

---

**Datum:** 04.09.2020  
**Gericht:** Arbeitsgericht Herne  
**Spruchkörper:** 5. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 5 Ca 178/20  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGHER:2020:0904.5CA178.20.00

---

**Tenor:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 293,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.04.2020 zu zahlen.
2. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
4. Der Streitwert wird auf 6.173,85 € festgesetzt.

---

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten um den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses und um Ansprüche aus diesem. 1

Die Klägerin war auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 08.02.2019 (Bl. 7 ff. d. A.) seit dem 01.03.2019 als Hauswirtschafterin mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 45 Stunden im Monat zu einem Bruttostundenentgelt von 10,00 € für die Beklagte tätig. In dem Arbeitsvertrag heißt es u. a. wörtlich: 2

„§ 5 Urlaub 4

(1) Dem Arbeitnehmer steht ein Urlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen zu. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage einer 5-Tage-Woche; arbeitet der Arbeitnehmer regelmäßig an weniger als 5 Tagen pro Woche, so ist der Urlaubsanspruch entsprechend zu vermindern. ...“ 5

Die Beklagte betreibt mit nicht mehr als zehn Beschäftigten einen ambulanten Pflegedienst. 6

Zu Beginn der von der Klägerin arbeitstäglich zu absolvierenden Touren hatte sie sich auf dem ihr überlassenen Diensthandy in der App A.GO Tour mittels Benutzernamen und PIN anzumelden und am Ende des Arbeitstages wieder abzumelden.

Vom 15. bis zum 30.07.2019 wurde der Klägerin Urlaub gewährt. Ab dem 30.11.2019 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Mit Schreiben vom 30.01.2020 (Bl. 11 d. A.), welches der Klägerin noch am selben Tag zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 29.02.2020. In dem Kündigungsschreiben heißt es u. a. wörtlich

„Ab sofort ist es Ihnen nicht mehr gestattet, jeglichen Kontakt während Ihres Krankenstandes und nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses zu Kunden sowie Angehörigen von Kunden der B Pflege team GmbH aufzunehmen.“

Mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 30.01.2020 (Bl. 146/147 d. A.) forderte die Klägerin von der Beklagten unter Fristsetzung bis zum 13.02.2020 Auskunft nach der Datenschutzgrundverordnung im Hinblick auf sämtliche bei der Beklagten gespeicherten Daten, insbesondere die Daten der Arbeitszeiterfassung.

Mit ihrer am 31.01.2020 bei Gericht eingegangenen und später erweiterten Klage wandte sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses, begehrte im Wege der Stufenklage Auskunft über geleistete Arbeitszeiten und Bezahlung von Mehrarbeit, machte Schadensersatzansprüche wegen verspätet erteilter Auskunft gelten, begehrt die Unterlassung des Ausspruchs eines Kontaktverbots und hilfsweise die Zahlung von Urlaubabgeltung. Mit Schreiben vom 13.08.2020 übersandte die Beklagte an die Prozessbevollmächtigten der Klägerin die Stundenzettel/Stundennachweise für den Zeitraum des Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin ist der Ansicht, die Kündigung verstoße als unmittelbare Reaktion auf die Krankmeldung gegen das Maßregelungsverbot. Ferner sei die Beklagte verpflichtet Auskunft über die Arbeitszeiten zu geben. Dieser Anspruch folge aus § 242 BGB. Zudem ergebe sich der Anspruch aus § 15 DSGVO, da es sich bei der Aufzeichnung von Arbeitszeiten um persönliche Daten handle. Die anwaltlich vertretene Beklagte sei dem Auskunftsbegehren über sechs Monate nicht nachgekommen, so dass ihr ein immaterieller Schadensersatzanspruch nach Art 82 DSGVO zustehe, der mindestens 3.000,00 € betrage. Für das von der Beklagten ausgesprochene Kontaktverbot gebe es keine Grundlage. Schließlich behauptet sie, regelmäßig in einer 5-Tage-Woche gearbeitet zu haben. Im Jahr 2019 seien ihr vier Urlaubstage gewährt worden.

Nachdem die Beklagte unter dem 13.08.2020 Stundennachweise an die Klägerin versandt hat erklärten beide Parteien den angekündigten Antrag, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Auskunft über die im Zeitraum 01.03.2019 bis 30.01.2020 geleistete Arbeitszeit zu erteilen, in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

- 1. festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis zur Beklagten nicht durch die Kündigung vom 30.01.2020 aufgelöst worden ist; 116
- 2. die Beklagte zu verurteilen, die sich aus der Auskunft ergebende monatliche Arbeitszeit, welche über 45,00 Stunden monatlich liegt, mit 10,00 € brutto je 118

Arbeitsstunde an sie zu zahlen;

