der RTV heranzuziehen, sondern die Arbeitszeit, wie sie dem Arbeitszeitgesetz sowie der RL 2003/80/EG zu entnehmen sei. Nach Art. 2 RL 2003/888/EG sei Arbeitszeit jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeite, dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe und seine Tätigkeit ausübe oder Aufgaben wahrnehme. Die Wege von einer Arbeitsstelle zur nächsten gehörten zu den vertraglich versprochenen Hauptleistungspflichten, da ansonsten die Reinigungstätigkeit nicht an den vorgesehenen

Stellen ausgeübt werden könne. Insofern sei festzuhalten, dass es sich vorliegend nicht um die Vergütung handele, sondern um die Arbeitszeit, die vertragsgemäß zu erbringen sei. Da zwischen den Parteien vereinbart worden sei, dass sie – die Klägerin – der Beklagten nur für 35 Stunden in der Woche zur Arbeitsleistung zur Verfügung stehe, wobei die Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz hinzuzurechnen seien, habe die Beklagte die Arbeitszeit so zu gestalten, was Beginn und Ende angehe, dass sie nicht länger als 35 Stunden in der Woche arbeite. Durch Tarifverträge könne die europarechtliche und arbeitszeitschutzrechtliche Bestimmung der Richtlinie und des Arbeitszeitgesetzes nicht unterlaufen werden. Sie - die Klägerin - wolle auch nicht mehr als 35 Stunden in der Woche arbeiten.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.08.2013, 2 Ca 2633/13, abzuändern und festzustellen, dass die in der Anlage B1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 19.08.2013 ausgewiesenen Wegezeiten zwischen den einzelnen Arbeitsstellen in Düsseldorf, die bis zu 15 Minuten betragen, als vertragliche Arbeitszeit gelten.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und führt ergänzend aus, der tarifliche Arbeitszeitbegriff sei mit dem arbeitsvertraglichen identisch. Für ein anderes Verständnis fehle jeder Anhaltspunkt. Die Klägerin wähle den falschen Ansatzpunkt, wenn sie ihre Argumentation auf den Arbeitszeitbegriff des Arbeitszeitgesetzes und den der Richtlinie 2003/888/EG stütze. Im Tarifvertrag und im Arbeitsvertrag gehe es darum, den Umfang der Hauptleistungspflicht festzulegen. Demgegenüber handele es sich bei der Richtlinie und dem Arbeitszeitgesetz um Arbeitnehmerschutzvorschriften. Entsprechend der unterschiedlichen Zielrichtungen unterschieden sich auch die Arbeitszeitbegriffe. Die Tarifvertragsparteien seien frei, einen Arbeitszeitbegriff zu nutzen, der von demjenigen der Richtlinie und dem Arbeitszeitgesetz abweiche. Deshalb sei die Wegezeit jedenfalls nicht auf die Arbeitszeit der Klägerin anzurechnen. Das Arbeitszeitgesetz und die Richtlinie seien allenfalls dann von Bedeutung, wenn die Grenzwerte erreicht wären, was vorliegend nicht der Fall sei. Anhaltspunkte dafür, der Wille der Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrages sei darauf gerichtet gewesen, die Wegezeit als Arbeitszeit zu verstehen – als Deckelung eines zeitlichen Aufwands der Klägerin für die Beklagte auf 35 Stunden wöchentlich – lägen nicht vor. Die Kläge-

rin habe dementsprechend auch seit September 2004 akzeptiert, dass Wegezeiten zwischen Reinigungsobjekten nicht auf die vertragliche Arbeitszeit angerechnet worden seien.

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 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) ist zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit zutreffender Begründung, die die Berufungskammer sich – auch zur Vermeidung von Wiederholungen – ausdrücklich zu Eigen macht, abgewiesen.

Der Antrag der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet.

Die Klägerin begehrt mit ihrem Antrag letztlich die Feststellung, in welchem zeitlichen Umfang sie Leistungen im Interesse der Beklagten wöchentlich zu erbringen hat. Ihr Antrag ist geeignet, den zwischen den Parteien bestehenden rechtlichen Konflikt über die Frage, ob die Klägerin zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten 35 Wochenstunden Wegezeiten ableisten muss, für die Zukunft abschließend zu klären.

Der Antrag ist jedoch unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Feststellung, dass die von ihr zu leistenden Wegezeiten zwischen den Reinigungsobjekten als vertraglich geschuldete Arbeitszeit behandelt werden. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus dem RTV.

Von dem Vorliegen einer speziellen einzelvertraglichen Vereinbarung kann mangels entsprechender Anhaltspunkte nicht ausgegangen werden. Die Parteien haben lediglich eine kürzere als die tarifvertragliche Arbeitszeit, mithin eine Teilzeittätigkeit, vereinbart. Die Klägerin hat selbst nicht behauptet, dass eine einzelvertragliche Abrede getroffen worden sein soll, die ihre Tätigkeit für die Beklagte auf maximal 35 Stunden begrenzt. Insbesondere ist bezüglich etwaig anfallender Wegezeiten zwischen den Parteien keine vom Tarifvertrag abweichende Regelung getroffen worden.

Danach hängt die Einordnung der streitgegenständlichen Wegezeiten als Arbeitszeit davon ab, ob sie nach den tarifvertraglichen Bestimmungen Bestandteil der tariflichen Arbeitszeit sind.

