



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn N. E., T. Str. 18, N.-C.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretärin T. B., i./DGB Rechtsschutz
GmbH,
X.-C.-Straße 20, T.,

g e g e n

die I. U. GmbH, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführer L. C., U. T. und
E. I., J. str. 55, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u.a.,
O. A. hof 3, E.,

hat die 15. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 25.06.2009
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Stoltenberg als
Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Wilde und den ehrenamtlichen
Richter Mallmann

für R e c h t erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.01.2009 – 8 Ca 8005/08 – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen – teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 841,03 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2008 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits 1. Instanz werden dem Kläger zu 88 % und der Beklagten zu 12 % auferlegt, die Kosten der 2. Instanz werden dem Kläger zu 78 % und der Beklagten zu 22 % auferlegt.

Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

I.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche des Klägers gegen die Beklagte.

Der 48-jährige Kläger ist seit dem 01.05.2007 bei der Beklagten, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreibt, auf der Grundlage des Mitarbeitervertrages vom 27.02./14.03.2007 (Blatt 66 bis 75 der Gerichtsakte) als Diplomingenieur, Bereich Anlagenkonstruktion beschäftigt. In dem Mitarbeitervertrag ist unter anderem Folgendes geregelt:

„§ 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag

1. Die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit PSA (CGZP) geschlossenen Tarifverträgen, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Beschäftigungssicherungstarifvertrag sowie etwaigen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer der Mitgliedsgewerkschaften der in Satz 1. genannten Tarifgemeinschaft ist.

§ 2 Art, Umfang und Ort der Tätigkeit

...

4. Die I. U. GmbH ist ein Personaldienstleistungsunternehmen und setzt seine Mitarbeiter an wechselnden Einsatzstellen bei Kundenbetrieben im ganzen Bundesgebiet und im unmittelbar angrenzenden europäischen Ausland sowie im Bedarfsfalle auch im eigenen Unternehmen ein. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, an verschiedenen Orten bei Kunden von der I. U. GmbH im gesamten Bundesgebiet und im unmittelbar angrenzenden Europäischen Ausland sowie im Bedarfsfalle auch im eigenen Unternehmen der I. U. GmbH tätig zu werden. Bei Erbringen der Arbeitsleistung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland geltend die Bestimmungen des § 2 des Nachweisgesetzes. Im Falle einer solchen Auslandstätigkeit des Mitarbeiters werden die hierzu erforderlichen Regelungen gesondert vereinbart.

...

§ 6 Vergütung

1. Der Mitarbeiter erhält auf Grundlage der in § 5 genannten Eingruppierung:

ein tarifliches Entgelt, dessen Höhe sich jeweils nach den Bestimmungen der in § 1 Ziff. 1) genannten Tarifverträge bemisst (tarifliches Entgelt); derzeit in Höhe von brutto:

15,76 Euro/Stunde.

...

3. Die Vergütung einschließlich etwaiger Zulagen, Zuschläge und Aufwandserstattungen wird nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, monatlich bis spätestens zum 20. des Folgemonats auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto überwiesen. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann – erstmalig nach einer zweiwöchigen Betriebszugehörigkeit – eine Abschlagszahlung in Höhe von 757,05 € geleistet werden. ...

§ 6 a Aufwandserstattung

Der Mitarbeiter hat nur Anspruch auf Zahlung einer Aufwandserstattung (Verpflegungsmehraufwand, Fahrtkosten, doppelte Haushaltsführung, Auslösen o. ä.), wenn und soweit dies für den jeweiligen Einsatz ausdrücklich vereinbart ist. Soweit dies nicht der Fall ist, sind entsprechende Aufwendungen des Mitarbeiters mit der Vergütung abgegolten. Dies gilt nicht, wenn und

soweit die in § 1 Ziff. 1) genannten Tarifverträge etwas anderes bestimmen.“

In dem in § 1 Ziff. 1 des Arbeitsvertrages in Bezug genommenen Manteltarifvertrag ist unter Ziff. 16 Folgendes bestimmt:

„Ersatz von Aufwendungen

Die durch wechselnde Einsatzorte entstehenden zusätzlichen erstattungsfähigen Aufwendungen des Arbeitnehmers gemäß § 670 BGB werden auf betrieblicher Ebene geregelt.“

Ab dem 02.05.2007 wurde der Kläger bei dem Kunden H. X. GmbH/F. als Anlagenkonstrukteur eingesetzt.

Vom 09.01. bis 22.02.2008 war der Kläger für das Projekt InfraServ in X. eingesetzt. Anlässlich dieses Auftrages schlossen die Parteien unter dem 04.01.2008 eine Vereinbarung (Bl. 215 ff. d. GA), die mit Einsatzanweisung Nr. 90-T-070123-02 01 überschrieben ist und in der u. a. geregelt wurde, dass der Kläger eine Einsatzzulage pro Stunde in Höhe von 5,87 € brutto erhält. Weiter heißt es in dieser Vereinbarung bezüglich der Einsatzzulage:

„Die Einsatzzulage ist eine außertarifliche Zulage, die zusätzlich zum arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelt ausschließlich in Einsatzzeiten gezahlt wird, die auf Basis dieser Einsatzanweisung erfolgen.

Der Mitarbeiter erhält die Einsatzzulage auch in der Urlaubszeit, soweit er seinen Urlaubsanspruch nach Maßgabe dieser Einsatzanweisung erworben hat.

Soweit die Einsatzzulage während der Urlaubszeit des Mitarbeiters zur Auszahlung kommt, wird sie auf den Urlaubsgeldanspruch i. S. v. § 13 Punkt 3 des Mitarbeitervertrages angerechnet.

