

5 Ca 1169/21

Beglaubigte Abschrift



Klage Prinzipal	Widerwärtige
Arbeitsgericht Aachen 26. Okt. 2022	
Erteilt	Fristen + Termine 27.10.2022 27.10.2022

**ARBEITSGERICHT AACHEN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Kläger

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Düren, Kämergasse 27, 52349 Düren

g e g e n

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Aachen
auf die mündliche Verhandlung vom 09.09.2022
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzende und die
ehrenamtlichen Richter ... und ...

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.965,89 € (i. W. zweitausendneunhundertfünfundsechzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit dem 30.04.2021 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

...

3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 85 %, die Beklagte 15 %.
4. Streitwert 21.069,96 EUR.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche und Urlaubsabgeltung.

Die Beklagte betreibt in der D. Innenstadt ein italienisches Restaurant, das dienstags bis freitags von 11.30 bis 22.00 Uhr und samstags und sonntags von 11.30 bis 23.00 Uhr geöffnet ist. Der Kläger war bei der Beklagten vom 01.07.2019 bis zum 30.11.2020 beschäftigt, wobei Art und Umfang der Tätigkeit des Klägers zwischen den Parteien streitig sind.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen (im Folgenden MTV) Anwendung. § 3 MTV regelt wie folgt:

„§ 3 Arbeitszeit

3.1. Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 169 Stunden.
(...)

3.8. Abweichende Regelungen

Von den regelmäßigen Arbeitszeiten gemäß § 3.1 kann unter Voraussetzung einer entsprechenden einzelvertraglichen Regelung abgewichen werden.

§ 87 BetrVG ist zu beachten.

(...)

Die monatliche Arbeitszeit darf 139 Stunden nicht unter- und 199 Stunden nicht überschreiten.

(...)

3.9 Arbeitszeitkonto

Für jede/n in diesem Arbeitszeitmodell beschäftigte/n Arbeitnehmer/-in ist zur Erfassung von Minder- oder Mehrarbeitszeiten ein dokumentenechter Soll- und Ist-Dienstplan nach Mustervorlage der Tarifvertragsparteien zu führen (Anlage).

Auf diesem Dienstplan ist zugleich ein Arbeitszeitkonto fortzuschreiben.

Das Arbeitszeitkonto ist von dem/der Arbeitnehmer/-in wöchentlich abzuzeichnen.

(...)"

§ 16 MTV regelt wie folgt:

„§ 16 Ausschlussfristen

16.1

...

Alle beiderseitigen Ansprüche verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb verfallen alle Ansprüche nach zwei Monaten.
(...).“

Der Mindestlohn nach dem MiLoG betrug im Jahr 2020 9,35 EUR brutto je Stunden.

Die Beklagte rechnete gegenüber dem Kläger den Zeitraum von Januar 2020 bis November 2020 wie folgt ab

- Januar 2020 1.200,00 EUR brutto (Blatt 14 der Akte)
- Februar 2020 1.200,00 EUR brutto (Blatt 26 der Akte)
- Monat März 2020 590,72 EUR brutto zzgl. Kurzarbeitergeld für 44 Stunden in Höhe von 279,30 EUR brutto (Blatt 27 der Akte)
- April 258,39 EUR brutto zzgl. Kurzarbeitergeld für 68 Stunden in Höhe von 442,50 EUR (Blatt 28 der Akte)
- Mai 2020 590,72 EUR brutto zzgl. Kurzarbeitergeld für 44 Stunden in Höhe von 279,30 EUR brutto (Blatt 29 der Akte)
- Juni 2020 1.200,00 EUR brutto (Blatt 30 der Akte)
- August 2020 1.144,61 EUR brutto zzgl. Kurzarbeitergeld für 4 Stunden in Höhe von 24,25 EUR brutto (Blatt 31 der Akte)
- September 2020 1.200,00 EUR brutto (Blatt 33 der Akte)
- Oktober 2020 1.200,00 EUR brutto (Blatt 35 der Akte)
- November 2020 600,00 EUR brutto (Blatt 37 der Akte)

Die Beklagte zahlte die abgerechneten Beträge an den Kläger auch aus. Für den Monat Juli 2020 erfolgten keine Abrechnung und keine Auszahlung. Vom 29.06.2020 bis zum 12.07.2020 und ab dem 17.09.2022 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt und bezog seit dem 16.11.2020 Krankengeld.