Die Berufungskammer geht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht davon aus, dass der RTV zwischen Arbeitszeit, in der die vertraglich geschuldete Hauptleistungspflicht erbracht wird, und Zeit, die zwar vergütungspflichtig, aber keine tarifvertragliche Arbeitszeit ist, in zulässiger Weise unterscheidet und macht sich die diesbezügliche Auslegung des Arbeitsgerichts ausdrücklich zu eigen. Zweifelhaft ist für die Berufungskammer in diesem Zusammenhang allenfalls, ob die Tarifvertragsparteien in der Vorgängerregelung des derzeit gültigen RTV tatsächlich davon ausgegangen sind – wie das Arbeitsgericht meint –, dass Wegezeiten zur tarifvertraglichen Arbeitszeit gehörten. Die in der „Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Gebäudereinigerhandwerks vom 29.10.2009“ enthaltene Auslegungsregelung dürfte vielmehr dafür sprechen, dass die Tarifvertragsparteien bereits die Vorgängerregelung dahingehend verstanden haben, dass § 3 Ziffer 2 RTV eine Vergütungsregelung für Wegezeiten enthält, diese aber nicht Bestandteil der tariflichen Arbeitszeit sind. Letztlich kann dies jedoch dahinstehen, denn nach der derzeit gültigen tariflichen Regelung sind Wegezeiten nach der zutreffenden Auslegung des Arbeitsgerichts kein Bestandteil der tariflichen Arbeitszeit, sondern eine vergütungsrechtliche Regelung für im Interesse des Arbeitgebers aufgewandte Zeiten. Regelungsgegenstand des § 3 RTV sind damit verschiedene Arten von Arbeitszeit, und zwar zum einen die tarifvertragliche Arbeitszeit, in der die geschuldete Hauptleistung erbracht wird, und zum anderen eine vergütungsrechtliche Regelung für Zeiten, die im Interesse des Arbeitgebers aufgewendet werden.

Das Auslegungsergebnis des Arbeitsgerichts anhand von Wortlaut und Systematik des RTV hat die Klägerin mit der Berufung auch nicht im Einzelnen angegriffen. Sie hat insoweit lediglich eingewandt, das Arbeitsgericht habe einen falschen Ansatzpunkt gewählt. Als Ausgangspunkt für die Bestimmung des Be-

griffs „Arbeitszeit“ sei nicht etwa der RTV heranzuziehen, sondern die Arbeitszeit, wie sie dem Arbeitszeitgesetz sowie der RL 2003/80/EG zu entnehmen sei.

Dieser Auffassung folgt die Berufungskammer nicht. Es kann dahinstehen, ob es sich bei den Wegezeiten um Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG oder Art. 2 der Arbeitszeitrichtlinie handelt. Auch wenn davon auszugehen ist, führt dies nicht zu einer Pflicht der Beklagten, die Wegezeiten als tarifliche Arbeitszeit zu behandeln. Die vorstehend genannten Bestimmungen gehören zum Arbeitsschutz. Zutreffend hat die Beklagte darauf hingewiesen, dass zwischen Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne und Arbeitszeit im arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Sinne unterschieden werden muss. Das Arbeitszeitgesetz legt nur fest, wie lange und wann der Arbeitnehmer aus der Sicht des Staates höchstens arbeiten darf. Die verschiedenen Arbeitszeitbegriffe sind nicht identisch. Es besteht keine Deckungsgleichheit zwischen dem Maßstab des Arbeitszeitgesetzes und der Vergütungspflicht. Arbeitszeitrechtliche und vergütungsrechtliche Regelungen können daher zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen (vgl. BAG, Urteil vom 21.12.2006, 6 AZR 341/06, zitiert nach juris). Danach steht es den Tarifvertragsparteien auch frei, innerhalb der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes festzulegen, welche Zeiten als tarifliche Vollarbeitszeit gelten sollen, in der also die arbeitsvertraglich geschuldete Hauptleistung erbracht wird, und welche Zeiten zwar vergütet werden, weil sie – wie Wegezeiten - im Interesse des Arbeitgebers erbracht werden, trotzdem jedoch nicht zur tarifvertraglichen Arbeitszeit gerechnet werden sollen. Die Tarifvertragsparteien können insoweit festlegen, dass dem Arbeitgeber die volle, nicht durch Wegezeiten geschmälernte Arbeitszeit zur Verfügung stehen soll (vgl. dazu bzgl. Fahrten vom Betrieb zu einer auswärtigen Arbeitsstelle: BAG, Urteil vom 12.12.2012, 5 AZR 355/12, zitiert nach juris).

Da jeder Tarifvertrag immanent unter dem Vorbehalt späterer Änderungen steht (vgl. BAG, Urteil vom 24.09.2008, 6 AZR 144/08, zitiert nach juris), können die Tarifvertragsparteien die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit auf Dauer oder befristet verringern oder erhöhen mit und ohne Folgen für den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Selbst wenn demnach die Wegezeiten in der Vorgängerregelung des RTV zur tariflichen Arbeitszeit gehört haben sollten, ist es den Tarifvertragsparteien unbenommen, diese Zeiten aus der tariflichen Arbeitszeit herauszunehmen und dafür eine gesonderte Vergütungsregelung zu schaffen. Eine derartige Änderung findet auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis in gleicher Weise Anwendung wie auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis.

Da die arbeitszeitrechtlichen Grenzwerte höherrangigen Rechts vorliegend ersichtlich nicht überschritten werden, kann auch insoweit unentschieden bleiben, ob es sich bei den Wegezeiten um Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes oder Art. 2 der Arbeitszeitrichtlinie handelt.

Die Berufung der Klägerin war mithin zurückzuweisen.

III.

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO der Klägerin aufzugeben.

IV.

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

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte 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.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

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

Paßlick

Smoch

Bartz