- 3. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, sie aufzufordern, jeglichen Kontakt während ihres Krankenstandes und nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu Kunden sowie Angehörigen von Kunden der Beklagten zu unterlassen; 120
- 4. hilfsweise für den Fall, dass der Antrag zu 1 abgewiesen wird, die Beklagte zu verurteilen, an sie 373,85 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.04.2020 zu zahlen; 212
- 5. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen immateriellen Schadensersatz, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.08.2020 zu zahlen. 224

Die Beklagte beantragt, 25

die Klage abzuweisen. 26

Sie behauptet, dass bei ihr kein digitales Abrechnungssystem vorläge und die Arbeitszeiten nicht mittels einer App erfasst würden. Ihre Mitarbeiter würden eine App nur zur Erfassung der Touren nutzen. Ein Arbeitszeitkonto führe sie nicht. Die Klägerin habe wechselweise an zwei oder drei Tagen pro Woche durchschnittlich 10,5 Stunden gearbeitet. Die Urlaubsregelung im Arbeitsvertrag sei unglücklich formuliert; es sei auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen im Kalenderjahr abzustellen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe die Klägerin noch einen Urlaubsanspruch von zwei Wochen aus dem Jahr 2019 und 2,5 Tagen aus dem Jahr 2020 gehabt. Dieser Anspruch sei mit 293,00 € brutto abzugelten. 27

Wegen des weiteren Vortrags wird auf die wechselseitigen schriftsätzlichen Ausführungen der Parteien einschließlich der Anlagen Bezug genommen. 28

**Entscheidungsgründe:** 29

Die Klage ist unzulässig, soweit die Klägerin die Bezahlung von Mehrarbeit begehrt. Im Übrigen ist die Klage mit den Hauptanträgen unbegründet. Der Hilfsantrag ist nur zum Teil begründet. 30

I. 31

Der nicht bezifferte Klageantrag zu 2 ist unzulässig, da er nicht dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO genügt. Entgegen der Ansicht der Klägerin konnte der Zahlungsantrag nicht in ein Stufenverhältnis im Sinne des § 254 ZPO mit dem ursprünglich geltend gemachten Auskunftsbegehren gestellt werden. 32

Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Rechnungslegung ein unbeziffertes Zahlungsantrag verbunden werden, wenn die Rechnungslegung der Bezifferung des Zahlungsantrags dient. Die begehrte Auskunft muss zur Erhebung eines bestimmten Antrags erforderlich sein (BAG, Urteil vom 12.07.2006 – 5 AZR 646/05 – EzA § 108 GewO Nr. 1; Urteil vom 01.12.2004 – 5 AZR 664/03 – EzA § 242 BGB 2002 Gleichbehandlung Nr. 5). 33

Keiner Entscheidung bedarf hier die Frage, ob der Klägerin ein Anspruch auf Auskunft über die geleistete Arbeitszeit gegen die Beklagte aus § 242 BGB oder Art. 15 DSGVO zustand. Selbst wenn dies zugunsten der Klägerin unterstellt wird, wäre die begehrte Auskunft nicht zur Bezifferung des Zahlungsantrags erforderlich gewesen. Verlangt der Arbeitnehmer – wie hier die Klägerin – aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder § 612 Abs. 1 BGB Arbeitsvergütung für Überstunden, hat er darzulegen und – im Bestreitensfall – zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat (z. B. BAG, Urteil vom 10.04.2013 – 5 AZR 122/12 – EzA § 611 BGB 2002 Mehrarbeit Nr. 7). Diese Darlegungslast kann nicht im Wege der Stufenklage dem Prozessgegner aufgebürdet werden.

II. 35

Die Klage ist mit den Hauptanträgen unbegründet. 36

1. Die zulässige und rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 30.01.2020 unter Beachtung der Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB zum 29.02.2020 beendet worden. Die Kündigung ist wirksam. Sie bedurfte keiner sozialen Rechtfertigung im Sinne des § 1 KSchG. Die Norm findet auf das Arbeitsverhältnis nach § 23 KSchG keine Anwendung, da die Beklagte in ihrem Betrieb unstreitig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. 37

Entgegen der Ansicht der Klägerin verstößt die Kündigung auch nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Dass die Krankmeldung der Klägerin das maßgebliche Kündigungsmotiv war, ergibt sich nicht aus dem Sachvortrag der Klägerin. Es fehlt bereits an einem zeitlichen Zusammenhang zwischen der Rechtsausübung der Klägerin und der Kündigung. Unstreitig war die Klägerin bereits zwei Monate vor Ausspruch der Kündigung ab dem 30.11.2020 erkrankt. 38

