

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 423/13

5 Ca 295/13

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 25.03.2014

Rechtsvorschriften: § 7 BUrlG; § 366 BGB

Leitsatz:

§ 366 Absatz 2 BGB findet auf die Gewährung von Urlaubsansprüchen, die teils auf Gesetz, teils auf anderen Rechtsgrundlagen beruhen, zumindest entsprechende Anwendung.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg - vom 16.05.2013 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Zur Klarstellung wird der Urteilstenor wie folgt formuliert:

Es wird festgestellt, dass der Kläger Anspruch auf 8 Tage bezahlte Freistellung hat.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Urlaubsansprüche.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Chemieindustrie.

Der Kläger ist seit 1979 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag vom 24.06.1992 für die Chemische Industrie (TR 11 – 100 ab 101; i.F.: MTV) Anwendung.

§ 12 MTV lautet auszugsweise:

I. Urlaubsanspruch

1. ...
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Im Eintrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. . . .
4. ...
5. Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. . . .
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...
11. Der Urlaub ist spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren. Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.

II. Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.
2. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Urlaubstagen; . . .
3. ...
4. ...

III. Urlaubsentgelt

...

IV. Urlaubsabgeltung

1. Der Urlaub kann grundsätzlich nicht abgegolten werden.
2. Soweit jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch

nicht erfüllt ist, ist er abzugelten. Nicht erfüllbare Ansprüche sind nicht abzugelten.

3. ...

4. ...

5. ...

Der Kläger hatte 2010 einen Urlaubsanspruch von 35 Urlaubstagen.

Er war ab Mitte Oktober 2010 arbeitsunfähig erkrankt. Zu diesem Zeitpunkt hatte er vom Urlaub 2010 27 Urlaubstage genommen. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis 31.05.2011.

Der Kläger beantragte am 25.10.2011 bei der Beklagten, ihm in der Zeit vom 21.11.2011 bis 30.11.2011 die restlichen acht Urlaubstage aus dem Jahr 2010 zu gewähren. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 28.10.2011 ab.

Der Kläger erhob am 25.11.2011 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Würzburg, mit der er den Resturlaub für 2010 in Höhe von acht Urlaubstagen geltend macht.

Das Arbeitsgericht Würzburg verurteilte die Beklagte am 16.05.2013, dem Kläger Resturlaub für das Jahr 2010 in Höhe von acht Tagen zu gewähren.

Das Urteil wurde der Beklagten am 10.08.2013 zugestellt.

Die Beklagte legte gegen das Urteil am 19.08.2013 Berufung ein und begründete sie am 11.11.2013.

Die Berufungsbegründungsfrist war bis 12.11.2013 verlängert worden.

Die Beklagte macht geltend, der Urlaub sei am 31.03.2011 verfallen. Zwar verfalle der gesetzliche Urlaub infolge der Arbeitsunfähigkeit des Klägers erst 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres. Dies gelte indes nicht für den den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitenden tariflichen Urlaub. Der Regelungskontext des § 12 MTV zeige die Eigenständigkeit der tariflichen Regelungen in der Chemischen Industrie auf. Die Tarifvertragsparteien hätten ein weitgehend vom Gesetz losgelöstes eigenständiges Regelwerk geschaffen.

Ein etwaiger Schadensersatzanspruch sei jedenfalls wegen Nichteinhaltung der tariflichen Ausschlussfrist untergegangen.

Die Beklagte beantragt:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 16.05.2013, Az. 5 Ca 295/13 wird aufgehoben.
- II. Die Klage wird abgewiesen.
- III. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten als unbegründet zurückzuweisen.

Der Kläger führt aus, es sei nicht erkennbar, dass in § 12 Absatz 1 Nr. 11 MTV Chemie hinsichtlich der Übertragbarkeit und des Verfalls des übergesetzlichen Urlaubs eine vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelung getroffen worden sei.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Das Erstgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben.

Der Klageantrag bedarf allerdings der Auslegung. Entsprechend war der Tenor der Entscheidung anzupassen.

Der Klageantrag ist als Leistungsklage formuliert, nämlich gerichtet auf die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne des § 894 ZPO. Der Antrag, dem Kläger Urlaub zu gewähren, ist auf das Begehren gerichtet, den Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung (bezahlt) freizustellen. Soll ein solcher Antrag bzw. eine entsprechende Verurteilung vollstreckbar sein, muss er ausreichend bestimmt sein, d.h., er muss auf einen konkreten kalendermäßig bestimmten Zeitraum gerichtet sein. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich indes, dass es ihm hauptsächlich darum geht, feststellen zu lassen, dass ihm über den bereits genommenen Urlaub hinaus weitere acht Urlaubstage zustehen.

Der als Feststellungsantrag ausgelegte Klageantrag ist zulässig. Insbesondere liegt das erforderliche Feststellungsinteresse vor, § 256 ZPO.