Mit Schreiben der NGG vom 10.03.2021 machte der Kläger gegenüber der Beklagten die Zahlung weiterer Vergütung für die Monate Januar bis November 2020 geltend, die er auf Grundlage einer monatlichen Arbeitszeit von 286 Stunden zum Mindestlohn in Höhe von 9,35 EUR brutto auf insgesamt 32.479,00 EUR brutto (abzgl. Erhaltener Zahlungen) bezifferte und verlangte auch die Abgeltung von 45 nicht genommenen Urlaubstagen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Schreibens wird auf Blatt 44 bis 46 der Akte Bezug genommen.

...

Mit am 21.04.2021 bei Gericht eingegangener und der Beklagten am 29.04.2021 (Blatt 52 der Akte) zugestellten Klage hat der Kläger die Beklagte sodann auf Zahlung weiterer 21.069,96 EUR brutto in Anspruch genommen.

Der Kläger trägt vor, bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt gewesen zu sein und regelmäßig mehr als 60 Stunden in der Woche gearbeitet zu haben. Er verweist dazu auf eine von ihm selbst erstellte Auflistung, auf der die Gesamtzahl der je Wochentag geleisteten Arbeitszeit ohne Anfang und Ende aufgelistet ist (Blatt 14 bis 18 der Akte). Der Kläger trägt weiter vor, er habe sich in der Regel täglich bereits um 10.45 Uhr bei der Beklagten eingefunden und nach dem Umziehen in der Küche Salate gewaschen, Vorspeisen, Desserts, verschiedene Soßen und Dressings vor- bzw. zubereitet und Speisen wie Lasagne oder Tiramisu vorbereitet. Nach der Mittagspause, die er regelmäßig mit den Kollegen in den Räumlichkeiten der Beklagten verbracht habe, habe er mit den Kollegen das Abendgeschäft vorbereitet, nach Feierabend die Reinigung der Küche übernommen und die Arbeit mit seinen Kollegen regelmäßig zwischen 22:00 Uhr und 23:00 Uhr beendet.

Der Kläger meint, die Beklagte sei verpflichtet, die von ihm aufgelisteten Arbeitsstunden, jedenfalls aber die zu seinen Gunsten nach § 3 Ziffer 8. MTV feststehenden 139 Stunden mit dem Mindestlohn zu vergüten. Dies gelte auch für die Monate März bis Mai 2020, für die die Beklagte vermeintlich Kurzarbeitergeld an ihn zur Auszahlung gebracht habe. Tatsächlich habe die Beklagte – so behauptet der Kläger – gar kein Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit beantragt, zumal er auch in unverändertem Umfang für die Beklagte tätig gewesen sei.

Darüber hinaus sei die Beklagte verpflichtet, ihm gegenüber in den Jahren 2019 und 2020 nicht genommene 45 Urlaubstage abzugelten.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 21.069,96 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen und die entsprechend korrigierten Abrechnungen zu erteilen.

...

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, sie habe den Kläger nur nach Bedarf und nur stundenweise als Küchenhilfe für Spüldienste, Salate putzen und Aushilfsarbeiten eingesetzt und vollständig vergütet. Sie verweist auf von ihrem Vater erstellte „Monatsstundennachweise“ über die Arbeitszeit des Klägers für den Zeitraum Januar 2020 bis Oktober 2020 (Blatt 188 bis 198 der Akte).

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die wechselseitig ausgetauschten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist überwiegend unbegründet.