Die Einsatzzulage kann, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung der I. U. GmbH bedarf, auf den Betrag (1) einer – ggf. auch rückwirkenden – Erhöhung des tariflichen Entgelts, (2) einer Erhöhung des tariflichen Entgelts infolge einer – ggf. auch rückwirkenden – Umgruppierung des Mitarbeiters in eine höhere Entgeltgruppe als in § 5 des Mitarbeitervertrages genannt,

(3) einer tariflichen Einmalzahlung, (4) eines tariflichen Branchenzuschlags, (5) einer tariflichen Einsatzzulage wegen einer zeitweisen Ausführung einer Tätigkeit, die einer höheren Entgeltgruppe entspricht oder (6) einer Erhöhung des tariflichen Entgelts infolge eines Wechsels des Tarifvertrages angerechnet werden; maßgeblich sind die jeweils gültigen Tarifverträge gemäß § 1 Ziff. 1 des Mitarbeitervertrages.

Die vorstehend genannte Einsatzzulage findet bei der Berücksichtigung etwaiger Zuschläge oder Zulagen im Sinne der in § 1 Ziff. 1 des Mitarbeitervertrages genannten Tarifverträge keine Anwendung.

In Höhe der jeweils gezahlten Einsatzzulage erfüllt die I. U. GmbH etwaige Ansprüche des Mitarbeiters auf die Zahlung von Zuschlägen und Zulagen, die sich aus der Anwendung der in § 1 Ziff. 1 des Mitarbeitervertrages genannten Tarifverträge ergeben. Der Mitarbeiter erhält etwaige in diesen Tarifverträgen bestimmten Zuschläge und Zulagen somit nur dann zusätzlich zu seinem vertraglichen Entgelt und der Einsatzzulage gezahlt, wenn deren Höhe den Betrag der Einsatzzulage sowie den Betrag einer eventuell arbeitsvertraglich vereinbarten übertariflichen Zulage übersteigt.“

Mit der Juni-Abrechnung 2007 zog die Beklagte von der Vergütung des Klägers einen Betrag in Höhe von 1.457,05 € netto ab.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte müsse an ihn diesen Einbehalt aus der Abrechnung Juni 2007 auszahlen. Dieser Anspruch sei auch noch nicht verfallen.

Auch habe die Beklagte ihm die Aufwendungen zu erstatten, die im Zusammenhang mit dem Projekt in X. entstanden seien, nämlich 780,00 € Übernachtungskosten, Mietwagenkosten in Höhe von 175,00 € sowie Kraftstoffkosten in Höhe von 259,35 €, die er wie folgt berechnet: Der Literpreis für Diesel betrage 1,30 €. Der durchschnittliche Verbrauch des Fahrzeuges sei 5,6 Liter auf 100 Kilometer. Die einfache Entfernung vom Wohnsitz zur auswärtigen Arbeitsstelle betrage 158 Kilometer, die einfache Entfernung vom Gästehaus C. zur auswärtigen Arbeitsstelle betrage 27 Kilometer. Die Gesamtstrecke berechne sich wie folgt: $14 \times 27 + 2 \times 18 \times 27 + 2 \times 7 \times 158 = 3562$ Kilometer. Daraus ergebe sich ein Gesamtkraftstoffverbrauch von 199,5 Liter. Hinzu kämen 1.068,60 € Kilometer-

geld (3562 Kilometer x 0,3 €/Kilometer) und Verpflegungskosten in Höhe von 685,75 €, die der Kläger wie folgt berechnet: $24 \times (364,75 + 321) / 24$. Außerdem sei ein Abwesenheitsgeld in Höhe von 2.466,86 € zu zahlen. Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird auf Blatt 10 der Gerichtsakte verwiesen. Der Kläger meint, das geltend gemachte Abwesenheitsgeld sei als Aufwandsentschädigung für doppelte Haushaltsführung zu verstehen. Er sei nicht Mitglied der christlichen Gewerkschaft, so dass die Tarifverträge dahingehend nicht einschlägig seien. Die Reisekostenrichtlinien der Beklagten seien nicht abschließend. Er habe Anspruch auf dieses Abwesenheitsgeld.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.457,05 € netto (Abzug Juni 2007) nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 20.07.2007 zu bezahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 21,55 € netto (Abzug Juli 2007) nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 20.08.2007 zu bezahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 358,93 € netto (Abzug Dezember 2007) nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 20.01.2008 zu bezahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.214,35 € netto (Januar und Februar 2008) nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2008 zu bezahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.221,21 € netto (Pauschalen für Januar und Februar 2008) nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2008 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Abzug für den Monat Juni sei zu Recht erfolgt. Er sei deshalb vorgenommen worden, weil der Kläger einen Vorschuss in Höhe von 700,00 € und darüber hinaus die Abschlagszahlung gemäß § 6 Nr. 3 des Mitarbeitervertrages in Höhe von 757,05 € erhalten habe. Diesen Betrag könne er schon deshalb nicht zurückverlangen, weil der Anspruch verfallen sei. Der Kläger könne auch die darüberhinausgehenden Beträge nicht von ihr verlangen. Zum einen seien die Berechnungen für sie nicht nachvollziehbar, zum anderen sei nicht ersichtlich, aufgrund welcher Anspruchsgrundlage der Kläger diese Zahlungen von ihr begehre. Gemäß § 6 a des Mitarbeitervertrages würden Auslagenerstattungen nur vorgenommen, soweit darüber für den jeweiligen Projekteinsatz eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen worden sei. Dies sei vorliegend nicht der Fall.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil vom 21.01.2009 (Bl. 135 – 147 d. A.), auf das zur näheren Sachdarstellung Bezug genommen wird, abgewiesen.

