

10 Ca 3120/22

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 23.06.2023

_____, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

; Dortmund

Kläger

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstr. 20, 44135 Dortmund

g e g e n

Freiburg im Breisgau

Beklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwalt _____

hat die 10. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 23.06.2023
durch die Richterin _____ als Vorsitzende
und die ehrenamtliche Richterin _____
und den ehrenamtlichen Richter _____

für Recht erkannt:

1. Das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 31.03.2023 wird aufrechterhalten.
2. Der Beklagte trägt auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits.

...

3. Der Streitwert wird auf 3.686,55 EUR festgesetzt

Tatbestand

Die Parteien streiten um eine noch offene Lohnforderung des Klägers für den Monat Dezember 2021.

Der Kläger war befristet vom 19.10.2020 bis zum 31.12.2021 bei dem Beklagten als Projektarbeiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Zeitablaufs.

Das Bruttomonatsgehalt des Klägers richtete sich gem. § 4 des Arbeitsvertrages vom 19.10.2020 nach dem TVöD. Danach erhielt der Kläger seit dem 15.02.2021 eine monatliche Bruttovergütung nach dem TVöD 12 Stufe 1. Dies entsprach einem Bruttomonatslohn in Höhe von 3.686,55 EUR.

§ 13 lit. f des Arbeitsvertrages sah eine Regelung zu Nachweis- und Dokumentationspflichten des Klägers über die geleistete Arbeit vor:

„Mit diesem Vertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, folgende Formulare auszufüllen: Arbeitsprotokolle sind wöchentlich zu führen und jeden Freitag abzugeben, Stundenzettel sind spätestens bis zum letzten Tag des Monats an den _____ zu senden. Erst nach Eingang dieser Meldungen ist die Auszahlung des Gehaltes möglich.“

Zudem sah der Arbeitsvertrag in § 6 die Urlaubsansprüche des Klägers vor, wobei unter anderem im Dezember 2021 9 Tage Betriebsurlaub vom 20.12.21 – 31.12.2021 geregelt wurden. Es fand sich außerdem folgende Regelung in § 6 des Arbeitsvertrages:

„Fehlende Arbeitsstunden müssen nachgearbeitet werden. [...] Fehlende Arbeitsstunden müssen vorgearbeitet werden. Im Jahr 2021 handelt es sich um 12 Tage/84 Arbeitsstunden.

Die Absprache bezüglich der Vor- und Nacharbeit muss vorab mit der Bundesvorsitzenden und der Geschäftsführung geplant werden.“

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger sein Bruttomonatsgehalt für Dezember 2021 in Höhe von 3.686,55 EUR geltend. Zuvor hatte er den Beklagten erfolglos zur Zahlung der Vergütung aufgefordert. Im Rahmen der Güteverhandlung vom 31.01.2023 überreichte der Kläger dem Beklagtenvertreter seinen Stundenzettel für Dezember 2021. Zudem überreichte der Kläger mit Schriftsatz vom 23.05.2023 Arbeitsprotokolle für den Monat Dezember.

Der Kläger behauptet, er habe seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung im Dezember erbracht. Er habe vom 01.12.2021 bis einschließlich 17.12.2021 und am 21.12.2021 gearbeitet. Am 20.12.2021 und vom 22.12.2021 bis einschließlich zum 31.12.2021 habe er Betriebsurlaub gehabt.

Er ist im Übrigen der Ansicht, die Regelung in § 13 lit. f des Arbeitsvertrages sei unwirksam, da sie überraschend ist.

Das Gericht hat Termin zur mündlichen Verhandlung auf den 31.03.2023 anberaumt und die Parteien mit verkündeten Beschluss vom 31.01.2023 zum Termin geladen. Der Beklagtenvertreter hat im Termin am 31.03.2023 keinen Antrag gestellt und nicht zur Sache verhandelt.

Der Kläger hat unter Klagerücknahme im Übrigen beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 3.686,55 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 03.01.2023 zu zahlen
und hierüber durch Versäumnisurteil zu entscheiden.

Das Gericht hat den Beklagten mit Versäumnisurteil vom 31.03.2023 antragsgemäß zur Zahlung von 3.686,55 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 03.01.2023 verurteilt. Gegen dieses, dem Beklagten am 04.04.2023 zugestellte Versäumnisurteil, hat der Beklagte mit Schriftsatz vom 11.04.2023, eingegangen am selben Tag, Einspruch eingelegt.