2. Die Klägerin hat gegen die Beklagten keinen Anspruch auf Unterlassung der Aufforderung, jeglichen Kontakt während ihres Krankenstandes und nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu Kunden sowie Angehörigen von Kunden der Beklagten zu unterlassen, aus §§ 1004, 823 Abs. 1 und 2 BGB, der hier allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage. Unabhängig davon, dass auch der Tatsachenvortrag der Klägerin keine Wiederholungsgefahr erkennen lässt, wird die Klägerin durch die Aufforderung im Kündigungsschreiben weder in einem absoluten Recht im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB verletzt, noch verstößt die Aufforderung gegen ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. 39

3. Die Klägerin hat schließlich gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Ersatz eines immateriellen Schadens aus Art. 82 DSGVO. 40

a) Der auf Zahlung einer der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigung gerichtete Klageantrag ist hinreichend bestimmt. Steht dem Gericht ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Entschädigungshöhe zu bzw. hängt die Bestimmung eines Betrags vom billigen Ermessen des Gerichts ab, ist ein unbezifferter Zahlungsantrag zulässig (BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8. AZR 530/09 – EzA § 15 AGG Nr. 10). 41

b) Nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, einen Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter. Es handelt sich bei den Ansprüchen auf Ersatz des materiellen und des immateriellen Schadens um 42

zwei unterschiedliche Streitgegenstände (LAG Düsseldorf, Urteil vom 11.03.2020 – 12 Sa 186/19 – juris). Mit der Klage macht die Klägerin den auf Zahlung einer Entschädigung für den angeblichen immateriellen Schaden gerichteten Gegenstand geltend. Eine solche Entschädigung setzt nach dem Wortlauf des Art 82 Abs. 1 DSGVO voraus, dass ein Verstoß gegen die DSGVO gegeben ist.

Nach § 15 Abs. 1 DSGVO hat eine betroffene Person gegen den Verantwortlichen nicht nur einen Anspruch auf Bestätigung, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden, sondern auch einen Anspruch auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten. Personenbezogene Daten sind nach Art. 4 Ziff. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Verarbeitung ist nach Art. 4 Ziff. 2 DSGVO jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten. Nach Art. 2 Abs. 1 DSGVO gilt die Verordnung jedoch für die nichtautomatisierte Verarbeitung nur, wenn die personenbezogenen Daten in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. 43

c) Die Beklagte hat gegen die DSGVO verstoßen, indem sie das Auskunftersuchen der Klägerin vom 30.01.2020 nicht innerhalb der Fristen des Art 12 Abs. 3 und 4 DSGVO beantwortet hat. Erst über ein halbes Jahr nach dem Ersuchen hat die Beklagte mit Schreiben vom 13.08.2020 Stundennachweise an die Klägerin gesandt. Dabei kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, dass diese der Klägerin individuell zuzuordnenden Daten von der Beklagten in einem Dateisystem gespeichert worden sind. 44

d) Neben dem Vorstoß gegen die DSGVO setzt Art. 82 Abs. 1 DSGVO aber auch einen (erstattungsfähigen) immateriellen Schaden voraus. Einen solchen Schaden hat die Klägerin nicht dargelegt. Keiner abschließenden Entscheidung bedarf hier die Frage, ob ein Verstoß gegen die DSGVO stets auch eine Verletzung des Grundrechts des Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung aus Art 2 Abs. 1 i. V. m. Art 1 Abs. 1 GG indiziert. Denn nicht jeder Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht hat einen Entschädigungsanspruch zur Folge. 45

aa) Das allgemeine Persönlichkeitsrecht und seine besonderen Erscheinungsformen dienen in erster Linie dem Schutz ideeller Interessen, insbesondere dem Schutz des Wert- und Achtungsanspruchs der Persönlichkeit. Dieser Schutz wird dadurch verwirklicht, dass bei einer Verletzung dieser Rechte neben Abwehransprüchen auch Schadensersatzansprüche in Betracht kommen, die nicht nur auf den Ersatz materieller, sondern – wenn es sich um einen schwerwiegenden Eingriff handelt und die Beeinträchtigung nicht in derer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann – auch auf den Ausgleich immaterieller Schäden gerichtet sind (BAG, Urteil vom 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – EzA § 611 BGB 2002 Persönlichkeitsrecht Nr. 6; BGH, Urteil vom 05.10.2004 – VI ZR 255/03 – BGHZ 160, 298; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.06.2011 – 12 Sa 1/10 – juris). Hierbei sind die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen. 46

bb) Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs ist der Klägerin kein erstattungsfähiger immaterieller Schaden entstanden. Zwar verletzte die Beklagte durch die verzögerte Herausgabe gespeicherter personenbezogener Daten das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Klägerin. Unter Abwägung aller Umstände des vorliegenden Falles ist diese Persönlichkeitsrechtsverletzung jedoch nicht so schwerwiegend, dass sie nur durch eine Geldentschädigung in befriedigender Weise ausgeglichen werden kann. 47

Insoweit war zu berücksichtigen, dass es der Klägerin mit ihrem Auskunftsanspruch ausweislich ihres Prozessverhaltens nicht um den Schutz ihrer persönlichen Daten, sondern um die Beschaffung von Informationen zur Vorbereitung eines Zahlungsanspruchs gegen die Beklagte ging. Eine rechtswidrige Beschaffung oder Verwendung personenbezogener Daten durch die Beklagte wird von der Klägerin nicht einmal angedeutet. So macht die Klägerin zwar mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 30.01.2020 gegenüber der Beklagten ausdrücklich einen Auskunftsanspruch nach der DSGVO geltend. Demgegenüber macht sie noch vor Ablauf der Frist des Art 12 Abs. 3 und 4 DSGVO einen Auskunftsanspruch allein in Bezug auf ihre Arbeitszeiten gerichtlich geltend, ohne diesen Anspruch auf automatisiert verarbeitete oder in Dateisystemen gespeicherte Daten zu begrenzen; ausweislich der Klagebegründung wird der Auskunftsanspruch auch nur alternativ auf die DSGVO gestützt.

Zudem begrenzt die Klägerin ihren Auskunftsanspruch auf solche Daten, in Bezug auf die sie selbst nach allgemeinen Regeln die Obliegenheit trifft, diese aufzuzeichnen. Wie oben bereits dargelegt, trifft die Klägerin in einem Vergütungsstreit die Darlegungslast in Bezug auf die geleistete Arbeit. Versäumt es die Klägerin diesbezügliche Informationen zu sichern, kann dies der Beklagten nicht als immaterieller Schaden angelastet werden. 49

III. 50

War die Kündigungsschutzklage – wie oben dargelegt – unbegründet, so fiel auch der Hilfsantrag zur Entscheidung an. Dieser ist im ausgesprochenen Umfang begründet. 51

1. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 293,00 € brutto aus § 7 Abs. 4 BUrlG. 52

a) Zu Recht gegen beide Parteien davon aus, dass die Klägerin gegen die Beklagte einen Urlaubsanspruch in Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs (§ 3 Abs. 1 BUrlG) erworben hat. Auch von der Klägerin wird kein darüber hinausgehender vertraglicher Urlaubsanspruch geltend gemacht. 53

Im Kalenderjahr 2019 hat die Klägerin nach erfüllter Wartezeit (§ 4 BUrlG) einen Urlaubsanspruch von 20 Tagen in der von ihr behaupteten 5-Tage-Woche erworben. Unstreitig wurde der Klägerin in der Zeit von 15. bis zum 30.07.2019 zwei Wochen Urlaub gewährt. In diesen Zeitraum fallen 10 Urlaubstage, so dass ein Restanspruch von 10 Tagen verbleibt. 54

Im Kalenderjahr 2020 hat die Klägerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 29.02.2020 einen Teilurlaubsanspruch (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG) von 3,34 Tagen erworben. 55

Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mithin noch offene Urlaubsanspruch von insgesamt 13,34 Tagen war nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Unter Zugrundelegung eines regelmäßigen monatlichen Entgelts von 450,00 € brutto errechnet sich nach § 11 BUrlG ein Abgeltungsanspruch, der den von der Beklagten zugestandenen Betrag von 293,00 € brutto nicht übersteigt. 56

Der Zinsanspruch folgt aus §§ 288, 286 BGB. 57

b) Der weitergehende Antrag ist unbegründet. Zwischen den Parteien stand zuletzt außer Streit, dass der Klägerin vom 15. bis zum 30.07.2020 Urlaub gewährt worden ist. Weshalb sich die Klägerin für diesen Zeitraum lediglich vier Urlaubstage anrechnen lassen will, ist nicht 58

nachvollziehbar.

IV. 59

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 Abs. 2, 91a Abs. 1 ZPO. Dabei war zu berücksichtigen, dass nach dem bisherigen Sach- und Streitstand der angekündigte Auskunftsanspruch zum Zeitpunkt der übereinstimmenden Erledigungserklärung unbegründet war. Ein Auskunftsanspruch der Klägerin ergab sich nicht aus § 242 BGB, da ein solcher Anspruch zur Umkehr der Darlegungslast im Prozess geführt hätte. Ein Anspruch in dem im Antrag formulierten Umfang folgt auch nicht aus Art. 15 DSGVO, da die Klägerin auch Auskunft über Daten verlangte, die nicht automatisiert verarbeitet oder in Dateisystemen gespeichert wurden. 60

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 42 GKG, 3 ff. ZPO. 61

## RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 62

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 63

Landesarbeitsgericht Hamm 64

Marker Allee 94 65

59071 Hamm 66

Fax: 02381 891-283 67

eingegangen sein. 68

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 Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.de). 69

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 70

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 71

•

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,	74
• 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.	75
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	76
* <b>Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.</b>	77

---