Gegen das ihm am 17.02.2009 zugestellte Urteil hat der Kläger am 17.03.2009 Berufung eingelegt und diese am 16.04.2009 begründet.

Der Kläger vertritt weiterhin den Standpunkt, dass sein Rückforderungsanspruch bezüglich des Abzugs in der Lohnabrechnung Juni 2007 nicht verfallen sei. Der in Abzug gebrachte Betrag in Höhe von 1457,05 € bedeute für ihn, dass ihm die Vergütung für seine Arbeit in den ersten drei Wochen des Mai 2007 wieder genommen worden sei. Denn die Abrechnungen der Beklagten beträfen den Zeitraum vom 20. eines Monats bis zum 20. des Folgemonats. Sein Arbeitsverhältnis habe am 01.05.2007 begonnen. Da die Zahlung erst zum 20. eines Monats erfolgte, hier dem 20.05.2007, habe er Abschlagszahlungen in Höhe von insgesamt 1.457,05 € erhalten. Wenn dieser Betrag nun wieder in Abzug gebracht werde, folge für ihn daraus, dass er für die ersten drei Wochen des Arbeitsverhältnisses für seine Arbeit keine Vergütung erhalten habe.

Was die Auffassung des Arbeitsgerichts anbetreffe, mit der Einsatzpauschale von 5,87 € brutto pro Stunde seien letztlich sämtliche ihm durch den auswärtigen Einsatz entstandenen Kosten rechtens abgegolten, sei auf das ihm ausge-

händigte Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit zu verweisen, nach dem grundsätzlich ein Anspruch auf Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB gegen den Arbeitgeber (Verleiher) bestehe. Was die vom Arbeitsgericht als wirksam betrachtete Regelung in § 6 a des Mitarbeitervertrages anbetreffe, so halte diese der Billigkeits- bzw. AGB-Kontrolle nach §§ 315 bzw. 307 ff. BGB nicht stand, bedeute sie doch über ein im Ergebnis einseitiges Bestimmungsrecht der Beklagten alleine schon eine unangemessene Benachteiligung des Klägers bis dahin, dass ihm die Erstattung betrieblich veranlasster zusätzlicher Kosten ganz soll verweigert werden können. Auch die Auffassung, mit einem Nettotagesatz von 21,55 € seien die ihm entstandenen Kosten rechtswirksam abgedeckt, laufe auf eine unzulässige „Brutto-Netto-Vermischung“ hinaus.

Der Kläger sei mit seinem Pkw nach X. gefahren und habe, da ihm der Wagen für eine Woche wegen eines Defektes nicht zur Verfügung gestanden habe, vom 14. bis zum 18.01.2008 ein Mietfahrzeug nehmen und dafür 175,00 € zahlen müssen. Die Quittungen für den verauslagten Dieselmotorkraftstoff könne er nicht mehr vorlegen, dass ihm diese Kosten entstanden seien, sei jedoch ohne weiteres ersichtlich. Die Beklagte sei zumindest verpflichtet, ihre eigenen Richtlinien einzuhalten, wonach gemäß Ziff. 4.3. dieser Reisekostenrichtlinien pro gefahrenen Kilometer 0,30 € anzusetzen sowie Tagesgeld und Verpflegungspauschale zu zahlen seien.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.01.2009 abzuändern:

1. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.457,05 € netto (Abzug Juni 2007) nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.07.2007 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.068,60 € netto (Fahrkosten für Januar und Februar 2008) nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2008 zu zahlen; hilfsweise 678,30 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2008 zu zahlen; wiederum hilfsweise 414,35 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2008 zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 780,00 € netto (Hotelkosten für Januar und Februar 2008) nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2008 zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 588,00 € netto (Tagegeld/Verpflegungsmehraufwand für Januar und Februar 2008) nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2008 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

1. die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.01.2009 – Az.: 8 Ca 8005/08 – zurückzuweisen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Beklagte verweist darauf, dass es für die Frage der Vorschussverrechnung letztlich nicht darauf ankomme, ob der Kläger die tarifvertragliche Ausschlussfrist gewahrt habe oder nicht, da die Verrechnung in der Entgeltabrechnung für den Monat Juni 2007 in der Sache zu Recht erfolgt sei. Der monatliche Abrechnungszeitraum der Beklagten erfasse die Zeit vom ersten bis zum letzten Kalendertag eines Kalendermonats. § 6 Ziff. 3 Satz 1 des Mitarbeitervertrages bestimme lediglich die Fälligkeit der Vergütung, wonach die Vergütung monatlich bis spätestens zum 20. des Folgemonats überwiesen werde. Zu keinem Zeitpunkt habe der Kläger bestritten, dass ihm am 15.05.2007 ein Vorschuss in Höhe von 757,05 € sowie am 04.06.2007 ein Vorschuss in Höhe von 700,00 € überwiesen worden sei. Insofern sei die Beklagte befugt gewesen, die beiden gewährten Vorschüsse mit der nächsten Nettogehaltsauszahlung auf der Grundlage der Entgeltabrechnung vom 18.07.2007 für den Monat Juni 2007 (ohne Rücksicht auf etwaige Pfändungsfreigrenzen) zu verrechnen.