Der Kläger beantragt nunmehr,

...

das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 31.03.2023 aufrecht zu erhalten.

Der Beklagte beantragt,

das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 31.03.2023 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Auffassung, der Kläger habe die notwendigen Unterlagen, die zur Abrechnung mit dem Drittmittelprojekt notwendig sind, nicht eingereicht. Der vorgelegte Stundenzettel für Dezember 2021 weise mangels Unterschrift nicht die ordnungsgemäße Form auf. Ein solcher Stundenzettel ohne Unterschrift habe keine Gültigkeit für die Vorlage bei der entsprechenden Behörde.

Im Weiteren bestreitet der Beklagte die vom Kläger erbrachten Stunden und behauptet, der Kläger weise für Dezember 2021 insgesamt 123,9 Fehlstunden auf. Der Beklagte führt ein elektronisches Zeiterfassungssystem. Dies weise für den Zeitraum 06.12.21 bis 12.12.2021 ein Soll von 40 Stunden und ein Ist von 36,10 Stunden auf. Für den Zeitraum 13.12.21 bis 19.12.21 weise das System ein Soll von 40 Stunden und ein Ist von 0 Stunden auf. Für den Zeitraum 20.12.21 bis 31.12.21 weise das System ein Soll von 80 Stunden und ein Ist von 0 Stunden auf. Der letzte Zeitraum beziehe sich auf den Betriebsurlaub, für diesen hätte der Kläger gemäß des Arbeitsvertrages 80 Stunden vorarbeiten müssen. Dies sei jedoch nicht geschehen. Insgesamt weise der Kläger für den Zeitraum zwischen September 2021 und Dezember 2021 253,16 Fehlstunden auf.

Im Übrigen behauptet der Beklagte, er habe für Dezember 2021 die Sozialabgaben bereits gezahlt, es sei lediglich der Nettolohn nicht an den Kläger gezahlt worden.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Rechtsvortrages der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die abgegebenen und zu Protokoll genommenen Erklärungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Der zulässige Einspruch des Beklagten gegen das Versäumnisurteil vom 31.03.2023 ist statthaft und zulässig.

Er ist statthaft, denn das Urteil ist ein sogenanntes echtes Versäumnisurteil, das aufgrund der Säumnis des Beklagten in der mündlichen Verhandlung gem. §§ 331 Abs. 1 S. 1, 333 ZPO ergangen ist.

Der Einspruch ist auch zulässig. Das Arbeitsgericht Dortmund ist nach § 340 Abs. 1 ZPO zuständig, da es das Versäumnisurteil erlassen hat. Ferner sind auch durch die Bezeichnung des Versäumnisurteils und die Erklärung, dass Einspruch eingelegt werde, die Voraussetzungen von § 340 Abs. 2 ZPO gewahrt. Durch Einreichung des Einspruchs am 11.04.2023 hat der Beklagte auch die einwöchige Einspruchsfrist gem. § 59 S. 1 ArbGG eingehalten.

Der statthafte und zulässige Einspruch hat den Prozess gem. § 342 ZPO in die Lage zurückversetzt, in der er vor der Säumnis des Beklagten war.

II.

Die zulässige Klage ist begründet.

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf 3.686,55 EUR brutto.

a. Der Anspruch ist nicht durch Erfüllung gem. § 362 BGB teilweise erloschen.

Der Einwand des Beklagten, der Beklagte habe für den streitgegenständlichen Monat Dezember 2021 die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt, stellt einen besonderen Erfüllungseinwand dar, den der Arbeitgeber einem Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers entgegenhalten kann (BAG, Urteil vom 20.04.2011 – 5 AZR 184/10).

Für die teilweise Erfüllung trägt der Beklagte die Darlegungs- und Beweislast. Diese Beweislastverteilung ist Ausdruck des Leistungsrisikos und entspricht allgemeinen beweisrechtlichen Erwägungen. Bei der Erfüllung handelt es sich um einen für den Schuldner, also den Beklagten, günstigen Tatbestand, aus dem er Rechte herleiten will (LAG Hamm Urteil vom 29.08.2006 – 9 Sa 2273/05)

...

