

2 Sa 184/21
9 Ca 2979/20
Arbeitsgericht Dortmund

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 12.10.2022

Regierungsbeschäftigte als
Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

t.v.d.

**LANDESARBEITSGERICHT HAMM
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

<input checked="" type="checkbox"/>	MdZK Rücksprache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamm		
28. NOV. 2022		
EG		
Erledigt	Fristen - Termine	Bearbeitet <i>EG</i>

Klägerin und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Hamm, vertreten durch die Geschäftsführung,
Nordenwall 5, 59065 Hamm

g e g e n

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
auf die mündliche Verhandlung vom 12.10.2022
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter ...
und den ehrenamtlichen Richter ...

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 09.12.2020 – 9 Ca 2979/20 – abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin

1. 767,06 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.06.2020,
2. weitere 4.054,27 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.11.2020 und
3. weitere 1.505,21 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus 766,49 € seit dem 06.10.2020 und aus 738,72 € seit dem 06.11.2020 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Aufstockung des von ihr bezogenen Kurzarbeitergeldes.

Die am 25.07.1978 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.11.2000 als Kassenmitarbeiterin beschäftigt. In dem letzten Arbeitsvertrag vom 30.09.2010 (Bl. 22 ff. d.A.) ist unter § 2 („Arbeitszeit“) vereinbart, dass die „regelmäßige monatliche Arbeitszeit 86 Stunden“ beträgt und dass die Arbeitsleistung auf Abruf durch den Arbeitgeber erfolgt. Der Stundenlohn der Klägerin im Jahr 2020 betrug 10,61 € brutto; zusätzlich erhielt die Klägerin gemäß § 3 des Arbeitsvertrages monatlich ein in Höhe von 5,59 € brutto sowie eine Zulage in Höhe von 20,88 € brutto.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung ein zwischen der ver.di und der Beklagten abgeschlossener Haustarifvertrag vom 02.12.2012 Anwendung, der unter § 5 („Zuschlagspflichtige Mehrarbeit“) regelt, dass Mehrarbeit ist die

„ausschließlich über die monatliche Soll-Arbeitszeit von 173 Stunden hinaus geleistete Arbeit; dies gilt auch für Teilzeitkräfte. Mehrarbeit wird mit der anteiligen monatlichen Grundvergütung und einem Zuschlag von 25 % bezahlt, oder nach Wahl der ArbeitnehmerInnen in Freizeit ausgeglichen. Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.07.2001 begründet wurde, gilt die über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit als Mehrarbeit.“

In der Vergangenheit war die Klägerin für die Beklagte regelmäßig in einem Umfang tätig, der weit über 86 Stunden pro Monat hinausging. Entsprechend der tariflichen Regelung zahlte die Beklagte an die Klägerin für alle über 86 Monatsstunden hinausgehenden Arbeitsstunden einen Mehrarbeitszuschlag i.H.v. 25 %. Bei der Beklagten ist neben der Klägerin nur eine weitere Arbeitnehmerin beschäftigt, die ebenfalls vor dem 01.07.2001 eingestellt wurde und die nach den gleichen Regeln wie die Klägerin vergütet wird. Alle anderen Kassenmitarbeiter wurden nach dem 01.07.2001 eingestellt. Auch mit ihnen wurde eine monatliche Arbeitszeit von 86 Stunden vereinbart, entsprechend der tariflichen Regelung erhielten sie jedoch keinen Mehrarbeitszuschlag für die darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

Zum 16.03.2020 ist bei der Beklagten Kurzarbeit „Null“ eingeführt worden. Dazu hat die Beklagte mit dem Betriebsrat unter dem 25.03.2020 eine „Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit“ abgeschlossen (Bl. 76 ff. der Akten), in der es unter § 5 („Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)“) heißt:

„Mitarbeiter, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten von der Gesellschaft einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung), der brutto zu gewähren ist. Das Kurzarbeitergeld wird von der Gesellschaft im jeweiligen Abrechnungszeitraum für Mitarbeiter, die den allgemeinen Leistungssatz gemäß § 105 Nr. 2 SGB III (60 %) erhalten, um 25 Prozentpunkte auf 85 % der Nettoentgeltdifferenz im Sinne des § 106 SGB III aufgestockt.“

Für die Klägerin hat die Beklagte das Kurzarbeitergeld auf Basis der vertraglich vereinbarten Monatsarbeitszeit von 86 Stunden berechnet. Wegen der Abrechnungen der streitgegenständlichen Monate wird auf Bl. 89 ff. d.A. verwiesen.