Bezüglich der geltend gemachten Mietwagenkosten habe der Kläger noch nicht einmal substantiiert dargelegt, dass sein Privatfahrzeug in der Zeit vom 14. bis 18.01.2008 defekt gewesen sei, was sie mit Nichtwissen bestreite. Weder für

die Mietwagenkosten noch für die sonst geltend gemachten Erstattungsansprüche stehe dem Kläger ein Aufwendungsersatz entsprechend § 670 BGB zu. Grundsätzlich sei es Sache des Klägers, sich auf seine Kosten zur Arbeitsleistung in den Betrieb als Leistungsort zu begeben. Auch der Manteltarifvertrag selbst sehe keine zwingende Erstattung vor, sondern überlasse die Frage der Erstattung den Betriebs- bzw. Arbeitsvertragsparteien. Eine tarifliche Regelung, die eine solche individualvertragliche Regelung zulasse, unterliege gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB keiner Inhaltskontrolle gemäß § 307 BGB. Nach der tariflichen Regelung könnten die Betriebs- bzw. Arbeitsvertragsparteien eine Erstattung in Höhe von 0,00 € vorsehen. Der Kläger könne auch keine Erstattung auf der Grundlage des Mitarbeitervertrages und der Einsatzanweisung verlangen. Die Einsatzanweisung sehe ausschließlich die Gewährung einer Einsatzzulage in Höhe von 5,87 € brutto je Stunde vor. Die Erstattung von weiteren Kosten sei hierin nicht vereinbart gewesen. Auch läge keine unangemessene Benachteiligung insoweit vor. Nach den gängigen Routenplanern habe der Kläger von seiner Wohnanschrift bis zum Einsatzort in X. etwa eine Fahrzeit von 1 ½ Stunden für den einfachen Weg, mithin insgesamt je Einsatztag eine halbe Stunde länger als nach der gesetzlichen Wertung des § 121 Abs. 4 Satz 2 SGB III gehabt. Die sich insoweit ergebende Differenz habe jedoch die Beklagte durch die Gewährung der Einsatzzulage in ausreichender Weise ausgeglichen. Die Entfernung vom Wohnort des Klägers zur Geschäftsstelle der Beklagten in E. betrage knapp 350 km. Schließlich ergebe sich ein Erstattungsanspruch des Klägers auch nicht aus der Reisekostenrichtlinie der Beklagten vom 01.01.2008, da für den Kläger bereits der Anwendungsbereich dieser Richtlinie nicht eröffnet sei. Die Reisekostenrichtlinie sei nur für Auswärtseinsätze vom Kunden aus einschlägig.

Im Hinblick auf die Dieselkraftstoffkosten fehle es bereits an einer hinreichend substantiierten Darlegung, da der Kläger die entsprechenden Tankbelege nicht vorgelegt, sondern seinen Anspruch lediglich auf einen Durchschnittsverbrauch und einen pauschalen Literpreis gestützt habe.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

II.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist statthaft und zulässig, aber nur teilweise begründet.

1. Die Klage ist unbegründet, soweit der Kläger die Auszahlung des mit der Abrechnung für den Monat Juni 2007 vorgenommenen Einbehaltes für unstreitig gewährte Vorschüsse/Abschlagszahlungen in Höhe von insgesamt 1.457,05 € netto geltend macht. Auf die Frage der Einhaltung von Ausschlussfristen kommt es insoweit nicht an, da die Beklagte wegen der von ihr geleisteten Vorschüsse bzw. Abschlagszahlungen berechtigterweise eine Verrechnung mit der nachfolgenden Nettogehaltsauszahlung vorgenommen hat. Die Begründung des Klägers, der die Zahlung dieser Vorschüsse zu keinem Zeitpunkt bestritten hat, für den gleichwohl geltend gemachten Auszahlungsanspruch bezüglich dieser Einbehalte ist nicht recht nachvollziehbar. Offensichtlich verwechselt der Kläger den Abrechnungszeitpunkt mit dem Abrechnungszeitraum, der nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag der Beklagten jeweils den vollen Kalendermonat umfasst, so auch hier den gesamten Monat Mai, und nicht etwa – wie der Kläger anzunehmen scheint – erst den Zeitraum ab 20.05.2007.

2. Im Hinblick auf die weitergehend geltend gemachten Ansprüche für Fahrt-, Mietwagen-, Hotelkosten sowie Tagesgeld/Verpflegungsmehraufwand steht dem Kläger nur dasjenige zu, was er von Gesetzes wegen nach § 670 BGB als Aufwendungsersatz fordern kann. Das sind die hier ausgeteilten 841,03 € netto nebst den nach § 288 BGB zuzuerkennenden Zinsen.

a)

aa) Wenn ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinen Dienstpflichten für den Arbeitgeber Aufwendungen macht, für deren Abgeltung die ihm gewährte Arbeitsvergütung nicht bestimmt und die er auch nach dem sonstigen Inhalt seines Arbeitsvertrages in ihren belastenden Auswirkungen nicht endgültig zu tragen verpflichtet ist, kann er vom Arbeitgeber in – zumindest entsprechender – Anwendung von § 670 BGB Ersatz der Aufwendungen fordern, soweit diese von ihm gefordert wurden oder erforderlich waren oder der Arbeitnehmer sie den Umständen nach für erforderlich halten durfte (BAG vom 16.10.2007 – 9 AZR 170/07 – AP Nr. 34 zu § 670 BGB, BAG vom 14.10.2003 – 9 AZR 657/02 – AP Nr. 32 zu § 670 BGB m. w. N.). Nur was zur selbstverständlichen Einsatzpflicht des Arbeitnehmers bei der Arbeit gehört, wird durch die Vergütungszahlung ausgeglichen. Was zur selbstverständlichen Einsatzpflicht eines Arbeitnehmers gehört, ist nach der geschuldeten Arbeitsleistung zu bestimmen (BAG vom 16.10.2007, a.a.O., m. w. N.).

bb) Ein Leiharbeiter, wie hier der Kläger, schuldet die in seinem Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsleistung. Soweit mit ihm nicht günstigere als die nach § 9 Ziff. 2 AÜG vorgesehenen Bedingungen vereinbart sind, erhält er für diese Arbeitsleistung das nach § 9 Ziff. 2 AÜG vorgesehene Mindestarbeitsentgelt, was vorliegend gemäß § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrages ein tarifliches Entgelt in Höhe von 15,76 € pro Stunde bedeutet.