Gemessen hieran ist der Beklagte, nach Bestreiten des Klägers, hinsichtlich der teilweisen Erfüllung durch Zahlung der Steuern- und Sozialversicherungsbeiträge seiner Darlegungslast nicht hinreichend nachgekommen. Der Beklagte hat nicht substantiiert dargelegt, dass er für den Monat Dezember 2021 Sozialversicherungsbeiträge und Steuern für den Kläger abgeführt hat. Der Beklagte beschränkt sich auf die Behauptung, dass entsprechende Beträge abgeführt wurden ohne konkrete Zahlungsbelege oder Ähnliches vorzulegen. Es fehlt bereits an einem Vortrag dahingehend, in welcher Höhe entsprechende Zahlungen vorgenommen wurden.

b. Für den Zeitraum 01.12.2021 bis einschließlich 17.12.2021, sowie für den 21.12.2021 folgt der Anspruch des Klägers auf Zahlung aus dem Arbeitsvertrag iVm. § 611a Abs. 2 BGB. Danach ist der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Der Vergütungsanspruch des Klägers für diese Zeiträume ist entstanden, da er seiner Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag iVm. § 611a Abs. 1 BGB durch Erbringung seiner Arbeitsleistung nachgekommen ist.

aa) Dies ist in Bezug auf 60,1 Stunden zwischen den Parteien unstrittig. Streitig ist, ob der Kläger weitere 104 Stunden Arbeitsleistung erbracht hat.

Der Arbeitnehmer trägt für die Behauptung, er habe die geschuldete Arbeit verrichtet, die Darlegungs- und Beweislast. Ausgehend von den Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts in Verbindung mit § 614 BGB gilt im Arbeitsverhältnis der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Verlangt der Arbeitnehmer gem. § 611a Abs. 1 BGB Arbeitsvergütung für Arbeitsleistung, hat er deshalb darzulegen und – im Bestreitensfall – zu beweisen, dass er Arbeit verrichtet oder einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt (z.B. § 1 BurlG, §§ 615, 616 S. 1 BGB, §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1 EFZG, § 37 Abs. 2 BetrVG). Da die konkret zu leistende Arbeit in der Regel vom Arbeitgeber durch Weisungen zu bestimmen ist (§ 106 GewO), genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, er habe sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern. Deshalb hat der Arbeitgeber im Einzelnen vorzutragen, welche

Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und ob der Arbeitnehmer den Weisungen nachgekommen ist. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragene Arbeitsstunden als zugestanden (vgl. BAG, Urteil vom 18.04.2012 – 5 AZR 248/11).

bb) Gemessen hieran, ist der Kläger seiner Darlegungslast hinreichend nachgekommen. Er hat für den gesamten Monat Dezember 2021 Stundenzettel eingereicht, aus denen sich die konkrete Arbeitszeit des Klägers an den einzelnen Tagen im Dezember 2021 ergibt. Zudem hat er Arbeitsprotokolle eingereicht, aus denen sich ergibt, welchen Tätigkeiten er in welchem Zeitraum nachgegangen ist.

cc) Auf diesen Vortrag hat der Beklagte sich nicht substantiiert eingelassen, sodass die vom Kläger vorgetragene Arbeitsstunden als zugestanden gelten, § 138 Abs. 2, 3 ZPO. Die erklärungsbelastete Partei hat auf die Behauptungen des Prozessgegners grundsätzlich substantiiert, das heißt mit näheren positiven Angaben zu erwidern; sie muss erläutern, von welchem Sachverhalt sie ausgeht. Der Umfang der erforderlichen Substantiierung richtet sich dabei nach dem Vortrag der darlegungsbelasteten Partei; je detaillierter der Vortrag der behaupteten darlegungsbelasteten Partei, desto höher ist die Erklärungslast gem. § 138 Abs. 2 ZPO (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.07.2019 – 7 Sa 433/18).