Für die nach dem 01.07.2001 eingestellten Arbeitskräfte (namentliche Benennung, Bl. 66 d.A.) berechnete die Beklagte das Kurzarbeitergeld hingegen auf Basis des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate.

Mit Schreiben vom 16.06.2020, 28.06.2020 (Bl. 95 d.A.), 16.08.2020 (Bl. 97 d.A.) und 29.09.2020 (Bl. 99 d.A.) machte die Klägerin die Zahlung eines höheren Kurzarbeitergeldes für die Monate März bis August 2020 vergeblich gegenüber der Beklagten geltend. Sie berief sich darauf, dass das Kurzarbeitergeld auf der Basis des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate zu berechnen sei. Mit ihrer am 27.07.2020 eingegangenen Klage begehrt die Klägerin den Differenzbetrag für den Monat März,

mit der Klageerweiterung vom 07.10.2020 (Bl.65 d.A.) die Differenzbeträge für die Monate April bis August und mit Klageerweiterung vom 23.11.2020 (Bl. 124 d.A.) die Differenzbeträge für die Monate September und Oktober 2020.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass die Beklagte bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu Unrecht nur die vertraglich vereinbarte Monatsarbeitszeit von 86 Stunden zugrunde gelegt habe. Denn sie sei seit vielen Jahren regelmäßig in wesentlich größerem Umfang tätig gewesen, sodass für die Berechnung der ihr zustehenden Leistung die in der Vergangenheit tatsächlich geleistete Arbeitszeit maßgeblich sei. Für eine Ungleichbehandlung mit den nach dem 01.07.2001 eingestellten Mitarbeitern gebe es kein sachliches Differenzierungskriterium. Die Tatsache, dass sie – anders als die nach dem 01.07.2001 eingestellten Mitarbeiter – für die über 86 Monatsstunden hinausgehende Arbeitszeit einen tariflichen Mehrarbeitszuschlag erhalte, stelle keinen zulässigen Grund für die Ungleichbehandlung dar.

Das Kurzarbeitergeld sei deshalb auf Basis der Bruttomonatsvergütung zu ermitteln, die sie in den letzten drei Monaten vor Einführung der Kurzarbeit erzielt habe. Dies habe die Mitarbeiterin P. so auch allen Mitarbeitern mitgeteilt. In einem Referenzzeitraum von 12 Monaten von März 2019 bis Februar 2019 habe sie eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von 144,15 Stunden aufzuweisen (vgl. zur Arbeitszeit in den einzelnen Monaten Bl. 71 d.A.). Zwar gehe die Vorschrift des § 106 Abs. 1 S. 2 SGB III zur Berechnung von Kurzarbeitergeld von einem Bruttoarbeitsentgelt aus, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit. Aufgrund der Tatsache, dass sie in der Vergangenheit aber regelmäßig in dem dargestellten Umfang tätig geworden sei, ergebe sich, dass es sich bei den über 86 Monatsstunden hinausgehenden Arbeitsstunden nicht um Mehrarbeit im Sinne des § 106 Abs. 1 S. 2 SGB III gehandelt habe, sondern um die regelmäßige Arbeitszeit. Denn in einem Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer über Jahre hinweg eine Arbeitsleistung erbringe, die erheblich über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehe, sei die tatsächliche Arbeitszeit nicht mehr als Mehrarbeit anzusehen. Mehrarbeit liege vielmehr nur vor, wenn eine Arbeitsleistung wegen bestimmter besonderer Umstände vorübergehend zusätzlich zur individuellen regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werde.

Das Kurzarbeitergeld sei deshalb auf der Basis von 144,15 Stunden monatlich zu berechnen. Danach ermittle sich ein Durchschnittsgehalt für den Zeitraum Dezember 2019 bis Februar 2020 in Höhe von 1.758,44 € brutto (wegen der Berechnung der durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung wird auf Bl. 66 ff. der Akten verwiesen). Entgegen dem Vortrag der Beklagten habe sie es zu keinem Zeitpunkt abgelehnt, die regelmäßige Arbeitszeit vertraglich anzupassen; ein entsprechendes Angebot sei ihr zu keinem Zeitpunkt unterbreitet worden.