Der Umstand, dass ein Leiharbeiter verpflichtet ist, seine Arbeitsleistung bei bestimmten, ihm zugewiesenen Kunden zu erbringen – was regelmäßig mit entsprechendem Reiseaufwand und anderen Zusatzkosten verbunden ist –, wird von der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte im Hinblick auf einen diesbezüglichen Aufwendungsersatz sehr unterschiedlich beurteilt:

Das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 16.07.2008 – 2 Sa 1797/07 –, zit. nach juris) nimmt an, dass die Aufwendungen für Fahrten von seinem Wohnort zu seiner regelmäßigen Arbeitsstätte grundsätzlich der Arbeitnehmer selbst zu tragen habe und es grundsätzlich seine Sache sei, wie er zur Arbeit komme und welche Beförderungsmittel er dabei benutze, was auch bei wechselnden Einsatzorten gelten solle. Auch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

(Urteil vom 22.07.1997 – 3 Sa 535/96 a –, zit. nach juris) geht bei einer Einsatzwechseltätigkeit davon aus, dass die wechselnden Einsatzorte die regelmäßige Arbeitsstätte eines Arbeitnehmers darstellen, sieht sich dann aber nicht gehindert, gleichwohl einen Anspruch auf Erstattung der Reisekosten in entsprechender Anwendung des § 670 BGB anzuerkennen, da die Fahrten im dienstlichen Interesse durchgeführt würden und nicht davon ausgegangen werden könne, dass die Aufwendungen für diese Fahrten bereits mit dem Lohn abgegolten sein sollten. Schließlich wird auch vom Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 15.11.2002 – 4 Sa 692/02 –, LAGE § 670 BGB Nr. 14; Urteil vom 24.10.2006 – 13 Sa 881/06 –, NZA-RR 2007, S. 345 – 347) ein Aufwendungsersatzanspruch für die Fahrten zum Entleiher grundsätzlich bejaht, wobei aufgrund der Besonderheiten der dort zugrunde liegenden Sachverhalte zum Teil aber eine differenzierende Betrachtungsweise zugrunde gelegt wurde.

cc) Auch nach Auffassung der erkennenden Kammer ist ein Aufwendungsersatzanspruch eines Leiharbeitnehmers gemäß § 670 BGB im Rahmen der Einsätze beim jeweiligen Kunden grundsätzlich zu bejahen.

Beim Tätigwerden eines Arbeitnehmers an wechselnden Einsatzorten und der Frage, inwiefern der Arbeitgeber insoweit Aufwendungsersatz schuldet, sind zunächst drei verschiedene Fallgruppen zu unterscheiden, nämlich diejenige, bei der der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner Hauptleistungspflicht für den Arbeitgeber reist, so z.B. die Arbeitnehmer von (Bus-)Reise-, Fuhr- oder Taxiunternehmen. Eine weitere Fallgruppe zeichnet sich dadurch aus, dass es die Art der Arbeitsaufgaben (zwangsläufig) mit sich bringt, ein Tätigwerden „vor Ort“ zu entfalten, wie z.B. bei den im Außendienst tätigen Mitarbeitern (vgl. dazu auch BAG vom 03.09.1997 – 5 AZR 428/96 – AP Nr. 1 zu § 611 BGB Dienstreise). Mit dieser Fallgruppe „verwandt“ ist die der Montagearbeiter, Bauarbeiter oder Leiharbeiter, bei der ein Tätigwerden dieser Arbeitnehmer „vor Ort“ gleichfalls die Regel ist, im Unterschied zur zweiten Fallgruppe der Ort des Tätigwerdens jedoch regelmäßig auf eine bestimmte Dauer hin angelegt ist, die es grundsätzlich erlauben würde, das Arbeitsverhältnis dieser Arbeitnehmer auf einen einzigen Einsatz zu befristen, womit sich dann auch der Ort der Arbeitsleistung arbeitsvertraglich auf einen einzigen, nämlich den des Einsatzes, kon-