Mit Blick hierauf, fehlt es dem Vortrag des Beklagten an einer hinreichenden Substantiierung. Der Vortrag des Beklagten beschränkt sich auf die Wiedergabe des elektronischen Zeiterfassungssystems, wonach der Kläger nicht die vollständige Arbeitsleistung erbracht haben soll. Dieser Vortrag erfüllt, nach den oben genannten Grundsätzen, die Anforderungen an ein substantiiertes Erwidern nicht. Es fehlt bereits an einem Vortrag dahingehend, an welchen konkreten Tagen der Beklagte dem Kläger Arbeit zugewiesen hat und der Kläger die zugewiesene Arbeit nicht erbracht haben soll. Soweit lediglich ein pauschaler Zeitraum angegeben wird, in dem das elektronische Zeiterfassungssystem ein Negativsaldo aufweist, war dieser Vortrag im Hinblick auf die von dem Kläger zur Darlegung seiner Klageforderung eingereichten Stundenzettel, sowie Arbeitsprotokolle nicht hinreichend konkret. Der Beklagte hätte darlegen müssen, warum der Kläger, anders als von ihm dargelegt, der geschuldeten Arbeitsleistung an jedem einzelnen Tag nicht entsprechend der Stundenzettel und Arbeitsprotokolle, nachgekommen ist. Ein solcher Vortrag des Beklagten fehlt vollständig.

...

c) Für den Zeitraum des 20.12.2023 und 22.12.23 bis einschließlich 31.12.2023 folgt der Anspruch des Klägers auf Vergütung aus § 615 S. 1 BGB iVm. § 611a Abs. 2 BGB unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs.

Der Kläger hat trotz Nichtleistung der Arbeit einen Anspruch auf Vergütung während der Betriebsferien.

Die Beklagte befand sich am 20.12.2023 und in der Zeit vom 22.12.2023 bis 31.12.2023 im Annahmeverzug, weil sie den arbeitsbereiten Kläger während der Betriebsferien nicht beschäftigt hat.

aa) Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn er (noch) nicht urlaubsberechtigte, jedoch arbeitsbereite Arbeitnehmer während der Betriebsferien nicht beschäftigt. Hier- von kann durch Parteivereinbarungen abgewichen werden, die nur zulässig sind, wenn die Parteien zuvor die beiderseitige Interessenlage gehörig abgewogen haben. Es muss demnach zunächst feststehen, dass der Betrieb während der Betriebsferien still- liegt und dem nicht urlaubsberechtigten Arbeitnehmer keine Gelegenheit zur Weiterar- beit bietet. Es ist vielfach so, dass Betriebe während der Betriebsferien Not- oder Aus- hilfsdienste aufrechterhalten. Es ist dem Arbeitgeber in diesem Falle zuzumuten, den nicht urlaubsberechtigten Arbeitnehmer im nicht stillgelegten Betriebsteil zu beschäfti- gen; andererseits wird auch dem Arbeitnehmer zuzumuten sein, während der Betriebs- ferien vorübergehend solche Arbeiten zu übernehmen, die ihm nach dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses an sich nicht übertragen werden können (BAG, Urteil vom Urteil vom 30.06.1976 - 5 AZR 246/75; LAG Rheinland-Pfalz Urteil vom 27.04.2017 – 5 Sa 497/16).

Vorliegend hat der Beklagte den Kläger während der Betriebsferien nicht beschäftigt.

bb) Eine Parteivereinbarung über eine unbezahlte Freistellung des Klägers ist nicht vorgetragen worden. Vereinbarungen über unbezahlten Urlaub während der Betriebs- ferien müssen zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses klar und deutlich be- sprochen und zuvor ausgehandelt werden (BAG, Urteil vom 30.06.1976 – 5 AZR 246/75). Daran ändert im vorliegenden Fall auch die Regelung des Arbeitsvertrags in § 6 nichts, wonach fehlende Arbeitsstunden vorgearbeitet werden müssen. Bereits aus

§ 106 GewO folgt, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher bestimmt, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt wird. Im Arbeitsvertrag der Parteien befindet sich keine konkrete Regelung dazu, wann der Kläger die im Dezember anfallenden Stunden in Bezug auf den Betriebsurlaub hätte vorarbeiten müssen. Infolgedessen lag die Verantwortung für die Arbeitszuweisung und –einteilung allein beim Arbeitgeber. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers hat der Beklagte auch selbst erkannt, soweit sich in § 6 des Arbeitsvertrages die Regelung befindet, dass die Absprache bezüglich der Vor- und Nacharbeit vorab mit der Bundesvorsitzenden und der Geschäftsführung geplant werden muss. Der Beklagte hat im Streitfall nicht vorgetragen, dass er seiner Verpflichtung zur Arbeitszuweisung und –einteilung hinsichtlich der vorzuarbeitenden Stunden nachgekommen ist, sodass er sich im Dezember während des Betriebsurlaubs gem. § 296 S. 1 BGB im Annahmeverzug befand, ohne dass es eines Angebots der Arbeitsleistung durch den Kläger bedurfte.