1. Der Zahlungsantrag ist nur im tenorierten Umfang begründet.

Der Kläger hat für den streitigen Zeitraum Januar 2020 bis November 2020 gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von Vergütung für 139 Arbeitsstunden pro Monat in Höhe von 1.299,65 EUR brutto abzüglich der unstreitig erhaltenen Zahlungen aus § 611a BGB in Verbindung mit § 1 Abs. 1 MiLoG.

a. Die Kammer geht davon aus, dass zwischen den Parteien bis zum 30.11.2020 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, in dem der Kläger 139 Stunden pro Monat zu arbeiten hatte und für diese 139 Stunden zu vergüten war. Der Kläger hat zwar vorgebracht, in Vollzeit für die Beklagte tätig gewesen zu sein, jedoch nicht dazu ausgeführt, aufgrund welcher Vereinbarung eine Vollzeittätigkeit in welchem Umfang erfolgte. Auf den Vortrag der Beklagten, sie habe den Kläger „auf Abruf“ beschäftigt, hat der Kläger sodann auf die in § 3 Ziffer 8 MTV geregelte Mindestarbeitszeit für abweichende Arbeitszeitregelungen hingewiesen und ist dem Vorbringen nicht weiter entgegen getre-

...

beitete. Hinzun
geleistete Arbe:
Vater erst-
lässt

ten. Die Beklagte hat wiederum nicht dargelegt, dass eine Vereinbarung getroffen wurde, nach der der Kläger weniger als die in § 3 Ziff. 8 MTV geregelte Mindeststundenzahl zu arbeiten verpflichtet war. Die Beklagte, die für diesen Umstand die Darlegungs- und Beweislast trägt, hat lediglich pauschal auf ein vereinbartes Tätigwerden auf Abruf und damit ein (nicht näher konkretisiertes) Ergebnis behauptet. Sie hat nicht die Tatsachen dargelegt, die zu diesem Ergebnis hätten führen können, nämlich dargelegt, wer was wann zu wem gesagt hat und wer mit wessen Vertragsangebot einverstanden war.

b. Die Beklagte hat die Nichterfüllung der Vertragspflicht durch den Kläger im angenommenen Umfang von 139 Stunden pro Monat nicht hinreichend konkret dargelegt. Die Nichterfüllung der Arbeitspflicht führt wegen des Fixschuldcharakters der Arbeitsleistung zur objektiven Unmöglichkeit gemäß § 275 Abs. 1 BGB. Die Folge der objektiven Unmöglichkeit ist gemäß § 326 Abs. 1 BGB der Untergang des Gegenanspruchs (LAG Köln, Urteil vom 14.03.2019 – 6 Sa 449/18 –, Rn. 24 ff). Die tatsächlichen Voraussetzungen dieser rechtsvernichtenden Einwendung sind nach den allgemeinen Grundsätzen der Beweislastverteilung von demjenigen darzulegen und zu beweisen, der sich auf sie beruft.

Im Streitfall hat die Beklagte nicht hinreichend dargelegt, dass der Kläger die Arbeitspflicht im Umfang von 139 Stunden nicht erfüllt hat, denn tatsächlich hat sie den Vortrag des Klägers lediglich bestritten. Der Kläger hat substantiiert den Ablauf eines „regelmäßigen“ Arbeitstages bei der Beklagten geschildert mit konkreten Ausführungen zu einzelnen Tätigkeiten, zeitlichen und örtlichen Abläufen sowie Zeitpunkten von Pausen. Diesen Vortrag hat die Beklagte letztlich nur bestritten. Etwas anderes folgt nicht daraus, dass die Beklagte auch auf Tätigkeiten des Klägers (Aushilfsarbeiten und Salat waschen) hingewiesen und Beginn und Ende der Arbeitszeit durch vorgelegte Aufzeichnungen benannt hat. Angesichts des Konkretisierungsgrades des Vortrags des Klägers hätte es der Beklagten obliegen, ebenfalls genaue Angaben zum Ablauf eines Arbeitstages zu machen und nicht nur die einzelnen Aspekte des Vortrags des Klägers in der Weise zu bestreiten, dass vorgetragen wird, der Kläger habe dieses und jenes nicht gemacht. Es fehlt insbesondere an der Schilderung, aufgrund welcher Abreden und Abläufe der Kläger – den die Beklagte nach eigenem Vorbringen zwar nur mit einfachsten Aushilfstätigkeiten betrauen konnte, ihm dafür aber den 1,5fachen Mindestlohn zahlte (ca. 80 Stunden à 1.200,00 EUR pro Monat) – erst ab 17.00 Uhr ar-

...