Die Klägerin hatte erstinstanzlich zunächst auch noch die Zahlung eines weiteren Urlaubsentgelts in Höhe von 566,29 € brutto eingeklagt. Über diesen Betrag haben die Parteien im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht einen Teilvergleich geschlossen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 767,06 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.06.2020,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 4.054,27 € € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 06.11.2020,
3. die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 1.505,21€ brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz aus 766,49 € seit dem 06.10.2020 und aus 738,72 € seit dem 06.11.2020.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche nicht zustünden, da sie die der Klägerin zustehenden Vergütungsansprüche unter Berücksichtigung des § 106 Abs. 1 SGB III zutreffend berechnet und ausgezahlt habe. Die Parteien hätten zu keinem Zeitpunkt eine höhere als die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart. Dies sei der Klägerin zwar mehrfach angeboten worden, die Klägerin habe das Angebot im Hinblick auf die dann wegfallenden Mehrarbeitszuschläge jedoch stets abgelehnt. Da die Klägerin sich ausdrücklich geweigert habe, eine Vertragsanpassung vorzunehmen, könne auch nicht von einer konkludenten Vereinbarung über eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 144,15 Stunden ausgegangen werden. Vor dem Hintergrund der ganz unterschiedlichen Regelungen zur Arbeitszeit könne sich die Klägerin auch nicht auf eine Ungleichbehandlung gegenüber den von ihr namentlich benannten weiteren - nach dem 01.07.2001 eingestellten - sieben Beschäftigten berufen, denn diese erhielten - anders als die Klägerin - keine Mehr-

arbeitszuschläge für jede über 86 Monatsstunden hinausgehende Arbeitsleistung aufgrund der Regelung unter § 5 des Manteltarifvertrages vom 21.12.2012. Für sie gelte vielmehr nur jede über die Sollarbeitszeit von 173 Stunden hinaus geleistete Arbeit als Mehrarbeit.

Es habe auch keine Abrede zwischen den Parteien gegeben über die Berechnung des Kurzarbeitergeldes auf Grundlage des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor Beginn der Kurzarbeit gegeben. Das Kurzarbeitergeld habe sie deshalb zutreffend nach § 106 Abs. 1 SGB III auf Basis der regelmäßigen Arbeitszeit der Klägerin von 86 Monatsstunden berechnet. Es bestehe entgegen der klägerischen Auffassung auch kein Grund, auf die Regelung des § 106 Abs. 4 SGB III zurückzugreifen, da das Entgelt der Klägerin aufgrund des Arbeitsvertrages hinreichend feststellbar sei. Schließlich sei auch die von der Klägerin vorgenommene Berechnung der in den letzten Monaten geleisteten Arbeitsstunden unzutreffend.

Die Klägerin hat gegen das am 15. Januar 2021 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts am 15. Februar 2021 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.04.2021 am 15.04.2021 begründet.

Zur Begründung der Berufung trägt die Klägerin im Wesentlichen vor, dass das Arbeitsgericht die von ihr erhobene Zahlungsklage zu Unrecht insbesondere mit der Begründung abgewiesen habe, dass es sich bei dem Vorgehen der Beklagten um einen reinen „Normenvollzug“ gehandelt habe, die Beklagte insbesondere nicht freiwillig für eine bestimmte Gruppe der Beschäftigten Leistung gewährt habe, die ihr verweigert worden sei.

§ 106 SGB III regle ebenso wie § 4 Abs. 2 EFZG, das grundsätzlich das zugrundeliegende regelmäßige Arbeitsentgelt ohne zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt ermittelt werde. Damit werde in beiden gesetzlichen Bestimmungen aber nur der Grundsatz konkretisiert, dass bei der Bestimmung des Zeitfaktors grundsätzlich von der regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten auszugehen sein. Dies bedeute, dass ausnahmsweise angefallene Mehrarbeit bei der Betrachtung außen vor bleiben soll. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in § 4 EFZG komme es dabei darauf an, ob es sich um eine nichtberücksichtigungsfähige Schwankung handele oder ob durch eine tatsächliche Veränderung der Tätigkeit eine Änderung der

regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen worden sei. Eine solche tatsächliche Änderung bzw. ein solches gelebtes Arbeitsverhältnis mit der in der Vergangenheit unstrittig erheblich mehr als den vertraglich vereinbarten 86 Arbeitsstunden habe unstrittig stattgefunden. Um Überstunden handele es sich vielmehr im Sinne der gesetzlichen Regelung nur dann, wenn „Überstunden“ aufgrund besonderer Umstände vorübergehend zusätzlich zur individuellen regelmäßigen Arbeitszeit geleistet würden. Diesen Grundsätzen stehe auch die tarifliche Regelung nicht entgegen. Im Hinblick auf die Überschrift der tariflichen Regelung („zuschlagspflichtige Mehrarbeit“) regele die tarifvertragliche Bestimmung ohnehin nicht, dass hiermit Abweichen von der Handhabung der oben genannten Rechtsprechung Mehrarbeit anders zu verstehen sei. Erkennbar gehe es den Tarifvertragsparteien vielmehr darum, die Zuschlagspflicht bei Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte zu regeln. Hiervon zu trennen sei die Frage, ob und in welchem Umfang die regelmäßige Arbeitszeitleistung erbracht werde. Sowohl § 4 EFZG als auch bei § 100 SGV III gehe es darum, dass diejenige Arbeitszeit zugrunde gelegt werden solle, die ohne den Ausfall der Arbeit durch Krankheit bzw. Kurzarbeit angefallen wäre. Zwischen den Parteien sei unstrittig, dass ohne die Corona-Pandemie und die damit verbundene Kurzarbeit bei ihr eine erheblich höhere Arbeitszeit als 86 Stunden angefallen wäre.

Abgesehen davon, scheine es bereits fraglich, inwieweit die oben genannte tarifvertragliche Bestimmung zu Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu den Az. 6 AZR 861/16, 10 AZR 231/18 sowie 10 AZR 185/20 überhaupt wirksam sei.

Unstrittig seien bei den übrigen Beschäftigten der Beklagten bei gleicher arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit durchschnittlich erheblich höhere Arbeitszeiten je Monat angefallen. Soweit die Beklagte die hier die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit zugrunde gelegt habe, liege entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts eine Ungleichbehandlung vor. Soweit das Arbeitsgericht darauf abgestellt habe, anders als in ihrem Fall, könne hier von einer „konkludenten Änderung der Arbeitszeit“ ausgegangen werden, sei dies noch nicht einmal von der Beklagten selbst behauptet worden. Vielmehr habe die Beklagte bei den anderen Beschäftigten ohne weiteres diejenige Arbeitszeit zugrunde gelegt, die ohne den Ausfall durch Kurzarbeit angefallen wäre. Danach bestehe allerdings kein sachlicher Grund, sie von dieser Handhabung auszuschließen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 09.12.2020 – 9 Ca 2979/20 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie

1. 767,06 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 17.06.2020;
2. 4.054,27 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 06.11.2020
3. weitere 1.505,21 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 766,49 € seit dem 06.10.2020 und aus 738,72 € seit dem 06.11.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Beklagte ist dabei insbesondere weiterhin der Ansicht, dass der Klägerin die geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zustünden. Denn die Klägerin betreibe nach wie vor in treuwidriger Art und Weise eine Rosinenpickerei. Sie habe vor Beginn der Corona-Pandemie von der hierdurch bedingten Kurzarbeit in der Vergangenheit stets für sich in Anspruch genommen, für die über 86 Stunden hinausgehenden und von ihr geleisteten Mehrarbeitsstunden, die ihr nach § 5 des MTV zustehenden Zuschläge zu erhalten. Die Klägerin habe damit bewusst im Vergleich zu anderen Beschäftigten, welche Arbeitsverträge erst nach dem Jahr 2001 geschlossen hätten, anders, nämlich für sie vorteilhaft behandelt werden. Diese bisher von der Klägerin in Anspruch genommene Besserstellung sei mit der Einführung der Kurzarbeit weggefallen mit der Folge, dass die Klägerin keinen Anspruch darauf habe, nun anders behandelt zu werden als zuvor. Dementsprechend habe das Arbeitsgericht auch zu Recht in den Entscheidungsgründen ausgeführt, dass die Zuschusszahlung der Beklagten vom Kurzarbeitergeld auf Basis einer regelmäßigen Arbeitszeit von 86 Monatsstunden ermittelt und gezahlt worden sei, was auch der Regelung in dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der geltenden Betriebsvereinbarung und § 106 SGB III entspreche. In § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III sei das Sollentgelt klar als das Bruttoarbeitsentgelt definiert, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum

erzielt hätte, vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit. Hierbei handele es sich entgegen der Darstellung der Klägerin in ihrer Berufungsbegründung nicht um eine Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts, sondern schlicht um den Gesetzeswortlaut.

Es liege auch keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zu Lasten der Klägerin vor, was das Arbeitsgericht auch zu Recht ausgeführt habe. Auch das Vorbringen der Klägerin in der Berufungsinstanz rechtfertige keine abweichende Beurteilung. Die Klägerin sei bereits bisher mit den anderen Beschäftigten, für welche die Ausnahmeregelung in § 5 des MTV zu den Altverträgen nicht gelte, ungleich behandelt worden. Die Ungleichbehandlung sei von der Klägerin bis zuletzt auch stets gewollt. Richtig verweise daher das Arbeitsgericht in den Entscheidungsgründen darauf, dass die Klägerin sich vor dem Hintergrund, dass sie bis zuletzt auf alle über 86 Monatsstunden hinausgehenden Arbeitsstunden Mehrarbeitszuschläge erhalten habe, sich nicht darauf berufen könne, dass die regelmäßig angefallene Mehrarbeit konkludent zur regelmäßigen Arbeitszeit erhoben worden sei. Die Klägerin habe in der Vergangenheit über viele Jahre davon profitiert, indem sie anders als die nach dem 30.06.2001 angestellten Arbeitnehmer Mehrarbeitszuschläge erhalten habe. Die sich zum Nachteil der Klägerin auswirkende Regelung der Betriebsvereinbarung, die Mehrarbeit definiere, stelle keine unzulässige Benachteiligung dar, sondern sei lediglich Folge in der Rechtsanwendung durch die Beklagte.

Die weiteren Ausführungen der Klägerin zu den §§ 106 SGB III sowie § 4 Abs. 2 EFZG seien unverständlich, aber auch unerheblich. Die Klägerin könne sich nicht darauf berufen, dass beide Parteien von einer regelmäßigen Arbeitszeit von mehr als 86 Stunden ausgegangen seien. Eine solche Vertragsanpassung habe nicht stattgefunden. Vielmehr habe auch dem selbsterklärten Willen der Klägerin entsprochen, die über die 86 Stunden hinausgehende Arbeitszeit wie Mehrarbeit mit zuschlagspflichtigen Mehrarbeitszuschlägen zu bezahlen.

Wegen des Parteinvorbringens im Übrigen wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die gerichtliche Verfügung vom 21.07.2022 sowie das Protokoll der Berufungsverhandlung vom 12.10.2022 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Klägerin ist begründet.

I. Die Klägerin hat zulässigerweise die geltend gemachten Zahlungsansprüche jedenfalls in der Berufungsverhandlung auch auf den Gesichtspunkt einer Schadensersatzverpflichtung der Beklagten gestützt.

Die Geltendmachung der streitgegenständlichen Zahlungsansprüche unter dem Gesichtspunkt einer Schadensersatzverpflichtung der Beklagten wäre auch dann zulässig, wenn nach dem bisherigen Vorbringen der Klägerin davon auszugehen wäre, dass sie die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche erstmals in der Berufungsverhandlung auch unter dem Gesichtspunkt einer Schadensersatzpflicht der Beklagten geltend gemacht hat.

Die Beklagte hat zwar der Berufung der Klägerin auf die Geltendmachung der streitgegenständlichen Zahlungsansprüche auch unter dem Gesichtspunkt einer Schadensersatzverpflichtung in der Berufungsverhandlung vom 21.09.2022 ausdrücklich widersprochen. Dieser Widerspruch der Beklagten wäre aber auch dann unbeachtlich, wenn das bisherige Vorbringen der Klägerin so zu verstehen wäre, dass sie die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche bis zu der Berufungsverhandlung ausschließlich nur unter dem Gesichtspunkt der vertraglichen Vergütungspflicht der Beklagten als Erfüllungsanspruch bzw. wegen der Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend gemacht hat und damit eine Klageänderung im Sinne des § 263 ZPO vorliegen würde.

Der Anspruch auf Schadensersatz wegen einer Vertragspflichtverletzung nach § 280 Abs. 1, 3 in Verbindung mit §§ 283 Satz 1, 252 BGB bildet zwar einen anderen Streitgegenstand als der vertragliche Erfüllungsanspruch, da den Ansprüchen unterschiedliche Sachverhalte zugrunde liegen. Denn ein vertraglicher Schadensersatzanspruch auf das positive Interesse setzt einen anderen Lebenssachverhalt voraus, nämlich das Bestehen einer schuldhaften Vertragspflichtverletzung des Anspruchsgegners, wogegen sich der Anspruchsgegner unter Hinweis auf das Fehlen einer Pflichtverletzung bzw. des Verschuldens oder auch höherwiegendes Verschulden des Gläubigers - anders als bei dem ursprünglichen Erfüllungsanspruch - berufen kann. Das gleiche gilt

im Verhältnis des Schadensersatzanspruchs zu einem auf die Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gestützten Zahlungsanspruchs, da ein auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützter Anspruch eine Benachteiligung des Anspruchstellers im Verhältnis zu einer vergleichbaren Gruppe von Arbeitnehmern voraussetzt, für die kein sachlicher Differenzierungsgrund vorliegt, ohne dass es auf das Verschulden des Arbeitgebers ankommt. Dementsprechend liegen den auf Zahlung gerichteten Ansprüchen unter dem Gesichtspunkt der Erfüllung, des Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und einer Schadensersatzverpflichtung des Arbeitgebers an sich unterschiedliche Lebenssachverhalte vor mit der Folge, dass die Erweiterung der auf Zahlung eines bestimmten Geldbetrages gerichteten Klage auf dem Gesichtspunkt der Schadensersatzverpflichtung der Beklagten grundsätzlich eine Klageänderung im Sinne des § 263 ZPO darstellt, die in der Berufungsinstanz nach § 533 ZPO mangels Einwilligung der Beklagten nur zulässig ist, wenn das Gericht dies für sachdienlich hält und die Klageänderung auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat. Diese Voraussetzungen liegen vorliegend schon deswegen vor, weil die Klägerin in tatsächlicher Hinsicht stets geltend macht, dass die Beklagte bei der Ermittlung der Höhe des ihr zustehenden Zuschusses zum Kurzarbeitergeld fälschlicherweise den im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbarten Umfang der Arbeitszeit zugrunde gelegt hat, obwohl sie tatsächlich in der Vergangenheit regelmäßig erheblich längere Arbeitszeiten hatte und diese regelmäßigen Arbeitszeiten zwar bei anderen Teilzeitkräften, zugrunde gelegt hat, ohne dass für die von der Beklagten vorgenommene Differenzierung ein sachlicher Differenzierungsgrund vorlag. Die Klägerin hat damit die von ihr geltend gemachten Differenzansprüche auf ein pflichtwidriges Vorgehen der Beklagten bei der Ermittlung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gestützt für das kein sachliches Differenzierungskriterium vorlag. Jedenfalls für das Bestehen der von der Klägerin unter Berufung auf einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geltend gemachten Differenzansprüche war das Vorliegen eines objektiv pflichtwidrigen Verhaltens der Beklagten ein Umstand, den das Berufungsgericht seine Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hatte, weil die Klägerin in Bezug auf beide Anspruchsgrundlagen in tatsächlicher Hinsicht unverändert geltend macht, dass die Beklagte bei der Ermittlung der Höhe des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld bei ihr fälschlicherweise den im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbarten Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde gelegt

hat. Dementsprechend war die Frage, ob die Beklagte bei der Ermittlung der Höhe des der Klägerin zustehenden Zuschusses zum Kurzarbeitergeld in pflichtwidriger Weise die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit zugrunde gelegt hat, jedenfalls für das Bestehen des von der Klägerin unter Berufung auf einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geltend gemachten Differenzanspruch waren in tatsächlicher Hinsicht die gleichen Umstände zu prüfen, die das Berufungsgericht ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hatte.

Da die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits auch unter dem Gesichtspunkt der Schadensersatzpflicht der Beklagten dazu geeignet ist, in tatsächlicher Hinsicht im Wesentlichen gleichgebliebenen Sachverhalt die streiterheblichen Gesichtspunkte im Rahmen des Berufungsverfahrens auszuräumen und einen weiteren Rechtsstreit vorzubeugen, ist auch die Sachdienlichkeit im Sinne des § 533 ZPO und damit auch die Zulässigkeit einer Klageänderung in der Berufungsinstanz anzunehmen.

