
Datum: 22.04.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 1095/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0422.4SA1095.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 4 Ca 1568/15
Normen: Urteil
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Das Unionsrecht (Urteil des EUGH vom 12.06.2014 – C-118/13 - Bollacke) gebietet es, § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG so auszulegen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Urlaubsanspruch von sich aus auch ohne ein Urlaubsverlangen des Arbeitnehmers zu erfüllen (wie LAG Berlin-Brandenburg 12.06.2014– 21 Sa 221/14).

2. Für die Jahre 2012 und 2013 scheitert aber ein dementsprechender Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen der ständigen gegenteiligen Rechtsprechung des BAG am Verschulden des Arbeitgebers.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 21.10.2015 – 4 Ca 1568/15 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

2

Der Kläger war vom 01.09.2009 bis zum 30.04.2015 als Kassierer mit einer monatlichen Arbeitszeit von 55 Stunden und einem Stundenlohn von 7,20 € brutto bei dem Beklagten in dessen A C beschäftigt. Er wurde in jedem Monat in insgesamt acht Schichten jeweils an einem Samstag und Sonntag eingesetzt. Im Jahre 2012 betrug die monatliche Arbeitszeit bei acht Schichtdiensten 55 Stunden, die mit 396,00 € brutto = netto vergütet wurden. Im Jahre 2013 betrug die monatliche Arbeitszeit 60 Stunden, die mit 432,00 € brutto = netto vergütet wurden. Dem Kläger wurde in den Jahren 2012 und 2013 kein Jahresurlaub gewährt.

Nachdem er mit Schreiben vom 18.02.2015 das Arbeitsverhältnis zum 30.04.2015 gekündigt hatte und seine gesetzlichen Urlaubsansprüche für die Jahre 2012 bis 2014 zu je acht Urlaubstagen geltend gemacht hat, galt der Beklagte die Urlaubsansprüche für das Jahr 2014 und anteilig 2015 ab, nicht aber die Urlaubsansprüche für die Jahre 2012 und 2013. 3

Der Kläger begehrt wegen des nicht gewährten Jahresurlaubs für die Jahre 2012 und 2013 Schadensersatz in Höhe des Entgelts für jeweils acht Urlaubstage, insgesamt – insofern rechnerisch unstreitig – 828,00 €, die der Kläger erstinstanzlich als Nettzahlung beehrte. 4

Der Kläger hat behauptet, den Beklagten mehrfach auf die Gewährung von Urlaub angesprochen zu haben. Er meint indes, auch ohne ein solches Verlangen sei es die Pflicht des Beklagten gewesen, ihm von sich aus Urlaub zu gewähren, sodass der Beklagte den Verfall seines Urlaubsanspruches und die damit eintretende Unmöglichkeit der Erfüllung zu vertreten habe und daher nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Schadensersatz verpflichtet sei. 5

Der Kläger hat beantragt, 6
den Beklagten zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von netto 828,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen. 7

Der Beklagte hat beantragt, 8

die Klage abzuweisen. 9

Der Beklagte beruft sich darauf, dass der Kläger weder schriftlich noch mündlich jemals den Urlaub in den vergangenen Jahren beehrt habe. 10

Das Arbeitsgericht hat unter Zugrundelegung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die für einen entsprechenden Schadensersatzanspruch die Anforderung gestellt, dass der Arbeitgeber einen vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, die Klage abgewiesen. Es ist dem Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 12.06.2014 – 21 Sa 221/14 -, auf das der Kläger sich berufen hatte, nicht gefolgt und hat die Auffassung vertreten, dass auch das Urteil des EUGH im Fall B (Urteil vom 12.06.2014 – C-118/13 -) nicht zu einem anderen Ergebnis zwingt. 11

Gegen dieses ihm am 09.11.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 19.11.2015 Berufung eingelegt und diese am 28.12.2015 begründet. Er wendet sich mit Rechtsausführungen gegen das erstinstanzliche Urteil, wegen derer auf die Berufungsbegründung (Bl. 83 – 91 d. A.) Bezug genommen wird. 12

Der Kläger beantragt, 13

14

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 21.10.2015– 4 Ca 1568/15 – abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 828,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Insofern wird auf die Berufungserwiderung Bezug genommen.

Wegen des übrigen Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen diesen gewechselten Schriftsätzen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe

Die statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung des Klägers hatte in der Sache keinen Erfolg.

I. Das Arbeitsgericht ist zunächst zu Recht davon ausgegangen, dass der Urlaub aus den Jahren 2012 und 2013 gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 und 2 BUrlG verfallen war, weil er nicht im jeweils laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen wurde und für eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr die dafür erforderlichen dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe nicht vorlagen. Damit war der originäre Urlaubsanspruch aus dem Jahre 2012 ebenso wie der aus dem Jahre 2013 mit Ende des jeweiligen Jahres erloschen. Dagegen wendet sich die Berufung auch nicht.

II. Der Kläger sieht seinen Anspruch vielmehr deshalb als begründet an, weil er sich eines Schadensersatzanspruches für die verfallenen 16 Urlaubstage gemäß § 275 Abs. 1 und 4, § 280 Abs. 1 und 3, § 283 Satz 1, § 286 Abs. 2 Nr. 3, § 287 Satz 2, § 249 Abs. 1, § 251 Abs. 1 BGB berührt und sich dazu auf das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 12.06.2014– 21 Sa 221/14 – beruft.

1. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (und ihm folgend das Landesarbeitsgericht München vom 06.05.2015 – 8 Sa 982/14 – Revision beim Bundesarbeitsgericht anhängig unter dem Aktenzeichen 9 AZR 541/15) begründen den Schadensersatzanspruch entgegen der bisherigen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (dazu noch unten III.) nicht aus dem Gesichtspunkt des Verzugs, sondern aus dem Gesichtspunkt der zu vertretenden Unmöglichkeit (§ 275 Abs. 1, § 280 Abs. 1 – 3, § 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB) – ein Schadensersatzanspruch, der sich nach dieser Rechtsprechung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt (insofern auch für den aus Verzugs Gesichtspunkten begründeten Schadensersatzanspruch: BAG, 06.08.2013 – 9 AZR 956/11). Anders als das BAG meinen die beiden Landesarbeitsgerichte, dass es nicht darauf ankomme, ob der Arbeitgeber sich zum Zeitpunkt des Untergangs des originären Urlaubsanspruchs, mithin zum Zeitpunkt des Endes des Kalenderjahres, in Verzug befand. Vielmehr habe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren. Komme er dieser Verpflichtung nicht nach, werde der Schadensersatzanspruch begründet, es sei denn, der Arbeitgeber habe die nicht rechtzeitige Urlaubsgewährung nicht zu vertreten. Denn mit dem Untergang des Urlaubsanspruchs werde dessen Erfüllung unmöglich, so dass der Arbeitnehmer nach § 280 Abs. 3, § 283 Satz 1 BGB Schadensersatz statt der Leistung

verlangen könne. Es komme deshalb nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer Urlaub beantragt und dadurch den Arbeitgeber nach § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB in Verzug gesetzt habe.

Dass der Arbeitnehmer im Gegensatz zur ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (siehe unten III.) den Urlaub nicht erst verlangen müsse, sondern der Arbeitgeber verpflichtet sei, dem Arbeitnehmer den Urlaub auch ohne vorherige Aufforderung von sich aus rechtzeitig zu gewähren, leiten diese Landesarbeitsgerichte aus Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 04.11.2003 (Arbeitszeitrichtlinie) ab. Dazu wird von ihnen zunächst darauf verwiesen, dass der Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers diene (wie es sowohl der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – 24.03.2009 – 9 AZR 983/07 – als auch der des EUGH – z. B. 20.01.2009 – C-350/06 - und- C-520/06 – entspreche). Es handele sich also um Arbeitsschutzrecht, was auf unionsrechtlicher Ebene dadurch deutlich werde, dass der Anspruch in Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie geregelt sei. Für das Arbeitsschutzrecht aber sei anerkannt, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten zum Gesundheitsschutz der bei ihm Beschäftigten auch ohne vorherige Aufforderung nachzukommen habe (z. B. BAG 06.05.2003 – 1 ABR 13/02 - und 20.05.2005 – 5 AZR 52/05 -).

24

Dem stehe auch nicht entgegen, dass der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen habe. Der Arbeitgeber könne nachfragen. Äußere der Arbeitnehmer auf Nachfrage keine Urlaubswünsche, könne der Arbeitgeber den Urlaub einseitig verbindlich festlegen, wie es auch vom Bundesarbeitsgericht anerkannt sei (BAG 24.03.2009 – 9 AZR 983/07 -).

25

Das LAG Berlin-Brandenburg gelangt in seinem Urteil sodann dazu, dass keine Anhaltspunkte gegeben seien, dass der dortige Beklagte die Nichterfüllung des Urlaubsanspruches im Sinne des § 280 Satz 2 BGB nicht zu vertreten habe. Insbesondere sei nicht ersichtlich, dass der Kläger, wenn der Beklagte ihm für das Jahr 2012 Urlaub habe gewähren wollen, nicht bereit gewesen sei, diesen zu nehmen. Auch das Landesarbeitsgericht München (06.05.2012– 8 Sa 982/14 -) diskutiert die Frage des Vertretenmüssens im Sinne des § 280 Abs. 2 BGB nur unter dem Gesichtspunkt, ob der Arbeitgeber überfordert sei, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt habe und ob ein Mitverschulden des Arbeitnehmers vorliege.

26

2. In der rechtswissenschaftlichen Literatur unterschiedlich beantwortet wird die Frage, ob das Urteil des EUGH in der Rechtssache B vom 12.06.2014 (C-118/13) dazu zwingt, das nationale Recht so auszulegen, dass es für die Verpflichtung des Arbeitgebers, Urlaub zu erteilen, nicht darauf ankommen kann, dass der Arbeitnehmer im Vorfeld einen entsprechenden Antrag gestellt hat (vgl. z. B: Preis/Sagan/Mehrens/Witschen § 7 Rn. 33: B – Urteil gibt keine Anhaltspunkte für eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers; Polzer/Kafka NJW 2015, 2292: Tendenzaussage des EUGH, dass der Arbeitgeber aktiv werden muss und sich nicht darauf berufen kann, dass der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat; ähnlich Kloppenburg jurisPR – ArbR 29/2014 Anm 1).

27

3 Der EUGH hat in der B -Entscheidung vom 12.06.2014 (C-118/13) allerdings die Frage des LAG Hamm, ob Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sei, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, dem Arbeitnehmer im Hinblick auf den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit des Arbeitnehmers bei der Arbeitszeitgestaltung Urlaub bis zum Ablauf des Kalenderjahres oder spätestens bis zum Ablauf eines für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Übertragungszeitraums auch tatsächlich zu gewähren, ohne dass es darauf ankomme, ob der Arbeitnehmer einen Urlaubsantrag gestellt habe, nicht ausdrücklich

28

beantwortet. Vielmehr hat der EUGH zu den Vorlagefragen gleich eingangs ausgeführt, dass das vorliegende Gericht mit den zu prüfenden drei Fragen im Wesentlichen wissen möchte, ob Artikel 7 dahin auszulegen sei, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehe, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergehe, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers ende und ob *bejahendenfalls* eine solche Abgeltung davon abhängt, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt habe. Die weiteren Ausführungen des EUGH sprechen allerdings dafür, dass dieser grundsätzlich – auch unabhängig von dem Sonderfall des Todes des Arbeitnehmers – der Auffassung ist, dass der Anspruch auf finanzielle Vergütung bzw. Abgeltung nicht davon abhängen kann, dass der Arbeitnehmer im Vorfeld einen Antrag auf Gewährung des Urlaubs oder auf Gewährung der finanziellen Vergütung gestellt hat. So heißt es in Randnote 23 des Urteils, dass Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie in seiner Auslegung durch den Gerichtshof

„...für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung keine andere Voraussetzung auf (stellt) als diejenige, dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte“.

Ähnlich heißt es in Randnote 27 nochmals:

„Da Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung außer der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine weitere Voraussetzung aufstellt, kann eine solche Vergütung außerdem nicht davon abhängig gemacht werden, dass im Vorfeld ein entsprechender Antrag gestellt wurde“.

Aus diesem Grundsatz leitet der EUGH sodann ab, dass auch im Fall des Todes des Arbeitnehmers eine Vergütung nicht davon abhängig gemacht werden kann, dass im Vorfeld ein entsprechender Antrag gestellt wurde (Randnoten 29 und 30).

Da das deutsche Recht insoweit zumindest Auslegungsspielräume eröffnet, weil § 7 BUrlG eine entsprechende Antragstellung oder ein entsprechendes Verlangen des Arbeitnehmers nicht ausdrücklich statuiert und die Ableitung einer entsprechenden Tatbestandsvoraussetzung allein aus dem Wort „Anspruch“ in § 1 BUrlG zweifelhaft erscheint und auch § 7 Abs. 1 Satz 1, nach welchem bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen sind, nicht zwingend erfordert, dass dieser entsprechende Wünsche zuvor geäußert hat (BAG, 24.03.2009 – 9 AZR 983/07), sprechen überzeugende Gründe der unionsrechtskonformen Auslegung dafür, dass die Rechtsansicht der Landesarbeitsgerichte Berlin-Brandenburg und München richtig ist, dass es nicht darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer den Urlaub zuvor verlangt hat, dass der Arbeitgeber vielmehr verpflichtet ist, den Urlaubsanspruch nach dem BUrlG von sich aus zu erfüllen, sodass der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers nach Ende des Kalenderjahres bzw. gegebenenfalls des Übertragungszeitraums nicht auf Verzug des Arbeitgebers gestützt werden muss, sondern auf Unmöglichkeit, mithin auf §§ 275 Abs. 1, 280 Abs. 1 und 3, 283 BGB, gestützt werden kann.

III. Demgegenüber hat das Bundesarbeitsgericht in mehr als 30jähriger ständiger und in zahlreichen Entscheidungen immer wieder bestätigter Rechtsprechung für die Entstehung des Schadensersatzanspruches das Vorliegen von Schuldnerverzug des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Verfalls des Urlaubsanspruches verlangt. Nach dieser Rechtsprechung schuldet der Arbeitgeber Ersatz für den verfallenden Urlaubsanspruch nur dann, wenn er mit

der Gewährung des Urlaubs in Verzug geraten ist und aus diesem Grund die durch den Zeitablauf eingetretene Unmöglichkeit des Urlaubsanspruchs nach §§ 280 Abs. 1, 287 Satz 2 BGB zu verantworten hat (vgl. z. B. BAG 18.03.1997 – 9 AZR 994/95 -, juris-Rn. 18). Zur Herbeiführung des Verzuges verlangt das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung eine Mahnung, was bedeutet, dass die Urlaubsansprüche geltend gemacht werden müssen und der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine zeitlich festgelegte Befreiung von der Arbeitspflicht verlangen muss (BAG a. a. O., juris-Rn. 19). Dieses hat das Bundesarbeitsgericht später dahingehend abgemildert, dass es auch ausreichen kann, dass der Arbeitnehmer verlangt, ihm den Urlaub zu gewähren und es dem Arbeitgeber überlässt, den Urlaubszeitraum festzulegen (vgl. z. B. BAG 17.05.2001 – 9 AZR 197/10 -).

Diese Rechtsprechung wurde mit Urteil vom 05.09.1985 (6 AZR 86/82) begründet und in zahlreichen Entscheidungen fortgeführt (vgl. z. B. 26.06.1986 – 8 AZR 75/83 -; 17.05.2001 – 9 AZR 197/10 – und zuletzt 19.01.2016 – 9 AZR 507/14 -). 35

Das Bundesarbeitsgericht hat also auch nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Sache B offensichtlich keinen Anlass gesehen, von seiner jahrzehntelangen gefestigten Rechtsprechung abzugehen. 36

IV. Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass der dafür darlegungs- und beweisbelastete Kläger den von dem Beklagten bestrittenen Vortrag, dass er mündlich Urlaub verlangt habe, nicht unter Beweis gestellt hat und insoweit beweisfällig geblieben ist, was zu seinen Lasten geht. Auch zweitinstanzlich hat der Kläger zu einem entsprechenden Urlaubsverlangen weder substantiiert vorgetragen noch Beweis angeboten. Auf der Basis der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dem Kläger der Anspruch mithin nicht zu, was das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat. 37

V. Aber auch auf der Basis der in den Grundlagen überzeugenden neueren Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte Berlin-Brandenburg und München steht dem Kläger der Anspruch im Ergebnis nicht zu. 38

Der Anspruch des Klägers aus §§ 275 Abs. 1, 280 Abs. 1 und 3, 283 BGB setzt nämlich, auch wenn nach dieser Rechtsprechung Verzug nicht erforderlich ist, voraus, dass der Schuldner die Pflichtverletzung *zu vertreten* hat (§ 280 Abs. 1 Satz 2 BGB). Auch wenn der Arbeitgeber sich insofern exkulpieren muss, so sind im vorliegenden Fall unstreitige Tatsachen gegeben, die das Verschulden des Beklagten ausschließen: 39

Der dargestellten ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entspricht es , dass der Arbeitgeber nicht von sich aus ohne ein entsprechendes Verlangen des Arbeitnehmers den Urlaub erteilen muss. 40

Es kann aber nicht als schuldhaft angesehen werden, wenn ein Arbeitgeber, hier der Beklagte, dieser jahrzehntelangen ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung folgt. Dass ein Sich-Verlassen auf höchstrichterliche Rechtsprechung exkulpiert, entspricht höchstrichterlicher Rechtsprechung zu den Fällen der Wiedereinsetzung nach § 234 ZPO. Hier wird grundsätzlich ein strenger Maßstab an die Sorgfaltspflichten eines Prozessbevollmächtigten angelegt. Wenn die Rechtslage zweifelhaft ist, muss dieser den sicheren Weg wählen (vgl. z. B. BGH 03.11.2010 - XII ZB 197/10 -). Umgekehrt aber darf der Prozessbevollmächtigte sich auf bestehende höchstrichterliche Rechtsprechung verlassen (BGH 19.12.2012 – XII ZB 169/12 -). Das gilt sogar dann, wenn verschiedene Senate des obersten Gerichts in einer Rechtsfrage divergieren (BGH a. a. O.). 41

Erst recht muss daher das Verschulden eines Arbeitgebers ausscheiden, wenn er sich an eine jahrzehntelange, ungebrochene und bei dem zuständigen obersten Gericht einhellige Rechtsprechung hält.

Die hier streitgegenständlichen Jahre (2012 und 2013) lagen auch vor der B - Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs. Selbst nach deren Vorliegen hat das Bundesarbeitsgericht – wie gezeigt (Urteil vom 19.01.2016– 9 AZR 507/14 -) – seine ständige Rechtsprechung fortgesetzt. Jedenfalls in den Jahren 2012 und 2013 gab es für einen Arbeitgeber keinen Anlass, davon auszugehen, dass er ohne ein Verlangen des Arbeitnehmers von sich aus den Urlaub erteilen müsse.

Im Ergebnis hatte die Berufung des Klägers daher keinen Erfolg.

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

VII. Die Kammer hat die Revision zugelassen, weil es sich um eine klärungsbedürftige grundsätzliche Rechtsfrage handelt. Da die Landesarbeitsgerichte Berlin-Brandenburg und München bei vergleichbarer Sachlage (ebenfalls Urlaubsjahre vor 2014) Verschulden ohne weiteres bejaht haben, hält die Kammer auch die Frage des Vertretenmüssens für klärungsbedürftig.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

Bundesarbeitsgericht

Hugo-Preuß-Platz 1

99084 Erfurt

Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

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

Die Revisionsschrift **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. 63

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 64

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 65

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen. 66

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 67