1169/21
stun-
erle-
en

beitete. Hinzukommt, dass die Beklagte keine ordnungsgemäßen Nachweise über die geleistete Arbeitszeit nach § 17 MiLoG veranlasst hat. Die Beklagte hat durch ihren Vater erstellte Monatsaufzeichnungen vorgelegt, aus denen sich nicht nachvollziehen lässt, dass die Aufzeichnung „spätestens am siebten Kalendertag“ erfolgt ist.

c. Vor diesem Hintergrund ist die Beklagte weiterhin verpflichtet, den Kläger monatlich für je 139 nach dem Mindestlohn in Höhe von 9,35 brutto zu vergüten; dies entspricht einer Monatsvergütung von 1.299,65 EUR brutto.

Die von der Beklagten demnach zu zahlenden Differenzvergütungen hat die Kammer wie folgt berechnet, wobei noch Folgendes vor die Klammer zu ziehen ist:

Die Kammer hat die Arbeitsstunden, für die der Kläger Kurzarbeitergeld bezogen hat, von den 139 Stunden in Abzug gebracht. Der pauschal in den Raum gestellte Vortrag des Klägers, die Beklagte habe nur wahrheitswidrig behauptet, Kurzarbeitergeld beantragt zu haben, ist nicht geeignet, diese Zahlung unberücksichtigt zu lassen, zumal der Vortrag des Klägers er habe im Lockdown im März und April 2020 bis auf wenige Stunden in der Woche in der Gastronomie „unverändert“ gearbeitet, ohne konkrete Ausführungen zu den Gegebenheiten im Betrieb, unbeachtlich ist. Soweit der Kläger arbeitsunfähig erkrankt war, folgt der Vergütungsanspruch aus § 3 EFZG. Die Parteien haben übereinstimmend geschildert, dass der Kläger ab dem 16.11.2020 Krankengeld bezogen hat. Für die übrigen übereinstimmend mitgeteilten Arbeitsunfähigkeitszeiten ist die Kammer daher von einem bestehenden Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers ausgegangen. Im Einzelnen:

- Januar 2020: Die Beklagte hat 1.200,00 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 99,65 EUR brutto
- Februar 2020: Die Beklagte hat 1.200,00 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 99,65 EUR brutto
- März 2020: Der Kläger hat Kurzarbeitergeld für 44 Arbeitsstunden erhalten, die von den 139 Stunden nach § 3 Ziff. 8 MTV in Abzug zu bringen sind. Es verbleiben 95 Stunden à 9,35 brutto bzw. 888,25 EUR brutto. Die Beklagte hat 590,72 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 297,53 brutto
- April 2020: Der Kläger hat Kurzarbeitergeld für 68 Arbeitsstunden erhalten, die von den 139 Stunden nach § 3 Ziff. 8 MTV in Abzug zu bringen sind. Es verblei-

...