Eine Feststellungsklage ist dann zulässig, wenn auf diesem Wege eine sachgemäße, einfache Erledigung der Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen. Dies ist wegen der vorliegend zur Leistungsklage angestellten Überlegungen der Fall. Insbesondere wäre der Kläger gehalten, seinen Leistungsantrag im Verlauf eines Prozesses stets kalendermäßig anzupassen (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 12.04.2011 – 9 AZR 80/10 = BAGE 137/328 und NZA 2011/1050).

Der Kläger hat Anspruch auf acht Tage bezahlter Freistellung, §§ 282, 241 Absatz 2, 280 Absatz 1, 249 Absatz 1, 366 Absatz 2 BGB iVm 12 II. Nr. 1 und 2 MTV.

Dem Kläger standen Mitte Oktober 2010 zu Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit noch acht restliche Urlaubstage zu. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig.

Diese Urlaubstage sind nicht zum 31.03.2011 verfallen.

Zwar bestimmt § 12 II. Nr. 11 MTV, dass Urlaub, der nicht bis 31.03. des folgenden Kalenderjahres genommen ist, verfällt. Eine tarifvertragliche Bestimmung, die bezüglich des Verfalls von Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus geht, eine von der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Richtlinie 2003/88/EG abweichende Regelung enthält, ist zwar grundsätzlich zulässig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt,

sind die Tarifvertragsparteien bei der Regelung tariflichen Mehrurlaubs durch europarechtliche Vorgaben nicht gehindert, die Behandlung von Urlaubsansprüchen einer eigenständigen Regelung zu unterwerfen. Dies gilt insbesondere für Fragen des Verfalls sowie der Abgeltung von Urlaubsansprüchen. Für die Annahme einer solchen abweichenden tariflichen Regelung bedarf es allerdings eindeutiger, über das Regelungsziel des § 7 BUrlG hinausgehender Bestimmungen im Tarifvertrag. Auch bei Tarifverträgen, die vor der Verkündung der „Schultz-Hoff“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Januar 2009 geschlossen wurden, müssen für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, der zwischen Ansprüchen auf Abgeltung von Mindest- und Mehrurlaub unterscheidet, deutliche Anhaltspunkte bestehen (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.07.2013 – 9 AZR 914/11 = NZA 2013/1285 und DB 2014/366).

Eine eigenständige tarifliche Regelung kann sich zum einen daraus ergeben, dass die Tarifvertragsparteien ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Urlaub und dem tariflichen Mehrurlaub unterscheiden. Eine abweichende Regelung kann sich auch daraus ergeben, dass die Tarifvertragsparteien das gesetzliche Urlaubssystem verlassen und eine eigenständige Regelung vereinbart haben.

Gemessen an diesen Grundsätzen kommt das erkennende Gericht zu dem Ergebnis, dass die Tarifvertragsparteien im Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie für die hier entscheidende Frage, ob bzw. wie sich eine fortdauernde Erkrankung des Arbeitnehmers auf den Urlaubsanspruch auswirkt, eine von § 7 Absatz 3 BUrlG abweichende Regelung nicht getroffen haben.

Eine zwischen gesetzlichen und tarifvertraglichen Ansprüchen unterscheidende Regelung liegt nicht vor.

Auch von einer eigenständigen Urlaubsregelung kann nicht ausgegangen werden.

Allerdings weicht § 12 MTV in seiner Gesamtheit von § 7 BUrlG ab.

So sieht § 12 I. Nr. 4 und 5 MTV entgegen § 5 BUrlG weitergehende Kürzungsmöglichkeiten des Urlaubs im Ein- und Austrittsjahr vor. Der Grundurlaub übersteigt den gesetzlichen Mindesturlaub um zwei Wochen. Darüber hinaus sieht der Manteltarifvertrag in bestimmten Fällen einen zusätzlichen Urlaub vor. Der Urlaubsabgeltungsanspruch setzt voraus,

dass der Urlaub erfüllbar ist, vgl. § 12 IV. Nr. 2 MTV.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ist indes nicht auf die gesamte tarifliche Urlaubsregelung abzustellen, sondern darauf, ob der Tarifvertrag bezüglich einzelner Fragen vom Gesetz abweicht. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Abweichung eines Tarifvertrags von § 7 BUrlG schon dann zu bejahen ist, wenn der Tarifvertrag mehr als den gesetzlichen Urlaubsanspruch gewährt. Nur in diesen Fällen kann sich die Frage stellen, ob die Tarifvertragsparteien eine eigenständige Urlaubsregelung getroffen haben. Hierfür verlangt das Bundesarbeitsgericht eine eindeutige Regelung.

Auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.11.2012 (9 AZR 64/11 = AP Nr. 97 zu § 7 BUrlG Abgeltung; juris) zum Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie stellt lediglich auf die Bestimmung des § 12 IV. MTV ab und vergleicht die tarifliche Abgeltungsregelung mit § 7 Absatz 4 BUrlG. Dagegen ist offen gelassen worden, ob der Urlaub (bereits) gemäß § 12 I. Nr. 11 Satz 2 MTV am 31. März des jeweiligen Folgejahres erloschen war.

Bei tariflichen Normen, die sich inhaltlich an gesetzliche Normen anlehnen oder auf sie verweisen, ist jeweils durch Auslegung zu ermitteln, ob die Tarifvertragsparteien hierdurch eine selbstständige, in ihrer normativen Wirkung von der außertariflichen Norm unabhängige eigenständige Regelung treffen wollten. Dieser Wille muss im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck finden. Das ist regelmäßig anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine im Gesetz nicht oder anders enthaltene Regelung treffen oder eine gesetzliche Regelung übernehmen, die sonst nicht für die betroffenen Arbeitsverhältnisse gelten würde. Für einen rein deklaratorischen Charakter der Übernahme spricht hingegen, wenn einschlägige gesetzliche Vorschriften wörtlich oder inhaltlich übernommen werden. In einem derartigen Fall ist bei Fehlen gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen, dass es den Tarifvertragsparteien bei der wörtlichen Übernahme des Gesetzestextes darum gegangen ist, im Tarifvertrag eine unvollständige Darstellung der Rechtslage zu vermeiden. Sie haben dann die unveränderte gesetzliche Regelung im Interesse der Klarheit und Übersichtlichkeit deklaratorisch in den Tarifvertrag aufgenommen, um die Tarifgebundenen möglichst umfassend über die zu beachtenden Rechtsvorschriften zu unterrichten (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 13.11.2012 – 9 AZR 64/11 = AP Nr. 97 zu § 7 BUrlG Abgeltung; juris mwN).

An diesen Grundsätzen gemessen kommt das erkennende Gericht zu dem Ergebnis, dass § 12 I. Nr. 11 MTV eine gegenüber § 7 Absatz 3 BUrlG eigenständige Regelung nicht enthält.

Der Satz „Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin (gemeint ist der 31. März des folgenden Kalenderjahres) geltend gemacht worden ist“ ist zwar in dieser Form im Gesetzestext nicht enthalten. Es entspricht indes der einhelligen Meinung in der Rechtsprechung, dass die Urlaubsansprüche verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig geltend gemacht werden. Insoweit wirkt die tarifliche Regelung lediglich klarstellend.

Der Satz „Der Urlaub ist spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren“ entspricht ebenfalls der Regelung in § 7 Absatz 3 Satz 1 bis 3 BUrlG. Zwar ist der Wortlaut nicht identisch. So fehlen im Manteltarifvertrag weitere Voraussetzungen für die Übertragung des Urlaubs, insbesondere betriebliche oder persönliche Gründe. Nach der übereinstimmenden Interpretation der tarifschließenden Parteien vom März 1984 zu einer gleichlautenden tariflichen Vorgängerregelung begründet § 12 MTV gleichwohl nicht eine generelle Übertragbarkeit. Vielmehr ist danach die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr lediglich aus dringenden betrieblichen oder aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen zulässig. Diese einschränkende Interpretation (offen gelassen im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.1995 – 9 AZR 959/93; juris) ist auch für den Manteltarifvertrag vom 24.06.1992 vorzunehmen. Dies ergibt sich daraus, dass die Tarifvertragsparteien den Text des Manteltarifvertrags insoweit unverändert gelassen haben.

Selbst wenn davon auszugehen wäre, dass der Manteltarifvertrag eine eigenständige Regelung zum Verfall des Urlaubsanspruches enthält, ist im vorliegenden Fall der Urlaub des Klägers gleichwohl nicht zum 31.03.2011 verfallen.

Die eigenständige Verfallregelung könnte sich nur auf die tariflichen Urlaubsansprüche beziehen. Lediglich der tarifliche Mehrurlaub unterliegt dem tariflichen Urlaubsregime. Die zum Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit des Klägers noch offenen Urlaubsansprüche waren indes gesetzlicher Natur. Dies ergibt sich aus § 366 Absatz 2 BGB.

Die Frage, ob § 366 Absatz 2 BGB auf Urlaubsansprüche anzuwenden ist, ist vom Bundesarbeitsgericht nicht einheitlich beantwortet worden. So hat das Bundesarbeitsgericht in

einer Entscheidung vom 07.08.2012 (9 AZR 760/10 = AP Nr. 63 zu § 7 BUrlG und NZA 2013/104) sowohl eine unmittelbare als auch eine analoge Anwendung des § 366 Absatz 2 BGB verneint, da es sich bei einem Zusammentreffen zwischen gesetzlichen und tariflichen Urlaubsansprüchen um einen einheitlichen Anspruch auf Erholungsurlaub handele. In den Urteilen vom 16.07.2013 (9 AZR 914/11 = NZA 2013/1285 und DB 2014/366) und 15.10.2013 (9 AZR 302/12; juris) ist es hingegen von einer Anwendbarkeit des § 366 Absatz 1 BGB ausgegangen.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts findet § 366 Absatz 2 BGB Anwendung bei der Frage, welche Urlaubsansprüche ein Arbeitgeber bei der Gewährung von Urlaub erfüllen will.

Schuldverhältnis im Sinne des § 366 BGB ist das Schuldverhältnis im engeren Sinne, d.h., die einzelne Forderung, auch wenn sie aus dem selben Schuldverhältnis stammt (vgl. Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 71. Auflage, RdNr. 2 zu § 366; Bundesgerichtshof – Urteil vom 20.06.1984 – VIII ZR 337/82 = BGHZ 91/375 und NJW 1984/2404).

Ob eine Mehrheit von Forderungen vorliegt, ist dabei nach der Interessenlage zu beurteilen. § 366 BGB findet daher auch auf solche in sich gegliederte Forderungen zumindest entsprechende Anwendung, wenn rechtlich eine einheitliche Schuld vorliegt und es auf die Anrechnung von unterschiedlichen Teilen dieser Schuld geht (vgl. Prütting-Wegen-Weinreich, Kommentar zum BGB, RdNr. 8 zu § 366).

Nach der Interessenlage ist § 366 BGB auch auf Urlaubsansprüche anzuwenden, die teils auf dem Gesetz, teils auf einer tariflichen oder sonstigen Rechtsgrundlage beruhen und eine unterschiedliche rechtliche Behandlung erfahren. Insbesondere der Umstand, dass Urlaubsansprüche unterschiedlichen Verfallfristen unterliegen, ist ein Grund dafür, § 366 BGB wenigstens analog anzuwenden.

Bezogen auf den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass der Urlaub, den die Beklagte dem Kläger bis zum Beginn von dessen Arbeitsunfähigkeit gewährt hat, mangels einer Leistungsbestimmung durch die Beklagte als Erfüllung zunächst des tariflichen Mehrurlaubs anzusehen ist. Der tarifliche Mehrurlaub ist, geht man davon aus, dass die Tarifvertragsparteien ein eigenes Urlaubsregime aufgestellt haben, der gegenüber dem gesetzlichen Urlaub weniger sichere Anspruch.

Der noch nicht erfüllte (gesetzliche) Urlaub tritt nach der europarechtskonformen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem am 1. Januar des folgenden Urlaubsjahres neu erworbenen Urlaubsanspruch hinzu und unterliegt dann dessen Fristenregime (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 10.07.2012 – 9 AZR 11/11; juris). Die noch offenen acht restlichen Urlaubstage aus dem Jahr 2010 waren somit dem Urlaub für 2011 zuzurechnen und verfielen, da sie nicht bis 31.12.2011 gewährt wurden, zu diesem Zeitpunkt.

Insoweit steht dem Kläger gegenüber der Beklagten indes ein Schadensersatzanspruch zu.

Die Beklagte war verpflichtet, dem Kläger den von ihm beantragten Urlaub zu gewähren, damit dieser nicht verfiel. Der Kläger hatte ihn unstreitig mit Schreiben vom 25.10.2011 geltend gemacht. Die Beklagte handelte schuldhaft, indem sie die Urlaubsgewährung verweigerte.

Der Schadensersatzanspruch ist auf die Gewährung von acht Tagen bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung gerichtet, § 249 BGB. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht fort, so dass Naturalrestitution geleistet werden kann.

Die Beklagte kann schließlich nicht damit gehört werden, der Anspruch sei entsprechend der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Zwar enthält der Manteltarifvertrag in § 17 eine dreimonatige Frist, beginnend mit der Fälligkeit des betreffenden Anspruchs, innerhalb der der Anspruch schriftlich geltend zu machen ist. Die Ausschlussfrist ist indes bereits deshalb nicht anzuwenden, weil § 17 Ziffer 5 MTV ihre Geltung für Schadensersatzansprüche ausschließt. Darüber hinaus entstand der Schadensersatzanspruch frühestens mit Ablauf des 31.03.2012. Zu diesem Zeitpunkt war das vorliegende Verfahren bereits anhängig.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Revision wurde gemäß § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Von grundsätzlicher Bedeutung ist nach Auffassung des erkennenden Gerichts zum einen die Frage, wie § 12 des Manteltarifvertrags auszulegen ist, zum anderen, ob § 366 BGB bei der Urlaubsgewährung anzuwenden ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

- 12 -

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz 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 jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Hertel
ehrenamtlicher Richter

Wellhöfer
ehrenamtlicher Richter