



Hülpert
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn X. L., Im H. 25, C.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssektetäre van Remmen u. a.,
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Düsseldorf,
Friedrich-Ebert-Str. 34 - 38, 40210 Düsseldorf,

g e g e n

die I. Building Solution GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer H. H., T.
Str. 110 - 112, P.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte CMS Hasche, Sigle u. a.,
Kranhaus 1/Im Zollhafen 18, 50678 Köln,

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 29.11.2013
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Bausch und den
ehrenamtlichen Richter Bartz

für R e c h t erkannt:

**I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 28.03.2013 - 5 Ca 5980/12 - wird zurückgewiesen.**

II. Zur Klarstellung wird der Tenor wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 12.993,85 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 30.11.2012 zu zahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Gehaltstarifverträge beziehungsweise Entgelttarifverträge für die Hessische Metallindustrie in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden.

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

III. Die Kosten des Verfahrens erster Instanz tragen der Kläger zu 1/3 und die Beklagte zu 2/3. Die Kosten der Berufung trägt der Kläger allein.

IV. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, Tariferhöhungen auf eine sog. "übertariflichen Zulage" anzurechnen.

Der Kläger ist seit dem 01.05.1988 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin in deren Betrieb in F. beschäftigt. Die Beklagte ist nicht (mehr) tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis finden jedoch - mittlerweile unstrittig - kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Hessen Anwendung.

Im Anstellungsvertrag vom 14. / 20.01.1988 ist Folgendes vereinbart:

"Als Vergütung für Ihre Tätigkeit, die nach Tarifgruppe T 5 bewertet wird, zahlen wir Ihnen ein monatliches Bruttogehalt von

DM ...,

das sich gemäss dem derzeit gültigen Manteltarifvertrag der Hessischen Metallindustrie wie folgt zusammensetzt:

Grundgehalt: T5/n.28 DM ...
freiwillige, jederzeit widerrufliche übertarifliche Zulage DM ...

Brutto: DM ...

zahlbar jeweils am Ende eines Monats.

..."

Zuletzt machte die übertarifliche Zulage 325,18 € brutto aus. Unstrittig ist der Kläger infolge Höhergruppierung mittlerweile in die Tarifgruppe T6 eingruppiert.

Am 29.06.2010 entschied die Beklagte, die zwischen der IG Metall und der VME Hessen vereinbarten Erhöhungen des Tarifentgelts von

4,1 %	ab dem 01.06.2007,
1,7 %	ab dem 01.06.2008,
2,1 %	ab dem 01.02.2009,
2,1 %	ab dem 01.05.2009,
2,7 %	ab dem 01.04.2011 und
4,3 %	ab dem 01.05.2012

auf die übertarifliche Zulage anzurechnen.

Mit der Klage begehrt der Kläger - soweit für das Berufungsverfahren noch von Bedeutung - die ungekürzte Beibehaltung der übertariflichen Zulage und Nachzahlung der sich danach für die Zeit von Oktober 2008 bis Oktober 2012 ergebenden Entgeltdifferenzen. Wegen der weiteren Einzelheiten seines erstinstanzlichen Vorbringens sowie der zuletzt gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, auf der Grundlage der zu dieser Rechtsfrage bestehenden ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes berechtigt gewesen zu sein, die freiwillig gewährte übertarifliche Zulage auch ohne ausdrückliche vertragliche Regelung auf die Tariferhöhungen anzurechnen.

Mit Urteil vom 28.03.2013 hat das Arbeitsgericht der Klage teilweise stattgegeben und darauf erkannt, dass der Kläger wegen der grundsätzlichen Bindung an die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Hessen zwar dem Grunde nach Anspruch auf Zahlung des danach jeweils maßgeblichen Tarifentgelts habe, aber die Beklagte auch berechtigt sei, die sich daraus ergebenden Erhöhungen auf die übertarifliche Zulage anzurechnen. Bei Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze spreche nichts gegen eine Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die dem Kläger gezahlte übertarifliche Vergütung. Da die Beklagte sich entschlossen habe, die Tariflohnerhöhung vollständig auf die übertarifliche Zulage anzurechnen, seien auch keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates missachtet worden. Wegen der Details seiner rechtlichen Begründung und insbesondere wegen des zugrundeliegenden Rechenwerks wird auf die Gliederungspunkte II.2.b) und c) der Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Mit seiner Berufung, wegen deren Details auf die Berufungsbegründung verwiesen wird, wendet sich der Kläger gegen das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es die Klage mit Blick auf die Anrechenbarkeit der Tariferhöhungen auf die übertarifliche Zulage abgewiesen hat. Eine Anrechnung scheitere schon daran, dass die Parteien die Anrechenbarkeit von Tariferhöhungen auf die Zulage nicht vereinbart hätten und die Annahme eines konkludent vereinbarten Anrech-

nungsvorbehaltes zudem gegen § 308 Nr. 4 und § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB widerspreche. Das Arbeitsgericht sei zudem rechtsfehlerhaft darüber hinweggegangen, dass die Verrechnung der Tariflohnerhöhung mit der übertariflichen Zulage wegen eines Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28.03.2013, Az. 5 Ca 5980/12, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