d) Auch soweit der Beklagte vorträgt, das elektronische Zeiterfassungssystem weise für den Zeitraum September bis Dezember 2021 insgesamt 253,26 Fehlstunden auf, lässt dies den Anspruch des Klägers auf Vergütung für den Monat Dezember 2021 nicht entfallen.

Da der Kläger im hiesigen Verfahren einen Anspruch auf Vergütung für den Monat Dezember 2021 geltend macht, kommt es allein darauf an, ob für diesen Monat die Voraussetzungen für einen Vergütungsanspruch vorliegen. Hinzu kommt, dass es auch hier an einem substantiierten Vortrag des Beklagten mangelt. Er beschränkt sich auf die pauschale Behauptung der Fehlstunden ohne konkret darzulegen, wann diese Fehlstunden angefallen sind und aus welchem Grund diese angefallen sind. So könnte auch hier ein Vergütungsanspruch unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs folgen, wenn der Beklagte den Kläger nicht im arbeitsvertraglich geschuldeten Umfang beschäftigt hat. Hinzu kommt, dass der Kläger auch für die Monate September bis November 2021 Stundenzettel vorgelegt hat, aus denen sich seine konkret erbrachten Arbeitsstunden ergeben. Es wäre daher Aufgabe des Beklagten gewesen, sich hinreichend substantiiert auf diesen Vortrag einzulassen.

...

Vor diesem Hintergrund konnte die Frage, ob die von dem Beklagten behaupteten 253,26 Fehlstunden tatsächlich angefallen sind, offenbleiben.

e) Der Beklagte hat kein Zurückbehaltungsrecht gem. § 273 BGB. Gem. § 273 Abs. 1 BGB kann der Schuldner, der aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger hat, die geschuldete Leistung verweigern, bis die ihm gebührende Leistung bewirkt wird.

Vorliegend beruft sich der Beklagte auf § 13 lit. f des Arbeitsvertrages, der eine Nachweis- und Dokumentationspflicht hinsichtlich Stundenzettel und Arbeitsprotokolle regelt und die Auszahlung des Gehalts vom Eingang dieser Meldungen abhängig macht.

Die Kammer konnte dabei offenlassen, ob die Klausel als Allgemeine Geschäftsbedingung gem. § 305c Abs. 1 BGB unwirksam ist, da sie sich an einer anderen Stelle als die Vergütungsregel befindet. Der Kläger ist seinen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nachgekommen. So hat er im Rahmen des Klageverfahrens Stundenzettel des gesamten Jahres 2021 eingereicht und Arbeitsprotokolle für den gesamten Monat Dezember 2021. Soweit der Beklagte sich darauf beruft, die Stundenzettel seien nicht unterschrieben, hat dies keine Auswirkungen auf ein etwaig bestehendes Zurückbehaltungsrecht des Beklagten aus dem Arbeitsvertrag. In § 13 lit. f des Arbeitsvertrages findet sich keine Verpflichtung des Klägers, unterschriebene Stundenzettel einzureichen.

2. Der Zinsanspruch des Klägers folgt aus §§ 286, 288 BGB unter dem Gesichtspunkt des Verzugs.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 S.1 ZPO und § 269 Abs. 3 S. 2 ZPO unter Berücksichtigung des zurückgenommenen Teils der Klage hinsichtlich des um zwei Tage verschobenen Zinsbeginns. Dem Beklagten waren als unterliegender Partei die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

IV.

Der gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzende Wert des Streitgegenstandes gründet sich auf § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 3 ff. ZPO. Dabei hat die Kammer unter Be-

rücksichtigung des Streitwertkataloges für die Arbeitsgerichtsbarkeit die Zahlungsklage mit den jeweiligen Nennbeträgen 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 oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de.

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 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.

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Dortmund



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -