
Datum: 20.03.2018
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Ca 2033/17
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2018:0320.5CA2033.17.00

Tenor:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 11.761,45 EUR brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.542,25 EUR seit dem 17.11.2017, aus weiteren 3.588,55 EUR seit dem 23.11.2017 und aus weiteren 6.630,65 EUR seit dem 01.03.2018.
- 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- 3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
- 4. Der Streitwert wird auf 12.486,65 EUR festgesetzt.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten noch über Feiertagsvergütung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Lohnzahlung im Hinblick auf eine Freistellung wegen Urlaubs.	2
Der am 22.12.1964 geborene, verheiratete Kläger, der Vater zweier Kinder ist, ist seit dem 20.11.2010 bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt bei einem Bruttostundenlohn in Höhe von 20,20 €. Die wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich auf 40 Stunden, wobei der Kläger von montags bis donnerstags jeweils 8,25 Stunden arbeitet und freitags sieben Stunden.	3
Die Beklagte erklärte im Jahr 2015 zunächst die außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger mit Schreiben vom 25.08.2015. Der Kläger erhob diesbezüglich Kündigungsschutzklage unter dem Aktenzeichen 2 Ca 1510/15; die Beklagte unterlag; die eingelegte Berufung der Beklagten blieb erfolglos.	4

Ferner erklärte die Beklagte die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 30.09.2015 mit Schreiben vom 31.08.2015, dem Kläger am 31.08.2015 zugegangen. Insoweit ist zwischen den Parteien beim Arbeitsgericht Iserlohn ein Kündigungsschutzverfahren unter dem Aktenzeichen 2 Ca 1573/15 geführt worden. Mit Urteil vom 15.08.2017 entschied die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 31.08.2015 nicht beendet worden sei. Außerdem wurde die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Schlosser weiterzubeschäftigen. Gegen das Urteil wurde Berufung seitens der Beklagten eingelegt, die zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung der ersten Instanz im Hinblick auf das vorliegende Verfahren beim Landesarbeitsgericht Hamm unter dem Az. 15 Sa 1246/17 anhängig war.

Mit Schreiben der Rechtsvertreter des Klägers vom 17.08.2017 wurde die Beklagte 6
aufgefordert, den Kläger entsprechend der Entscheidung der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 15.08.2017 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiterzubeschäftigen (vgl. Bl. 36 der Akte). Die Beklagte teilte daraufhin über ihren Rechtsvertreter folgendes mit:

*„Unsere Mandantin ist bereits, zur Vermeidung der angekündigten Vollstreckung aus dem 7
Urteil des ArbG Iserlohn vom 15.08.2017 Herrn A. als Schlosser faktisch weiter zu beschäftigen.*

*Wir bieten Ihrem Mandanten jedoch an, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens 8
unter Fortzahlung seiner Vergütung freigestellt zu werden.*

Bitte teilen Sie uns mit, ob dies für Herrn A. einvernehmlich in Betracht kommt. 9

Eine entsprechende Regelung findet sich im übrigen in Ziffer 16 des Arbeitsvertrages.“ 10

Seit dem 31.08.2017 beschäftigte die Beklagte den Kläger und zahlte den Lohn für die 11
Zeiten, in denen der Kläger seine Arbeitsleistung erbrachte.

Am 31.08.2017 arbeitete der Kläger zunächst 1,25 Stunden für die Beklagte und brach dann 12
die Arbeit ab, wobei er von dem ihn behandelnden Arzt arbeitsunfähig krankgeschrieben wurde. Die weiteren sieben Stunden, die der Kläger an diesem Tag noch hätte arbeiten müssen, vergütete die Beklagte nicht.

Ferner arbeitete der Kläger in der Zeit vom 11.09.2017 bis zum 26.09.2017. In den 13
Zeiträumen vom 01.09.2017 bis zum 10.09.2017 sowie in der Zeit vom 27.09.2017 bis zum 30.09.2017 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Ausweislich der Lohnabrechnung für den Monat September 2017 wurde dem Kläger kein Lohn für den vorgenannten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit in einem Umfang von 70,50 Stunden gezahlt (vgl. die zur Gerichtsakte gereichte Kopie der Septemberlohnabrechnung, Bl. 10 der Akte).

Mit seiner am 13.11.2017 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangenen Klage hat der Kläger 14
zunächst einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Monate August und September 2017 in Höhe von 2.059,65 € brutto geltend gemacht. Die Klageschrift ist der Beklagten am 16.11.2017 zugestellt worden.

Mit seiner am 16.11.2017 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangenen Klageerweiterung hat 15
der Kläger eine weitere Entgeltfortzahlung für den Monat Oktober 2017 geltend gemacht,

sowie für die Monate August und September 2017 im Hinblick auf einen zunächst zu gering eingeklagten Stundenlohn. Insoweit wird in dem Klageerweiterungsschreiben, welches bei Gericht am 17.11.2017 eingegangen ist, ausgeführt, dass im Hinblick auf die Monate August und September 2017 ein zu geringer Stundenlohn in Höhe von 19,90 € brutto in Ansatz gebracht worden sei. Tatsächlich betrage der Bruttostundenlohn 20,20 €. Dementsprechend sei hier ein weiterer Betrag in Höhe von 31,05 € brutto einzuklagen. Darüber hinaus ist der Kläger vom 01.10.2017 bis zum 30.10.2017 arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Am 31.10.2017 war ein gesetzlicher Feiertag. Hieraus folge für den Monat Oktober 2017 ein Lohnanspruch in Höhe von 3.565,30 € für 176,50 Arbeitsstunden. Die Klageerweiterung ist der Beklagten am 22.11.2017 zugestellt worden.

Des Weiteren macht der Kläger mit einer weiteren am 22.02.2018 eingegangenen Klageerweiterung noch Lohnansprüche für die Monate November und Dezember 2017 geltend. Im November 2017 wurde nicht vergütet der 01.11.2017 und der Zeitraum ab dem 06.11.2017. Insoweit sind von 176,50 Arbeitsstunden 15,25 Stunden vergütet und 161,25 Stunden nicht vergütet worden im November 2017. Außerdem wurden 167 Arbeitsstunden im Dezember 2017 nicht vergütet. Hieraus folge ein weiterer Lohnanspruch in Höhe von 6.630,65 € brutto. In der Zeit vom 06.11.2017 bis zum 31.12.2017 hatte der Kläger von der Beklagten genehmigten Urlaub (vgl. den in Kopie zur Gerichtsakte gereichten Urlaubsschein, Bl. 45 der Akte). Die Klageerweiterung ist der Beklagte am 28.02.2018 zugestellt worden. 16

Schließlich macht der Kläger für die Monate August bis Dezember 2017 jeweils eine Verzugs pauschale in Höhe von 40 € gemäß § 288 Abs. 5 BGB geltend, mithin insgesamt 200,00 € als Verzugs pauschale. 17

Der Kläger meint, dass er einen berechtigten Anspruch auf Entgeltfortzahlung, auf Feiertagsvergütung und auf Vergütung wegen einer Freistellung im Hinblick auf Urlaub habe. Insoweit stehe aufgrund der erstinstanzlichen Entscheidung des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 15.08.2017 fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbestehe. Darüber hinaus würden die Ansprüche auch aus dem Umstand folgen, dass die Beklagte durch das erstinstanzliche Urteil zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt worden sei. Auch insoweit bestünde zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis in dem Ansprüche auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf Vergütung bei Feiertagen bestünden. Die Annahme, im Rahmen eines etwaigen Prozessrechtsarbeitsverhältnisses bestünden diese Ansprüche nicht, sei falsch. 18

Der Kläger beantragt zuletzt, 19

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat August 2018 141,40 EUR brutto, für den Monat September 2017 1.949,30 EUR brutto, für den Monat Oktober 2017 3.565,30 EUR brutto, für den Monat November 2017 3.257,25 EUR brutto und für den Monat Dezember 2017 3.373,40 EUR brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.059,65 EUR seit dem 17.11.2017, aus weiteren 3.596,35 EUR seit dem 23.11.2017 und aus weiteren 6.630,65 EUR seit dem 01.03.2018; 20
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger als Verzugs pauschale gem. § 288 Abs. 5 BGB 200,00 EUR zu zahlen. 22

Die Beklagte beantragt, 23

die Klage abzuweisen.	24
Die Beklagte meint, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis bestünde. Dieses sei aufgrund der ordentlichen Kündigung vom 31.08.2015 bereits im Jahr 2015 beendet worden. Es bestünde lediglich ein faktisches Prozessrechtsarbeitsverhältnis, bei dem weder ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung noch auf bezahlten Urlaub bestünde.	25
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zur Akte gereichten Schriftsätze und ihre Anlagen sowie die Terminprotokolle ergänzend Bezug genommen.	26
Entscheidungsgründe	27
I.	28
Die zulässige Klage war im weit überwiegenden Umfang begründet.	29
1.	30
Der Kläger hat gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von insgesamt 11.761,45 € brutto für die Monate August 2017 bis Dezember 2017. Im Einzelnen ist hierzu folgendes auszuführen:	31
a)	32
Dem Kläger steht ein Entgeltfortzahlungsanspruch für den 31.08.2017 in Höhe von 141,40 € brutto für sieben Stunden bei einem Stundenlohn in Höhe von 20,20 € brutto zu, sowie für die Zeit vom 01.09.2017 bis zum 10.09.2017 sowie in der Zeit vom 27.09.2017 bis zum 30.09.2017 in Höhe von insgesamt 1.424,10 € brutto für 70,50 Stunden, sowie in der Zeit vom 01.10.2017 bis zum 30.10.2017 in Höhe von insgesamt 3.398,65 € brutto für 168,25 Stunden gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG.	33
Nach § 3 Abs. 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.	34
Der Kläger war in den vorgenannten Zeiträumen arbeitsunfähig erkrankt. Von der Beklagten sind, bis auf den generellen Einwand, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis bestünde, weder dem Grunde noch hinsichtlich der Höhe Einwände vorgetragen worden. Der Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen war in der Zeit vom 27.09.2017 bis zum 30.10.2017 auch noch nicht erschöpft.	35
b)	36
Ferner hat der Kläger einen Anspruch auf Vergütung im Hinblick auf die gesetzlichen Feiertage am 31.10.2017 (8,25 Stunden) und am 01.11.2017 (8,25 Stunden) in Höhe von insgesamt 333,3 € brutto gemäß § 2 Abs. 1 EFZG.	37
c)	38
Außerdem steht dem Kläger im Hinblick auf die urlaubsbedingte Freistellung für die Zeit ab dem 06.11.2017 bis zum 31.12.2017 ein Zahlungsanspruch in Höhe von insgesamt 6.464,00	39

€ brutto für 320 Arbeitsstunden zu.

d)	40
Soweit die Beklagte einwendet, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis bestünde, so steht diesem Einwand die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 15.08.2017 (Az.: 2 Ca 1573/15) entgegen. Zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz konnte die erkennende Kammer daher nur von einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ausgehen. Nicht anders wäre der Fall zu beurteilen gewesen, wenn ein gekündigter Arbeitnehmer direkt im Rahmen seiner Kündigungsschutzklage gleichzeitig Lohnansprüche geltend machen würde, die erst nach dem vermeintlichen Beendigungstermin fällig werden würden.	41
In diesen Fällen kommt allenfalls eine Aussetzung des Rechtsstreits in Betracht. Einen entsprechenden Antrag hat keiner der beiden Parteien gestellt. Das Gericht hat ebenfalls im Rahmen der Ermessenentscheidung von einer Aussetzung abgesehen.	42
aa)	43
Nach § 148 ZPO kann ein Rechtsstreit ausgesetzt werden, wenn die Entscheidung in diesem Rechtsstreit ganz oder zum Teil von dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen anhängigen Verfahrens bildet. Diese erforderliche Abhängigkeit ist nur dann gegeben, wenn das betreffende Rechtsverhältnis auf die Entscheidung im auszusetzenden Prozess Einfluss hat (Thüringer Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. Juni 2001 – 6/9 Ta 160/2000).	44
bb)	45
Zwar ist für die vorliegende Entscheidung die Frage, ob das Arbeitsverhältnis tatsächlich fortbesteht, die im Berufungsverfahren 15 Sa 1246/17 zu klären war, möglicherweise vorgreiflich gewesen. Allerdings sieht das Gesetz für diesen Fall lediglich eine fakultative Aussetzungsmöglichkeit vor. Es war eine Ermessensentscheidung durch die Kammer zu treffen, ob unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls eine Aussetzung des Rechtsstreits zu erfolgen hat. Dies ist nach Auffassung der Kammer nicht der Fall. Unter Berücksichtigung aller Umstände hat eine Aussetzung des Rechtsstreits nicht zu erfolgen, da hier überwiegenden Gründe gegen eine Aussetzung sprechen.	46
Die Aussetzung der Leistungsklage auf Arbeitsentgelt wegen Annahmeverzugs nach einer erstinstanzlich gewonnenen Kündigungsschutzklage ist schon in der Regel mit dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatzes des § 9 Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht zu vereinbaren (vgl. z.B. LAG Hessen, Beschluss vom 03.07.2002 - 12 Ta 213/02). Für eine ermessensfehlerfreie Aussetzungsentscheidung müssen hier besondere Gründe des Einzelfalles vorliegen, die das schützenswerte Interesse des Arbeitnehmers an auch vorläufiger Existenzsicherung ausnahmsweise überwiegen (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 11. August 2011 – 6 Ta 125/11).	47
Derartige besondere Gründe sind im Streitfall nicht dargelegt worden. Insbesondere ist der Kläger auf die Zahlung seiner berechtigten Lohnansprüche im Hinblick auf seinen Lebensunterhalt angewiesen.	48
2.	49
	50

Der Zinsanspruch im Hinblick auf die vorgenannten Zahlungsansprüche folgt aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB. Zinsbeginn ist gemäß §§ 187, 188 BGB analog der Tag, der auf den Tag der Rechtshängigkeit folgt.

3. 51

Soweit der Kläger einen weiteren Zahlungsanspruch für den Monat September 2017 in Höhe von weiteren 525,20 € brutto geltend gemacht hat, ist die Klage unbegründet. Der insoweit für den Monat September 2017 geltend gemachte Zahlungsbetrag war offensichtlich zu hoch angesetzt und beruhte auf einem Rechenfehler. Für den Monat September 2017 wurden lediglich 70,5 Stunden nicht vergütet, was einem Betrag in Höhe von 1.424,10 € brutto entspricht.

4. 53

Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Zahlung einer Verzugs pauschale in Höhe von jeweils 40,00 € für die Monate August bis Dezember 2017, da § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet.

Der geltend gemachte Anspruch steht dem Kläger aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. Als einzig in Betracht kommende Anspruchsgrundlage regelt § 288 Abs. 5 S. 1 BGB, dass der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 EUR hat.

Der Durchsetzung eines Anspruchs aus § 288 Abs. 5 S. 1 BGB im Arbeitsverhältnis in erster Instanz steht § 12a ArbGG analog entgegen.

a) 57

Die Frage der Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 S. 1 BGB im Arbeitsrecht ist umstritten. Nach einer Ansicht ist § 288 Abs. 5 BGB auch bei Arbeitsverträgen anzuwenden (MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 288 Rn. 30; Tiedemann, ArbRB 2014, 312, 313; Lembke, FA 2014, 357, 358; Hülsemann ArbRAktuell 2015, 146). Diese Ansicht wird - soweit überhaupt nähere Erläuterungen erfolgen - im Wesentlichen darauf gestützt, dass der Wortlaut eine solche Anwendung nicht ausschließe.

Demgegenüber wird in der Literatur und Rechtsprechung auch angenommen, dass § 12a ArbGG eine spezialgesetzliche Ausnahmeregelung ist, die in ihrem Anwendungsbereich § 288 Abs. 5 BGB verdrängt (Diller, NZA 2015, 1095, 1096). Zur Begründung wird auf den Gesetzeszweck des § 288 Abs. 5 BGB und die Funktion des § 12a ArbGG sowie eine daraus folgende Systemwidrigkeit Bezug genommen.

b) 60

Die erkennende Kammer folgt der Auffassung der Arbeitsgerichte Düsseldorf, Nürnberg und Oldenburg und des Landesarbeitsgerichts Köln wonach aus § 12a ArbGG in analoger Anwendung folge, dass die Durchsetzung eines Anspruchs nach § 288 Abs. 5 BGB im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz ausgeschlossen ist (ArbG Düsseldorf, Urteil vom 12. Mai 2016 – 2 Ca 5416/15; ArbG Düsseldorf, Urteil vom 13. Januar 2017 – 14 Ca 3558/16; ArbG Nürnberg, Urteil vom 11. November 2016 – 12 Ca 6016/15; ArbG Oldenburg; Urteil vom 02. November 2016 – 3 Ca 223/16; Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 04. Oktober 2017 – 5 Sa 229/17).

Sinn und Zweck der Verzugspauschale ist nach der ausdrücklichen Regelung in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2011/7/EU eine Entschädigung für die Beitreibungskosten des Gläubigers. Auch die Begründung des Regierungsentwurfs zur Einführung der Verzugspauschale verweist ausdrücklich darauf, dass die Pauschale Ersatz für Beitreibungskosten bzw. Rechtsverfolgungskosten des Gläubigers darstellen soll (BR-Drs. 154/14 S. 19). Dieser Zweck ergibt sich schließlich auch im Rückschluss zu § 288 Abs. 5 Satz 3 BGB, wonach die Pauschale auf Schadensersatz für Rechtsverfolgungskosten anzurechnen ist.

Demgegenüber schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG im Urteilsverfahren erster Instanz einen Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands aus. Dieser Ausschluss gilt für alle Ersatzansprüche, gleich auf welcher Grundlage (BAG, Urteil vom 27.10.2005 – 8 AZR 546/03) und erfasst auch vorprozessuale Anwaltskosten (BAG, Urteil vom 14.12.1977 – 5 AZR 711/76). 63

Zu dieser Rechtslage stünde § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB im Widerspruch, wenn man die Regelung im Arbeitsrecht anwenden würde. Darauf, dass der Gesetzgeber aber am weitgehenden Ausschluss des Anspruchs auf Erstattung der Rechtsverfolgungskosten im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz etwas ändern wollte, deutet nichts hin (a.A. MÜKoBGB/Ernst § 288 Rn. 30, der von einer überschießenden Umsetzung der Richtlinie ausgeht). Es erscheint widersprüchlich, gleichsam gegenläufig einen Anspruch nunmehr in erster Instanz zuzuerkennen, der in zweiter Instanz aufgrund der Anrechnungsregel in § 288 Abs. 5 Satz 3 BGB wieder aberkannt werden muss, weil die Pauschale danach auf den zweitinstanzlichen Kostenerstattungsanspruch anzurechnen wäre (ArbG Düsseldorf 12.5.2016 – 2 Ca 5416/15; ArbG Nürnberg, Urteil vom 11. November 2016 – 12 Ca 6016/15). 64

II. 65

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG. Dementsprechend hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 66

Der Beklagte unterlag im Rechtsstreit prozentual in einem Umfang von 94 %. Die Zuvielforderung des Klägers stellt sich dabei als verhältnismäßig gering dar im Verhältnis zur Gesamtforderung. Es liegen die Voraussetzungen des § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO vor. Höhere Kosten sind aufgrund der Zuvielforderung nicht veranlasst worden. Hinsichtlich einer geringfügigen Zuvielforderung geht das erkennende Gericht von einer Geringfügigkeitsgrenze bei 10 % des Streitwertes aus (vgl. auch Herget in: Zöller, Zivilprozessordnung, 30. Auflage 2014, § 92 ZPO, Rn. 10). 67

Der Rechtsmittelstreitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt. Er entspricht dem zuletzt gestellten Zahlungsantrag. 68

RECHTSMITTELBELEHRUNG 69

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden. 70

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 71

Landesarbeitsgericht Hamm 72

Marker Allee 94 73

74

eingegangen sein.	75
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	76
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	77
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	78
• 1. Rechtsanwälte,	79
• 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,	81
• 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 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.	82
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	83
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	84