1. an den Kläger weitere 14.242,89 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 30.11.2012 zu zahlen,
2. an den Kläger weitere 1.226,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 30.11.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Mit ihrer Berufungsbeantwortung, auf die wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Berufungsvorbringens verwiesen wird, verteidigt sie das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Wie zwischenzeitlich durch das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht in einem vom Betriebsrat des F. Betriebs initiierten Beschlussverfahren (Arbeitsgericht Düsseldorf vom 28.07.2011 - 5 BV 62/11 - und Landesarbeitsgericht Düsseldorf vom 09.02.2012 – 5 TaBV 74/11) entschieden sei, habe sie mit der Anrechnungsentscheidung auch keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verletzt.

Von der weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen und wegen der übrigen Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien gemäß § 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG ergänzend auf den Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen aus beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2, 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO genügende und deshalb zulässige Berufung konnte in der Sache keinen Erfolg haben.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit richtig entschieden. Die Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils lassen keinen Zweifel daran, dass das Arbeitsgericht die Klage "im Übrigen", d.h. wegen des von der Anrechnung der Tarifierhöhungen auf die "übertarifliche Zulage" abhängigen Teils des Klagebegehrens abgewiesen hat. Das ist inhaltlich richtig. Im Berufungsverfahren sind weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht Gesichtspunkte vorgebracht worden, die zu einer Abänderung der Entscheidung des Arbeitsgerichts Veranlassung geben könnten. Der Tenor der erstinstanzlichen Entscheidung war insoweit lediglich aus Klarstellungsgründen, wie geschehen, zu ergänzen.

1. Das Arbeitsgericht ist in zutreffender Darstellung und Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Rechtsgrundsätze, auf die zwecks Vermeidung lediglich wiederholenden Schreibwerks verwiesen wird, zur Frage der Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen zu dem Ergebnis gelangt, dass nichts gegen die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung einer „Tarifloohnerhöhung“ auf das "übertarifliche" Gesamtentgelt des Klägers spricht. Das Berufungsgericht teilt diese Auffassung und folgt den zugrundeliegenden Erwägungen des Arbeitsgerichts, die es sich unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils zu eigen macht (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

In Ergänzung der Erwägungen des Arbeitsgerichts ist hervorzuheben, dass im vorliegenden Fall nicht die typische Konstellation der Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen vorliegt. Mangels Tarifbindung der Beklagten gibt es im vorliegenden Fall keinen originären, aus der normativen Wirkung eines Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 1 TVG abzuleitenden Anspruch des Klägers auf Zahlung eines Tarifentgelts, sondern (nur) einen einzigen, einheitlich aus dem Arbeitsvertrag erwachsenden Vergütungsanspruch. Es geht deshalb nicht darum, ob der Kläger sich gegen eine „Anrechnung“ eines ihm geschuldeten Tarifentgelts auf das höhere Vertragsentgelt wenden kann, sondern allein darum, ob er Anspruch darauf hat, dass das nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Entgelt sich deshalb erhöht, weil die Tarifvertragsparteien eines arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrages sich auf die Erhöhung des Tarifentgelts geeinigt haben. Dafür aber bieten die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen aus der Perspektive der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur „echten“ Anrechnung von Tarifentgeltserhöhungen auf übertarifliche Zulagen erst recht keinen Anhaltspunkt.

a) Ob eine Tariflohnerhöhung individualrechtlich auf eine übertarifliche Vergütung angerechnet werden kann, hängt von der zugrunde liegenden Vergütungsabrede ab. Haben die Arbeitsvertragsparteien dazu eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen, gilt diese. Andernfalls ist aus den Umständen zu ermitteln, ob eine Befugnis zur Anrechnung besteht. Die Anrechnung ist grundsätzlich möglich, sofern dem Arbeitnehmer nicht vertraglich ein selbstständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt worden ist. Allein in der tatsächlichen Zahlung liegt keine vertragliche Abrede, die Zulage solle auch nach einer Tariflohnerhöhung als selbstständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn gezahlt werden. Das gilt auch, wenn die Zulage über einen längeren Zeitraum vorbehaltlos gezahlt und nicht mit Tariflohnerhöhungen verrechnet worden ist. Eine neben dem Tarifentgelt gewährte übertarifliche Zulage greift künftigen Tariflohnerhöhungen vor. Der Anrechnungsvorbehalt ist bereits mit der Vereinbarung einer übertariflichen Vergütung oder Zulage hinreichend klar ersichtlich. Erhöht sich die tarifliche Vergütung, entspricht die Zulässigkeit der Anrechnung regelmäßig dem Parteiwillen. Will der Arbeitnehmer geltend machen, das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt setze sich in Wahrheit aus dem Tarifentgelt und einer anrechnungsfesten übertariflichen Zulage zusammen, hat er tatsächliche Umstände vorzutragen, die den Schluss auf eine solche Vereinbarung erlauben (BAG, Urteil vom 23. September 2009 – 5 AZR 973/08 –, juris, m.w.N.).