ketisieren würde. Wenn demgegenüber ein Montage- oder Baubetrieb oder ein Verleiher die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers nicht für einen ganz bestimmten Einsatz bzw. Kundenauftrag nutzen, sondern durch weitergehende Einsätze an diesem Arbeitnehmer „verdienen“ will, wird er einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem entsprechend weitreichenden Direktionsrecht im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsort vereinbaren, wie hier in § 2 Abs. 4 des Arbeitsvertrages geschehen. Die so vom Leiharbeitnehmer übernommene Pflicht, sich zu wechselnden Arbeitsstätten zu begeben, ist keine von ihm übernommene „Arbeitspflicht“, sondern eine sonstige arbeitsvertraglich übernommene (Neben-)Pflicht, die es dem Verleiher ermöglicht, sein Arbeitnehmerüberlassungsgeschäft zu betreiben, wobei der Einsatz des Leiharbeitnehmers beim Kunden in dem eigenen, in der Regel eigenwirtschaftlichen Interesse des Verleihers liegt (vgl. insoweit auch BAG vom 28.07.1999 – 4 AZR 192/98 – AP Nr. 3 zu § 74 SGB V). Den Leiharbeitnehmer mit den Kosten für die mit der Arbeitnehmerüberlassung einhergehenden wechselnden Einsätze bei den jeweiligen Kunden zu belasten, würde dazu führen, dass sich das Mindestentgelt dieser Arbeitnehmer für die erbrachten Arbeitsstunden effektiv um denjenigen Anteil mindert, den sie – im Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst hohen Gewinnspanne bei dem von ihm betriebenen Überlassungsgeschäft – aufbringen müssten, um den Kundenauftrag ihres Verleiharbeitgebers „bedienen“ zu können.

Dass solches von den Leiharbeitnehmern nicht erwartet wird und der tarifliche Mindestverdienst nicht durch Überbürdung von Aufwendungslasten aufgezehrt bzw. geschmälert werden soll, ergibt sich im Übrigen auch aus dem hier einschlägigen Manteltarifvertrag, der vor dem Hintergrund, dass der Arbeitnehmer aufgrund der Eigenart des Arbeitsverhältnisses üblicherweise an ständig wechselnden Arbeitsplätzen und Einsatzstellen beschäftigt wird (Ziff. 2.4.1 des MTV) gemäß Ziff. 16 voraussetzt, dass ein Anspruch des Leiharbeitnehmers auf Ersatz von Aufwendungen besteht, wobei „die durch wechselnde Einsatzorte entstehenden zusätzlichen erstattungsfähigen Aufwendungen des Arbeitnehmers gemäß § 670 BGB“ auf betrieblicher Ebene geregelt werden sollen, d.h., dass sich ein generell oder im Einzelfall diesbezüglich ergebender Regelungsbedarf – soweit es z.B. um Pauschalierungen oder Begrenzungen oder die Vorausset-

zungen im Einzelfall geht – nicht durch die Tarifvertragsparteien selbst ausgefüllt wurde, sondern auf betrieblicher Ebene erfolgen soll.

Die Eigenart von Leiharbeit schließt mithin einen Aufwendungsersatzanspruch nach § 670 BGB nicht aus, sondern macht ihn im Gegenteil gerade erforderlich.

dd) Von den vorgenannten Gesichtspunkten zu unterscheiden ist die weitere Frage, ob und inwiefern der Umstand, dass ein Arbeitnehmer die Aufwendungen für Fahrten von seinem Wohnort zu seiner regelmäßigen Arbeitsstätte grundsätzlich selbst zu tragen hat, eine anspruchsmindernde Berücksichtigung (bei grundsätzlicher Zuerkennung eines Aufwendungsersatzes) finden kann bzw. finden muss. Dabei bietet nach Auffassung der Kammer der Geschäftssitz des Verleihers bzw. der Ort einer Niederlassung keinen hinreichenden Anknüpfungspunkt für eine Reisekostenaufteilung zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer in all jenen Fällen, in denen – wie vorliegend – der Geschäftssitz des Verleihers oder der seiner Niederlassungen in aller Regel weder eine Bedeutung für den Ort der Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers noch im Hinblick auf regelmäßig zu absolvierende Fahrtstrecken haben. Gleichwohl ist auch hier eine Kostenaufteilung vorzunehmen, wie näher unter Ziff. 2. d) cc) dargestellt werden wird.

b) Dem Anspruch des Klägers auf Aufwendungsersatz nach § 670 BGB steht die im Arbeitsvertrag in § 6 a enthaltene Regelung nicht entgegen.

aa) Bei der Bestimmung des § 6 a handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB, da der hier streitgegenständliche Arbeitsvertrag von der Beklagten als formularmäßiger Arbeitsvertrag zur Mehrfachverwendung gestellt wurde, wie beklagtenseits im Termin vom 25.06.2009 erklärt worden ist. Der insoweit vorzunehmenden Inhaltskontrolle nach § 307 BGB steht § 310 Abs. 4 BGB nicht entgegen, da der hier einschlägige Manteltarifvertrag selbst gerade keine Regelung zum Aufwendungsersatz enthält, eine solche vielmehr den Betrieben überlässt.

bb) Soweit es in § 6 a Satz 1 heißt, dass der Mitarbeiter nur Anspruch auf Zahlung einer Aufwandserstattung (...) habe, wenn und soweit dies für den jeweiligen Einsatz ausdrücklich vereinbart ist, wird damit der gesetzliche Anspruch aus § 670 BGB auf Aufwendungsersatz ausgeschlossen. Grundlage für einen Erstattungsanspruch kann danach nur eine individualvertragliche Regelung sein. Diese ist für den Arbeitnehmer indes nicht erzwingbar. Vielmehr hängt es gänzlich von der Bereitschaft des Arbeitgebers ab, ob und in welchem Umfang er dem Arbeitnehmer einen Kostenersatz anbietet. Fehlt eine solche Vereinbarung, sollen Aufwendungen des Arbeitnehmers mit der Vergütung abgegolten sein.

Der Ausschluss jeden Rechtsanspruchs auf Aufwendungsersatz weicht von der Rechtsvorschrift des § 670 BGB ab und unterliegt deshalb gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB.

Der hier vereinbarte Ausschluss jeglichen Rechtsanspruchs auf Aufwendungsersatz benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Von maßgeblicher Bedeutung ist insoweit, ob die gesetzliche Regelung nicht nur auf Zweckmäßigkeitserwägungen beruht, sondern eine Ausprägung des Gerechtigkeitsgebots darstellt. Die Frage, ob eine gegen Treu und Glauben verstoßende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Verwenders vorliegt, ist auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu beantworten. Hierbei ist das Interesse des Verwenders an der Aufrechterhaltung der Klausel mit dem Interesse des Vertragspartners an der Ersetzung der Klausel durch das Gesetz abzuwägen. Es ist ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (vgl. so z.B. BAG vom 25.04.2007 – 5 AZR 627/06 – AP Nr. 7 zu § 308 BGB m. w. N.).

Der Ausschluss jeden Rechtsanspruchs auf Aufwendungsersatz widerspricht dem in § 670 BGB zugrunde liegenden Gerechtigkeitsgebot als auch dem

Zweck des Arbeitsvertrages, da der effektive Verdienst des Leiharbeitnehmers davon abhängt, ob und inwieweit der Arbeitgeber zur Erstattung der durch den jeweiligen Einsatz anfallenden (Zusatz-)Kosten bereit ist. Dadurch sind die Interessen des Leiharbeitnehmers grundlegend beeinträchtigt, muss er nach dem Arbeitsvertrag doch an verschiedenen Orten im ganzen Bundesgebiet tätig werden, ungeachtet des Kostenaufwandes, der damit für ihn verbunden ist, welcher seinen Verdienst ganz erheblich schmälern kann.

Im Hinblick auf die Interessen des Arbeitgebers ist zwar anzuerkennen, dass dieser den Aufwendungsersatz je nach Art und den speziellen Bedingungen eines Einsatzes (flexibel) regeln will, so z.B. unter Berücksichtigung besonders guter oder auch schlechter Verkehrsverbindungen zur Arbeitsstätte, der Unterkunftsmöglichkeiten und des Preisniveaus am Einsatzort etc. Auch mag in dem einen Fall eine Pauschalierung angebracht, in dem anderen eine konkrete Abrechnung für den Arbeitgeber wünschenswerter sein. All dies rechtfertigt jedoch nicht den Ausschluss jeden Rechtsanspruchs auf Aufwendungsersatz für den Arbeitnehmer. Der durchaus anzuerkennende Regelungsbedarf bei Aufwendungsersatzansprüchen erfordert es nicht, den Arbeitnehmer in eine für ihn kostenmäßig völlig unkalkulierbare Situation zu bringen, indem ihm nicht einmal ein gewisser Rahmen erstattungsfähigen Kostenausgleichs belassen bzw. ein vom Einzelfall unabhängiges Minimum an Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber zugesagt wird, welches je nach Einsatz zu modifizieren der Arbeitgeber sich vertraglich vorbehalten könnte.

Da die hier streitgegenständliche Bestimmung nach alledem als unwirksam anzusehen ist, ist nach § 306 Abs. 2 BGB das (dispositive) Gesetz, hier also § 670 BGB, maßgebend.

c) Der hier streitgegenständliche Mehraufwand des Klägers ist auch nicht durch die Einsatzzulage in Höhe von 5,87 € brutto pro Stunde als abgegolten anzusehen. Zwar kann Aufwendungsersatz pauschaliert werden. Ob überhaupt und welche Aufwendungen von einer Pauschale erfasst sind, muss im Einzelfall durch Auslegung ermittelt werden (LAG Rheinland-Pfalz vom 13.01.2004 – 5 Sa 913/03 –, zit. nach juris).

In der hier streitgegenständlichen Einsatzanweisung ist die Einsatzzulage als eine außertarifliche Zulage bezeichnet worden, die zusätzlich zum arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelt gezahlt wird – und dies auch in der Urlaubszeit. Bereits dieser Umstand spricht dagegen, dass es sich hier um einen pauschalierten Ersatz tatsächlich entstandener einsatzbedingter Aufwendungen handelt. Auch die Regelung zur Anrechenbarkeit der Zulage auf Tariflohnerhöhungen und tarifliche Zuschläge bzw. Zulagen spricht gegen die Annahme eines pauschalierten Aufwendungsersatzes. Im Rahmen ihres Schriftsatzes vom 20.05.2009 (S. 9 1. Abs., Bl. 275 d. A.) spricht die Beklagte davon, dass die Überschreitung der sich aus der gesetzlichen Wertung nach § 121 Abs. 4 Satz 2 SGB III ergebenden Zumutbarkeit einer täglichen Fahrzeit von 2 ½ Stunden im vorliegenden Fall durch die Gewährung der Einsatzzulage in ausreichender Weise ausgeglichen worden sei, was gleichfalls darauf hindeutet, dass es hier nicht um einen pauschalierten Kostenersatz, sondern allenfalls um einen Ausgleich für aufgewandte Fahrzeiten geht.

