

Aktenzeichen
6 Ca 1506/10

Leseabschrift



Verkündet am:
20.10.2010

Götowicki,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bielefeld
Im Namen des Volkes
Urteil

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di), Oelmühlenstraße 57-59, 33604
Bielefeld

g e g e n

[REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Lang, Jöstingmeier und Ernst, Bahnhofstraße 5, 33790 Halle/Westf.

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Bielefeld
auf die mündliche Verhandlung vom 20.10.2010
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Vierrath als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Synowski und Pusch

für Recht erkannt:

...

6 Ca 1506/10

- 2 -

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 830,55 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 01.05.2010 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin zu 10 % und der Beklagte zu 90 %.
3. Der Streitwert wird auf 945,23 € festgesetzt.
4. Die Berufung für die Klägerin wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Vergütungsdifferenzen wegen gleichheitswidriger Entlohnung.

Die am 20.08.1953 geborene, verheiratete und einem Kind gegenüber zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist aufgrund eines schriftlichen Dienstvertrages vom 28.09.2001 seit dem 01.10.2001 im [REDACTED], dessen Rechtsträger der Beklagte ist, als Pflegeassistentin im Nachtdienst mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zuletzt 8,75 Stunden beschäftigt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Dienstvertrages wird auf die vom Klägervertreter vorgelegte Kopie (Bl. 6, 7 d. A.) Bezug genommen.

Unter anderem lautet es im Dienstvertrag wie folgt:

„

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritas-verbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung. Der Mitarbeiterin ist Gelegenheit zur Einsichtnahme in die AVR gegeben.

...

§ 4

Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit 8,5 Stunden in der Woche im Rahmen der jeweils gültigen Grenzwerte für geringfügig Beschäftigte.

...

...

6 Ca 1506/10

- 3 -

§ 5

Abweichend von § 3 Abs. 1 der Anlage 18 u den AVR und abweichend von den §§ 4, 5 und 6 der Anlage 18 zu den AVR wird folgendes gemäß § 3 Abs. 3 der Anlage 18 zu den AVR vereinbart.

Die Mitarbeiterin erhält eine Vergütung von **16,15 DM / Stunde** für die Tätigkeit im Nachtdienst mit Wochenend- und Feiertagsdienst.

...

§ 6

Die Vergütung wird gemäß § 3 Abs. 2 der Anlage 18 zu den AVR um die vom Dienstgeber abzuführende Steuer gekürzt. „

Die Klägerin ist unstreitig in die Vergütungsgruppe KR2 Stufe 5 der Vergütungsordnung nach den AVR des Deutschen Caritas Verbandes eingruppiert. Als Bruttoregelvergütung stünde ihr bei Vollzeitbeschäftigung 1.997,99 Euro zu. Hieraus ergibt sich unter Zugrundelegung von 169,572 je Monat zu leistenden Arbeitsstunden eine Stundenvergütung in Höhe von 11,78 Euro brutto.

Der Beklagte zahlte an die Klägerin brutto eine Stundenvergütung in Höhe von 8,35 Euro, ab Februar 2010 in Höhe von 8,79 Euro.

Konkret rechnete der Beklagte die Monate November 2009 bis Februar 2010, unter Außerachtlassung anderer nicht streitgegenständlicher Beträge, wie folgt ab:

Monat	Arbeitsstunden	Stundenlohn	Zeitzuschläge	Nachtarbeit	Betrag
November	50	8,25 €	0	0	412,50 €
Dezember	59	8,25 €	8,24 €	78,40 €	573,39 €
Januar	59	8,25 €	0	67,20 €	553,95 €
Februar	55	8,79 €	19,25 €	56,00 €	558,70 €

Mit Schreiben der Gewerkschaft ver.di vom 14.04.2010 machte die Klägerin für den streitgegenständlichen Zeitraum die Vergütungsdifferenzen im Hinblick auf den nach ihrer Auffassung zu zahlenden Stundenlohn von 11,78 Euro geltend, wobei sie für

...

6 Ca 1506/10

- 4 -

den Monat November 2009 an Zeitzuschlägen 11,78 Euro und Nacharbeit 102,90 Euro ansetzte. Insgesamt ergibt sich unter Berücksichtigung dieser beiden Beträge für den Monat November 2009 eine Differenz in Höhe von 291,18 Euro, für den Monat Dezember in Höhe von 236,31 Euro, für den Monat Januar in Höhe von 229,27 Euro und für den Monat Februar in Höhe von 188,47 Euro mithin insgesamt in Höhe von 945,23 Euro.

Mit Schreiben vom 29.04.2010 wies der Beklagte die Forderung zurück.

Mit einem am 21.06.2010 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben.

Sie ist der Auffassung, der Beklagte schulde ihr die Differenzbeträge. Sie werde entgegen § 4 Abs. 1 S. TzBfG als geringfügig Beschäftigte wegen ihrer Teilzeittätigkeit gleichheitswidrig vergütet. Der Beklagte sei verpflichtet, ihr dieselbe Bruttostundenvergütung zu kommen zu lassen, wie sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern.

Die Klägerin beantragt,

den beklagten Verein zu verurteilen, an die Klägerin 945,23 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2010 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, die Klägerin zu Recht mit einem Stundenlohn von 8,25 beziehungsweise 8,79 Euro entlohnt zu haben.

Er verweist insoweit auf die ursprünglich in Anlage 18 zu den AVR geregelte Möglichkeit, einzelvertraglich mit geringfügig Beschäftigten eine nach unten

...

6 Ca 1506/10

- 5 -

abweichende Vergütung zu vereinbaren. Hiervon habe der Beklagte im schriftlichen Dienstvertrag Gebrauch gemacht.

Die Anlage 18 sei mittlerweile vom Vermittlungsausschuss außer Kraft gesetzt worden.

Daher habe der Erzbischof des Erzbistums Paderborn gemäß § 15 Absatz 7 (in der einzigen über das Internet für das Gericht zugänglichen Version § 15 Absatz 6) der Verfahrensordnung der arbeitsrechtlichen Kommission unüberprüfbar ein unabwendbares Regelungsbedürfnis angenommen und eine Neufestsetzung der den geringfügig Beschäftigten zu zahlenden Stundenvergütungen festgelegt. Dies habe zu einer Erhöhung des Stundenlohnes von 8,25 auf 8,79 Euro geführt.

Unzutreffend sei der Ansatz der Klägerin, dass die Bruttovergütungen der geringfügig Beschäftigten mit denen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter zu vergleichen sei. Es sei ein Nettovergleich anzustellen. Insoweit lasse sich eine gleichheitswidrige Bezahlung nicht feststellen.

Wegen der weiteren Einzelheiten im Vorbringen der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und überwiegend begründet.

Insbesondere ist die Klage nicht unzulässig, weil die Klägerin nicht zuvor das gemäß § 22 AVR vorgeschriebene Schlichtungsverfahren durchgeführt hat. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt dies nicht zur Unzulässigkeit der Klage, da § 22 Absatz 4 AVR die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle die Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht ausschließt. Damit ist den Arbeitsvertragsparteien ein Wahlrecht eingeräumt, ob sie die Schlichtungsstelle anrufen oder so-gleich vor dem Arbeitsgericht Klage erheben wollen (vgl. BAG Urteil

...

6 Ca 1506/10

- 6 -

v. 21.11.2006 – 9 AZR 176/06 NZA 2007, 446 ff. m. weiteren Nachweisen). Dieses Wahlrecht hat die Klägerin ausgeübt, indem sie direkt Klage erhoben hat.

Die Klage ist auch begründet.

Die streitgegenständlichen Ansprüche sind nicht gemäß § 23 Abs. 1 AVR verfallen.

Gemäß § 12 AVR in Verbindung mit Anlage 1 X a Unterabsatz 2 sind Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, auf den Kalendermonat zu berechnen und dem Mitarbeiter, in Ausnahme der Fälle des vorliegend nicht einschlägigen Unterabsatzes 3, so rechtzeitig zu zahlen, dass er über sie am letzten Werktag des Kalendermonats der auf den Monat folgt, in dem die für die Bezüge maßgebliche Arbeitsleistung erbracht wurde, verfügen kann.

Demnach trat die Fälligkeit für die ältesten in diesem Verfahren streitgegenständlichen Ansprüche am letzten Werktag des Monats Dezember 2009 ein. Durch das Geltungsmachungsschreiben der Gewerkschaft ver.di vom 14.04.2010, welches dem Beklagten spätestens am 29.04.2010 zugegangen ist, ist die sechsmonatige Ausschlussfrist offensichtlich gewahrt.

Der Klägerin steht auch ein Anspruch in Höhe von 830,55 Euro gemäß § 611 BGB in Verbindung mit § 12 AVR sowie den hierzu bestehenden Anlage 1 und 2 a zu.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Klägerin ohne Anwendung der ursprünglichen Anlage 18 zu den AVR beziehungsweise des Dekrets des Erzbischofs vom 27.10.2009 einen Anspruch auf eine Bruttostundenvergütung von 11,78 Euro hat, nach der sich auch die Zuschläge berechnen.

Die Vereinbarung der geringeren Entlohnung gemäß der ursprünglichen Anlage 18 zu den AVR beziehungsweise aufgrund des Dekretes des Erzbischofs vom 27.10.2009 ist gemäß §§ 134 BGB, 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG nichtig und unwirksam.

...

6 Ca 1506/10

- 7 -

Dies gilt unabhängig davon, ob die im Arbeitsvertrag einbezogenen AVR als allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB angesehen werden oder als kollektiv rechtliche Regelungen Tarifverträgen gleichgestellt werden.

In beiden Fällen handelte es sich um vertragliche Regelungen, die bei einem Verstoß gegen gesetzliche Verbote nichtig sind.

Die derzeitigen Regelungen zur Vergütung der geringfügig Beschäftigten verstößt gegen das Gleichentlohnungsgebot des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG.

Die geringfügig Beschäftigten sind im streitgegenständlichen Zeitraum mit 8,25 Euro beziehungsweise 8,79 Euro je Stunde vergütet worden, wobei sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bei gleicher Tätigkeit einen Stundenlohn in Höhe von 11,78 Euro erzielt haben.

Dies stellt eine Ungleichbehandlung dar. Entgegen der Auffassung des Beklagten und der im Gütetermin vorläufig geäußerten Ansicht des Gerichts ist die Kammer zum Ergebnis gelangt, dass eine Gleichbehandlung vorliegend nur gegeben wäre, wenn die geringfügig Beschäftigten, die in die Vergütungsgruppe KR2 Stufe 5 eingruppiert sind, ebenfalls eine Stundenvergütung in Höhe von 11,78 Euro erhalten würden. Es ist insoweit nicht auf einen Vergleich der aus der Bruttovergütung erzielten Nettovergütungen abzustellen. Im Rahmen der Beurteilung der Ungleichbehandlung ist zu überprüfen, ob die geleisteten gleichen Tätigkeiten auch gleich vergütet werden. Im Arbeitsrecht wird die Wertigkeit der Arbeitsleistung und damit das Austauschverhältnis durch die Bruttovergütung bestimmt (vgl. BAG Urteil v. 12.06.1996 – 5 AZR 960/94 NZA 1997, 191 ff.; LAG Hamm Urteil v. 18.03.2009 – 6 Sa 1284/08 zitiert nach Juris). Allein die Tatsache, dass die Klägerin in Folge des geringen Umfangs der Arbeitsverpflichtung sozialversicherungsrechtlich anders als sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer behandelt werden kann, hat keinen Einfluss auf den Wert der Arbeitsleistung (vgl. BAG aaO).

Es ist auch deshalb nicht auf die Nettovergütungen abzustellen, weil auch mit der Klägerin keine Nettovereinbarung getroffen worden ist. Regelmäßig stellen Vergütungsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

...

Bruttovereinbarungen dar. Eine Nettolohnvereinbarung ist die Ausnahme (vgl. BAG Urteil v. 19.02.2008 – 3 AZR 61/06 NZA-RR 2008, 597 ff.). Allein die Ausrichtung des Arbeitsvertrages auf eine geringfügige Beschäftigung lässt nicht ausreichend deutlich eine Nettolohnvereinbarung erkennen (vgl. LAG Hamm aaO). Eindeutig gegen eine Nettolohnvereinbarung spricht die Abrede der Parteien, dass die pauschal zu entrichtenden Steuern vom vereinbarten Lohn der Klägerin abzuziehen sind. Dies lässt nur den Schluss zu, dass der vereinbarte Stundenlohn eine Bruttovergütung darstellen soll.

Die Ungleichbehandlung beruht auch auf der Teilzeittätigkeit der Klägerin. Diese erforderliche Kausalität liegt nicht vor, wenn sich die Ungleichbehandlung anders als mit der Dauer der Arbeitszeit begründen lässt (vgl. ErfK-Preis, 10. Aufl., § 4 TzBfG Rdnr. 33).

Allerdings liegt eine Ungleichbehandlung schon dann wegen der Teilzeitarbeit vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit Anknüpfungspunkt für die Ungleichbehandlung ist (vgl. BAG Urteil v. 30.09.1998 AP Nr. 70 zu § 2 BeschFG 1985). Die Arbeitszeit ist maßgebliches Kriterium, wenn eine Vereinbarung oder Maßnahme ausdrücklich nur für Vollzeitbeschäftigte gilt oder wenn Arbeitnehmer erst ab einer bestimmten Arbeitszeit von einer Arbeitsbedingung erfasst werden (vgl. ErfK-Preis, 10. Aufl., § 4 TzBfG Rd. Nr. 34).

Dies ist nach Auffassung der Kammer auch dann der Fall, wenn eine Regelung nur Arbeitnehmer erfasst, die eine bestimmte Arbeitszeit unterschreiten.

Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitbeschäftigung liegt deshalb nicht nur dann vor, wenn der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte insgesamt gegenüber Vollzeitbeschäftigten ungleich behandelt, sondern auch dann, wenn er innerhalb der Teilzeitbeschäftigten eine Untergruppe bildet und zur Bildung der Gruppe an die Arbeitszeit anknüpft.

Dies zugrunde gelegt, wird die Klägerin vorliegend wegen einer Teilzeittätigkeit ungleich behandelt. Sie ist gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zwar nur deshalb geringfügig Beschäftigte, weil sie im Monat regelmäßig nicht über 400,00 Euro

...

6 Ca 1506/10

- 9 -

verdient. Diese Regelung nimmt zwar ausdrücklich nicht auf die Arbeitszeit Bezug. Denknöwendigerweise kann die Verdienstgrenze von 400,00 Euro jedoch nur unterschritten werden, wenn sie einer unterhalb der Vollzeitbeschäftigung liegende Arbeitsverpflichtung zu erfüllen hat. Eine Vollzeitbeschäftigung gegen Entlohnung von maximal 400,00 Euro monatlich ist ohne Verstoß gegen § 138 BGB nicht denkbar.

Unschädlich ist auch, dass dem Beklagten keine Diskriminierungsabsicht unterstellt werden kann. Für die Anwendbarkeit des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG kommt es allein auf das Vorliegen einer objektiven Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit an (vgl. ErfK-Preis, 10. Aufl., § 4 TzBfG Rdnr. 37 m.w.N.). Ob der Arbeitgeber die Ungleichbehandlung zu vertreten hat oder nicht ist unerheblich (vgl. BAG Urteil v. 28.07.1992 AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

Die Ungleichbehandlung ist auch sachlich nicht gerechtfertigt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine unterschiedliche Behandlung der Teilzeitbeschäftigten nur gerechtfertigt sein, wenn sich Grund aus dem Verhältnis von Leistung und Zweck sowie Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt (vgl. BAG Urteil v. 24.09.2003 in NZA 2004, 611). Damit ist allein das unterschiedliche Arbeitspensum der Teil- und Vollzeitbeschäftigten nicht rechtfertigend (vgl. BAG Urteil v. 06.12.1990 AP Nr. 12 zu § 2 BeschFG 1985). Die Sachgründe müssen etwa auf der Arbeitsleistung, der Qualifikation, der Berufserfahrung oder unterschiedlichen Arbeitsplatzanforderungen beruhen (vgl. BAG Urteil v. 25.10.1994 AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG 1985).

Dies zugrunde gelegt lässt sich eine sachliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung nicht feststellen. Die Klägerin erbringt unstreitig die Dienstleistungen, die die Anforderungen an die Vergütungsstufe KR2 Stufe 5 erfüllen. In Abgrenzung zu Vollzeitbeschäftigten beziehungsweise nicht geringfügig beschäftigten Teilzeitbeschäftigten erbringt sie diese Leistung nur in einem zeitlich geringeren Umfang. Das sie insoweit hinsichtlich der Qualifikation den Arbeitsplatzanforderungen oder der Berufserfahrung geringeren Anforderungen unterliegt, hat der Beklagte nicht geltend gemacht und war für die Kammer nicht

...

ersichtlich. Die geringere Vergütung der geringfügig Beschäftigten ist zwar im betrieblichen Interesse, weil der sozialrechtliche Vorteil der geringfügigen Beschäftigung mit Ausnahme des getätigten 10 %igen Aufschlags im Wesentlichen dem Beklagten zugute kommt und er in der Lage ist, die geringfügig Beschäftigten ohne Überschreitung der Verdienstgrenze mit einem größeren Zeitanteil zu beschäftigen, so dass er an Kopffzahl weniger Arbeitnehmer beschäftigen muss. Allein diese betrieblichen Interessen vermögen jedoch keine sachliche Rechtfertigung zur Ungleichbehandlung der geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer darzustellen.

Soweit der Beklagtenvertreter in der mündlichen Verhandlung darauf hingewiesen hat, dass insoweit das Instrument der geringfügigen Beschäftigung unterlaufen und wirkungslos würde, so kann dem die Kammer nicht folgen. Soweit beide Arbeitsvertragsparteien an einer geringfügigen Beschäftigung festhalten wollen, so bleibt es ihnen unbenommen die geschuldete Arbeitszeit entsprechend abzusenken, so dass die Arbeitnehmer bei einer gleichheitsgemäßen Vergütung die Verdienstgrenze von 400,00 Euro nicht überschreiten.

Der Überprüfung der Anlage 18 zur AVR beziehungsweise des Dekrets des Erzbischofs vom 27.10.2009 steht auch nicht das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gemäß Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV entgegen.

Hiernach kann jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnen und verwalten.

Teil des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften ist jedoch, frei zu entscheiden, ob sie für ihren Dienst besondere öffentlich rechtliche Gestaltungsformen entwickeln oder sich zur Begründung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse der Privatautonomie bedienen. Wählt sie wie im vorliegenden Fall den Weg der Privatautonomie durch Abschluss von Dienst- (Arbeits-) Verträgen, machen sie von ihrem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht durch die Wahl der allgemeinen Vertragsfreiheit Gebrauch. Notwendige Folge dieser Rechtswahl ist dann auch die Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechtes (vgl.

...

6 Ca 1506/10

- 11 -

BVerfG Urteil v. 04.06.1985 AP Nr. 24 zu Artikel 140 GG; BAG Urteil v. 10.12.1992 AP Nr. 41 zu Artikel 140 GG).

Die Teilnichtigkeit der vertraglichen Abrede führt auch nicht gemäß § 139 BGB zur Gesamtnichtigkeit des Vertrages.

Zum einen wäre für die zurückliegenden Zeiträumen nach den Regeln des faktischen Arbeitsverhältnisses die tatsächlich geleistete Arbeit zu vergüten.

Zum anderen ist § 139 BGB unanwendbar, wenn gegen ein Gesetz verstoßen wird, dass eine Vertragspartei vor bestimmten benachteiligenden Klauseln schützen will. Die Nichtigkeit beschränkt sich dann auf die benachteiligende Klausel (vgl. Palandt-Heinrichs, BGB, 67. Aufl., § 139 Rdnr. 18). § 4 Abs.1 TzBfG ist ein entsprechendes Schutzgesetz (vgl. BAG Ur. v. 15.12.1998 AP Nr. 71 zu § 2 BeschFG 1985).

Damit stehen der Klägerin folgende Differenzbeträge zu:

November 2009 50 Arbeitsstunden x 11,78 Euro = 589,00 Euro – 412,50 Euro = 176,50 Euro.

Im Übrigen stehen ihr gemäß ihrer Aufstellung laut Klageschrift für den Monat Dezember 236,31 Euro, für den Monat Januar 229,27 Euro und für den Monat Februar 188,47 Euro zu, da der Beklagte hinsichtlich der konkreten Berechnung keine sub-stantierten Einwendungen erhoben hat.

Der Zinsanspruch beruht auf dem Gesichtspunkt des Verzuges nach §§ 286, 288 BGB.

Die Klage war jedoch im Umfang von 114,68 Euro hinsichtlich der geltend gemachten Zeitzuschläge und Nachtarbeitszuschläge für den Monat November 2009 abzuweisen.

Ausweislich der von der Klägerin vorgelegten Abrechnung sind für diesen Monat Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit und Nachtarbeit nicht gewährt worden.

...

6 Ca 1506/10

- 12 -

Die Klägerin hat auch nicht substantiiert geltend gemacht, dass sie in diesem Monat entsprechende Sonntags- beziehungsweise Nacharbeit geleistet hat, die der Beklagte vertragswidrig nicht vergütet hat. Insoweit ist ihre Klage unschlüssig.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Absatz 2 ArbGG, 92 Absatz 1 ZPO. Die Quotelung entspricht dem anteiligen Obsiegen und Unterliegen der Parteien in diesem Rechtsstreit.

Der Streitwert war gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er wurde mit dem Nominalwert der streitgegenständlichen Forderung bewertet.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Hamm

Marker Allee 94

59071 Hamm

eingegangen sein.

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

Die Berufungsschrift **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

...

6 Ca 1506/10

- 13 -

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.

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

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Dr. Vierrath