b) Solche Umstände sind hier nicht dargetan. Sie ergeben sich insbesondere nicht aus der konkreten vertraglichen Ausgestaltung, wonach die freiwillige übertarifliche Zulage „jederzeit widerruflich“ sein soll.

Wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 1. März 2006 zutreffend betont, haben Widerrufs- und Anrechnungsvorbehalte unterschiedliche Voraussetzungen und Rechtsfolgen. Zu einem Widerruf einer Zulage kann es wegen der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers aber auch wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers kommen. Der Widerruf einer Zulage hat die Kürzung des Gesamtbruttoverdienstes zur Folge. Demgegenüber gibt ein Anrechnungsvorbehalt dem Arbeitgeber das Recht, die Zulage bei einer Erhöhung des Tarifentgelts zu kürzen. Eine Anrechnung erfolgt maximal im Umfang der Anhebung der tariflichen Vergütung. Deshalb führt die Anrechnung nicht zu einer Änderung des Gesamtbruttoverdienstes (BAG, Urteil vom 01. März 2006 – 5 AZR 363/05 –, juris, Rn. 26 ff.).

Angesichts dieser höchstrichterlichen Rechtsprechung greift die Argumentation der Klägerseite, einer (konkludenten) Vereinbarung der Anrechenbarkeit der übertariflichen Zulage auf zukünftige Tarifierhöhungen habe es nicht bedurft, da der Arbeitgeber die Zulage jederzeit widerrufen könne, ersichtlich zu kurz.

2. Der Einwand, ein (konkludent) vereinbarter Anrechnungsvorbehalt widerspreche § 308 Nr. 4 BGB bzw. sei intransparent i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und erweise sich als unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB, verfängt nicht.

a) Ein Verstoß gegen das Klauselverbot des § 308 Nr. 4 BGB liegt nicht vor.

Das Verbot greift schon deshalb nicht ein, weil es nicht um eine nachträgliche einseitige Änderung der versprochenen Leistung im Sinne dieser Vorschrift geht. Weder der Sachverhalt noch der Sachvortrag des Klägers lassen erkennen, dass mit der übertariflichen Zulage besondere Leistungen des Klägers vergütet worden wären. Es liegt folglich die Abrede eines Gesamtbruttoentgelts vor, das sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages lediglich aus mehreren unselbständigen Positionen zusammensetzt. Anders als im Falle des Widerrufs der Zulage führt die bloße Anrechnung einer Tarifierhöhung nicht zu einer Kürzung der effektiv geschuldeten Gesamtgegenleistung für die vom Kläger erbrachte Arbeitsleistung.

Aber selbst wenn die übertarifliche Zulage (auch) der Abgeltung besonderer Leistungen des Klägers gedient hätte, führte dies nicht zur Unwirksamkeit des Anrechnungsvorbehalts. Die Änderung der Zulagenhöhe wäre dem Kläger vielmehr zumutbar gewesen, weil die von der Beklagten vertraglich zugesagte Gesamtgegenleistung sich durch die Anrechnung nicht verringerte (vgl. BAG, Urteil vom 01. März 2006 – 5 AZR 363/05 –, juris, Rn. 32).

b) Die Beklagte muss sich auch keinen Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB oder sonst eine unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB vorwerfen lassen.

Nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift eine neben dem Tarifentgelt gewährte übertarifliche Zulage künftigen Tariflohnerhöhungen vor, weshalb der Vorbehalt der Anrechnung solcher Erhöhungen bereits mit der Vereinbarung einer "übertariflichen" Vergütung oder Zulage hinreichend klar ersichtlich ist (vgl. BAG, Urteil vom 23. September 2009 – 5 AZR 973/08 –, juris, m.w.N.). Mit diesem Inhalt stellt die Vereinbarung einer übertariflichen Zulage und der damit einhergehende wesensimmanente Vorbehalt der Anrechnung künftiger Tarifierhöhungen eine Besonderheit des Arbeitsrechts dar, die gem. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen ist (vgl. auch BAG, Urteil vom 01. März 2006 – 5 AZR 363/05 –, Rn. 33).