Nach alledem kann in der Einsatzzulage kein pauschalierter Aufwendungsersatz gesehen werden.

d) Der Kläger kann somit Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB für die Übernachtungskosten in dem hier streitgegenständlichen Zeitraum in Höhe der unbestrittenermaßen angefallenen Hotelkosten über 780,00 € netto verlangen. Des Weiteren kann er grundsätzlich auch Fahrtkostenerstattung verlangen, dies allerdings nicht in der von ihm geforderten Höhe.

aa) Zu ersetzen sind nur diejenigen Fahrtkosten, soweit sie tatsächlich im konkreten Einzelfall entstanden sind (LAG Köln vom 24.10.2006, a.a.O., m. w. N.). Benutzt der Arbeitnehmer seinen privaten Pkw, sind mangels weitergehender Absprachen nur die konkret entstandenen Aufwendungen, also die tatsächlich aufgewandten Treibstoffkosten ersatzfähig. Fehlt eine weitergehende Absprache der Parteien, wie vorliegend, kann nicht automatisch ein Aufwendungsersatzanspruch in Höhe der steuerlich anerkannten Kilometerpauschale angenommen werden. Denn diese schließt sämtliche Kosten der Kfz-Nutzung ein, auch den überwiegend auf die Privatnutzung zurückgehenden Wertverlust

(Küttner „Aufwendungsersatz“, Rdnr. 3). § 670 BGB begründet keinen Anspruch auf Gewinn, sondern auf Ausgleich des Vermögensopfers. Erhaltungsaufwendungen sind nicht Bestandteil des Vermögensopfers. Sie entstehen auch ohne die Nutzung im Interesse des Arbeitgebers (BAG vom 14.10.2003, a.a.O.).

Auch die Reisekostenrichtlinien der Beklagten bieten für den Kläger keine Rechtsgrundlage, um eine Pauschale von 0,30 € für jeden gefahrenen Kilometer ansetzen zu können. Die Reisekostenrichtlinien der Beklagten betreffen unstreitig nur Auswärtseinsätze vom Kunden aus, wie sich so unschwer auch aus ihrem Inhalt entnehmen lässt.

bb) Nach den vom Kläger gemachten Angaben war eine Schätzung seiner Fahrtkosten gemäß § 287 Abs. 1 und 2 ZPO (vgl. dazu auch LAG Köln vom 24.10.2006, a.a.O.) mit dem von ihm insoweit angegebenen Dieselpreis von 1,30 € pro Liter und einem durchschnittlichen Verbrauch von 5,6 l auf 100 km möglich. Der vom Kläger angegebene Dieselpreis ließ sich über das Internet (Google: Spiegel Wissen Lexikon Wikipedia ...) verifizieren, wonach im Jahr 2008 der durchschnittliche Preis für Dieselkraftstoff pro Liter bei 133,5 Cent lag. Auch die Angabe eines Durchschnittsverbrauchs von 5,6 l pro 100 km liegt eher im unteren Bereich eines normalen Kraftstoffverbrauchs als darüber.

cc) Erstattungsfähig waren nach Auffassung der Kammer nicht sämtliche während seines Einsatzes im Januar und Februar 2008 vom Kläger in Ansatz gebrachten Kilometer, sondern nur diejenigen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, welche sich bei insgesamt 14 Fahrten auf 2.212 km belaufen. Maßgeblich war für die Kammer insoweit die Erwägung, dass die Inanspruchnahme eines Hotels vor Ort wohnungersetzende Funktion hat und es zur selbstverständlichen Einsatzpflicht eines Arbeitnehmers gehört, die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstelle auf seine Kosten zurückzulegen. Von daher kann der Kläger keine Kostenerstattung für die Fahrten zwischen Hotel und Arbeitsstätte verlangen.

Bei den Wochenendheimfahrten und der Rückkehr von der Wohnung zur Arbeitsstelle am Wochenanfang ist trotz der vorgenannten Erwägung kein Abzug zu machen gewesen. Wäre der Kläger über das Wochenende vor Ort im Hotel

geblieben, so wären weit höhere Kosten für die Unterbringung vor Ort angefallen, als es bei einer Wochenendheimfahrt und dem Ersatz der diesbezüglichen Fahrtkosten der Fall ist. Trugen diese Wochenendheimfahrten somit zur Kostenersparnis für die Beklagte bei, kann sie berechtigterweise dann nicht einwenden, wie bei einem wohnungersetzenden Verbleib im Hotel vor Ort müsste sich der Kläger auch hier fiktiv die für die Fahrten zwischen Hotel und Arbeitsstelle anfallenden Fahrtkosten zurechnen lassen.

Nach alledem errechnet sich ein Fahrtkostenerstattungsanspruch in Höhe von insgesamt 161,03 € netto ($2.212 : 100 \times 5,6$). In Höhe der weitergehend geltend gemachten Fahrtkosten war die Berufung zurückzuweisen.

3. Zurückzuweisen war die Berufung auch im Hinblick auf die sonst noch geltend gemachten Ansprüche, wie Mietwagenkosten und Zahlung von Tagegeld/Verpflegungsmehraufwand.

Zur Erforderlichkeit der Inanspruchnahme eines Mietwagens hat der Kläger nicht ausreichend vorgetragen, wie so schon die Beklagte zutreffend gerügt und mit Nichtwissen bestritten hat. Gleichwohl erfolgte insofern ergänzender Sachvortrag und ein Beweisantritt des insoweit beweispflichtigen Klägers nicht.

Für den Anspruch auf Tagegeld/Verpflegungsmehraufwand fehlt es an jedweder Rechtsgrundlage, die zu Gunsten des Klägers einen solchen Anspruch stützen könnte. Wie oben bereits erwähnt, kann so insbesondere mangels Einschlägigkeit die Reisekostenrichtlinie der Beklagten nicht herangezogen werden.

III.

Die Kosten des Rechtsstreits waren entsprechend dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen gemäß § 92 ZPO zu verteilen.

IV.

Die Revision war zuzulassen, da die in § 72 Abs. 2 Ziff. 1 und 2 ArbGG genannten Voraussetzungen vorliegen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

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

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich 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 Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

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

Dr. Stoltenberg

Wilde

Mallmann