- ben 71 Stunden à 9,35 brutto bzw. 663,85 EUR brutto. Die Beklagte hat 258,39 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 405,46 brutto
- Mai 2020: Der Kläger hat Kurzarbeitergeld für 44 Arbeitsstunden erhalten, die von den 139 Stunden nach § 3 Ziff. 8 MTV in Abzug zu bringen sind. Es verbleiben 95 Stunden à 9,35 brutto bzw. 888,25 EUR brutto. Die Beklagte hat 590,72 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 297,53 brutto
 - Juni 2020: Die Beklagte hat 1.200,00 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 99,65 EUR brutto
 - Juli 2020: die Beklagte hat keine Zahlung geleistet; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung von 1.299,65 EUR brutto
 - August 2020: Der Kläger hat Kurzarbeitergeld für 4 Arbeitsstunden erhalten, die von den 139 Stunden nach § 3 Ziff. 8 MTV in Abzug zu bringen sind. Es verbleiben 135 Stunden à 9,35 brutto bzw. 1.262,25 EUR brutto. Die Beklagte hat 1.144,61 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 117,64 brutto
 - September 2020: Die Beklagte hat 1.200,00 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 99,65 EUR brutto
 - Oktober 2020: Die Beklagte hat 1.200,00 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 99,65 EUR brutto
 - November 2020: Die Beklagte hat bis zum 15.11.2020 600,00 EUR brutto gezahlt; der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 49,83 EUR brutto

Insgesamt ergibt sich ein Betrag in Höhe von 2.965,89 EUR brutto. Dieser gemäß § 291 BGB ab Zustellung der Klage zu verzinsen.

2. Die Übrige Klage war abzuweisen.

a. Weitergehende Vergütungs-/Entgeltfortzahlungsansprüche für die Monate Januar bis November 2020 stehen dem Kläger nicht zu. Auf die Ausführungen unter Ziffer 1.) wird zunächst Bezug genommen. Der Vortrag des Klägers erfüllt darüber hinaus nicht die Anforderungen der ihn treffenden Darlegungslast geltend zu machende Überstunden. Der Kläger hat nicht konkret vorgetragen, von wann bis wann er an den einzelnen Tagen Arbeit geleistet oder sich auf Weisung der Beklagten zur Arbeit bereit gehalten hat (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 347/11 – juris mit weiteren

Nachweisen). Er hat lediglich die Gesamtzahl der Arbeitsstunden mitgeteilt und im übrigen Ausführungen zu seinen Arbeitsabläufen „in der Regel“ gemacht. Dies ist zur Darlegung von Arbeitsstunden, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen (und die Normalarbeitszeit beträgt im Streitfall 139 Stunden im Monat) nicht ausreichend.

b. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung für 45 nicht genommene Urlaubstage aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Etwaige Ansprüche des Klägers sind gemäß § 16 Ziff. 1 MTV verfallen. Der Kläger hat die Urlaubsabgeltung erstmals mit Schreiben der NGG vom 10.03.2021 gegenüber der Beklagten geltend gemacht. Am 10.03.2021 war die dreimonatige bzw. zweimonatige (nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) Ausschlussfrist des § 16 Ziff. 1 abgelaufen. § 3 Abs. 1 MiLoG steht dem nicht entgegen, denn die Regelungen des Mindestlohngesetzes finden auf den Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG keine Anwendung. Anders als der Mindestlohn dient die Urlaubsabgeltung nicht der Existenzsicherung (vgl. BAG, Urteil vom 22.10.2019 – 9 AZR 532/18 –, Rn. 56, juris).

c. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erteilung entsprechend korrigierter Abrechnungen. Nach § 108 Abs. 1 GewO werden Abrechnungen – und dies gilt auch für korrigierte Abrechnungen – „bei Zahlung“ erteilt. Die vom Kläger begehrten und in den korrigierten Abrechnungen zu berücksichtigenden Zahlungen hat die Beklagte gerade nicht vorgenommen.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 92 Abs 1 ZPO.

III. Den im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auszuweisenden Streitwert hat die Kammer in Höhe der bezifferten Klageforderung festgesetzt; die begehrten Abrechnungen wurden nicht gesondert berücksichtigt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

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

...

Eine Partei, die
* Eine Notfr
Dr

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

Landesarbeitsgericht Köln
Blumenthalstraße 33
50670 Köln
Fax: 0221 7740-356

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 Sie 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 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.

...

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

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

...

Direktorin des Arbeitsgerichts

Beglaubigt
..., Regierungsbeschäftigte
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Aachen



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