3. Ohne Erfolg bleibt auch der von Klägerseite in den Mittelpunkt der Berufung gestellte Einwand, dass eine Anrechnung der übertariflichen Zulage unzulässig gewesen sei, weil die Beklagte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verletzt hätte.

a) Zum einen vermag der Kläger in diesem Punkt schon deshalb nicht durchzudringen, weil der Streit über ein mögliches Mitbestimmungsrecht durch das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht bereits abschließend entschieden wurde.

aa) Gegenstand des vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf vom Betriebsrat des Betriebes F. unter dem Az. 5 BV 62/11 indizierten Beschlussverfahrens war u.a. der Antrag, festzustellen, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der ungleichmäßigen Verrechnung der monatlich als Ersatz für die seit 1991 ausgegebenen Essensmarken gewährten 20,45 € oder der darüber hinausgehenden freiwilligen (übertariflichen) Zulage mit den Tarifentgelterhöhungen nach den Entgelttarifverträgen der Hessischen Metallindustrie bezüglich der Arbeitnehmer des F. Betriebes zusteht. Mit Beschluss vom 28.07.2011 hat das Arbeitsgericht diese Anträge und mit Beschluss vom 09.02.2012 das Landesarbeitsgericht die hiergegen vom Betriebsrat eingelegte Beschwerde zurückgewiesen (LAG Düsseldorf vom 09.02.2012 – 5 TaBV 74/11).

bb) Diese Feststellung schlägt auf den hiesigen Rechtsstreit des dem Betrieb F. zugehörigen Klägers durch.

Wird in einem Rechtsstreit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber rechtskräftig festgestellt, dass ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht, gilt diese Feststellung auch für die einzelvertraglichen Folgen. Arbeitnehmer können sich gegenüber Maßnahmen des Arbeitgebers dann nicht weiterhin auf die angebliche Verletzung eines Mitbestimmungsrechts berufen. Insoweit hat das Beschlussverfahren präjudizielle Wirkung (BAG, Urteil vom 10. März 1998 – 1 AZR 658/97 –, juris; GERMELMANN u.a., ArbGG, 7. Aufl., § 84 Rn. 29; ErfK/Koch, 13. Aufl., § 84 ArbGG Rn. 2; HWK/Bepler, § 84 ArbGG Rn. 12, a.A. wohl BAG vom 15. Januar 1987 - 6 AZR 589/84 -, juris).

Wie der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts in der vorgenannten Entscheidung in möglicher Divergenz zur Entscheidung des 6. Senats vom 15. Januar 1987 - 6 AZR 589/84 - überzeugend herausgearbeitet hat, bestünde andernfalls die Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen. Käme ein Gericht im Individualverfahren eines einzelnen Arbeitnehmers zu der Überzeugung, dass doch ein Mitbestimmungsrecht bestünde und die angeordnete Maßnahme deshalb unwirksam sei, könnte der Arbeitgeber diese Unwirksamkeitsfolge nur beseitigen, indem er ein Beteiligungsverfahren durchführt, obwohl ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht im Beschlussverfahren gerade verneint worden ist. Dabei wäre auch nicht auszuschließen, dass es bei mehreren Individualverfahren wiederum zu unterschiedlichen Ergebnissen käme. Bereits diese Ungereimtheiten verlangen eine Bindung des Individualverfahrens an die zwischen den Betriebspartnern getroffene rechtskräftige Feststellung.

b) Zum anderen greift die Rüge der Verletzung von Mitbestimmungsrechten nicht durch, da der Betriebsrat an der von der Beklagten am 29.06.2010 getroffenen Entscheidung, die Tarifierhöhungen vollständig auf die übertarifliche Zulage anzurechnen, nicht zu beteiligen war, weil ihm kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustand. Die erkennende Kammer folgt insoweit in Abweichung von den klägerseits zitierten Entscheidungen des Hessischen Landesarbeitsgerichtes (LAG Hessen vom 01.02.2012 - 7 Sa 792/11 - und vom 06.02.2012 - 7 Sa 1432/11) den überzeugenden, den Parteien des

hiesigen Rechtsstreits bekannten Erwägungen der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, auf die zwecks Vermeidung lediglich wiederholenden Schreibwerks unter Bezugnahme auf II.2. der Gründe des Beschlusses vom 09.02.2012 verwiesen wird (LAG Düsseldorf vom 09.02.2012 – 5 TaBV 74/11).

II.

Die Entscheidung über die Kosten der Berufung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 ArbGG zuzulassen.

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 Revisionschrift 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.**

Mailänder

Bausch

Bartz