Die Tatsache, dass das Bestehen des Schadensersatzanspruches der Klägerin – anders als das Bestehen des vertraglichen Erfüllungsanspruchs und des Anspruchs unter dem Gesichtspunkt des Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz schuldhaftes Verhalten der Beklagten voraussetzt, steht dem nicht entgegen, weil beim objektiv pflichtwidrigen Verhalten der Beklagten das Verschulden nach § 280 BGB vermutet wird und die Beklagte auch keinerlei Umstände vorträgt, aufgrund derer für die Beurteilung ihres Verschuldens andere Gesichtspunkte maßgeblich wären, auf die sie sich zur Rechtfertigung ihres Vorgehens bei der Ermittlung der Höhe des der Klägerin zustehenden Zuschusses zum Kurzarbeitergeld beruht. Vielmehr trägt sie auch insoweit vor, dass ihr Vorgehen aufgrund des Inhalts des schriftlichen Arbeitsvertrages mit der Klägerin und der Regelung des § 106 SGB III objektiv gerechtfertigt war, für die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitkräfte ein sachlicher Grund vorliege und sie deshalb auch nicht schuldhaft gehandelt haben kann.

II. Die Berufung der Klägerin ist auch begründet, weil die Beklagte im Ergebnis zu Unrecht bei der Ermittlung der Höhe des der Klägerin zustehenden Zuschusses zum Kurzarbeitergeld den Umfang der im Arbeitsvertrag schriftlich fixierten Arbeitszeit der Klägerin und nicht die tatsächliche regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin zugrunde gelegt hat.

1. Die Klägerin kann allerdings die von ihr geltend gemachten Zahlungsansprüche entgegen ihrer Ansicht nicht unter dem Gesichtspunkt des Erfüllungsanspruchs unter Berufung auf die fehlerhaften Berechnungen des Kurzarbeitergeldes durch die Beklagte stützen. Denn vorliegend hat die Beklagte das von der Klägerin bezogene Kurzarbeitergeld entsprechend § 5 der Betriebsvereinbarung um 25 % aufgestockt, so dass der primäre Leistungsanspruch der Klägerin nach dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 5 der Betriebsvereinbarung durch Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen ist.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Einwand der Klägerin, dass bei der Ermittlung der Höhe des ihr zustehenden Kurzarbeitergeldes nicht von dem im Arbeitsvertrag schriftlich fixierten Umfang der Arbeitszeit von 86 Stunden pro Monat, sondern von der in einem Referenzzeitraum von zwölf Monaten tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auszugehen war. Denn dies ändert nichts daran, dass für die Höhe des der Klägerin zustehenden Kurzarbeitergeldes der Bescheid der Bundesagentur für Arbeit und nicht eine fehlerhafte Entscheidung der Beklagte bezogen auf die zu niedrige Ermittlung der der Klägerin zustehenden Ansprüche nmaßgeblich ist.

Das Kurzarbeitergeld ist das von der Agentur für Arbeit für Arbeitnehmer nach Maßgabe der §§ 95 ff. SGB III zu leistende Entgelt zur Kompensation des Arbeitsentgeltausfalls, der dem Arbeitnehmer aufgrund der vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit entsteht. Inhaber des materiell-rechtlichen Anspruchs auf das Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Abs. 3 Nr. 5 SGB III der Arbeitnehmer, in dessen Person die in § 98 SGB III aufgeführten persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen. In das Verfahren zur Gewährung des Kurzarbeitergeldes ist aber statt des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers der Arbeitgeber, teilweise unter Einbeziehung des Betriebsrates, eingebunden, der den Arbeitsausfall anzuzeigen, dem Arbeitsamt die Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nachzuweisen, den Antrag auf Kurzarbeitergeld fristgerecht zu stellen und mit dem Antrag die persönlichen Daten der Arbeitnehmer mitzuteilen hat, für die das Kurzarbeitergeld beantragt wird. Aufgrund der Einbindung des Arbeitnehmers in ein Geflecht wirtschaftlicher und kollektiv-rechtlicher Beziehung im Zusammenhang mit dem Bezug von Kurzarbeitergeld folgt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts, dass der Arbeitnehmer weder im Antragsverfahren noch im Rechtsbehelfsverfahren eine verfahrensrechtliche Stellung hat mit der Folge, dass Bescheide der Bundesagentur für Arbeit

über Gewährung von Kurzarbeitergeld nur vom Arbeitgeber und gegebenenfalls von der Betriebsvertretung, nicht aber von einem betroffenen Arbeitnehmer mit Widerspruch und Klage angefochten werden können (vgl. BSG, Urteil v. 25.05.2005 – B 11a/11 AL 15/04 R, juris; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 26.08.2022 – 12 Sa 297/22, juris; Müller-Gröning in: Schlegel/Wölker, juris PK-SGB III, 2. Aufl., § 95 SGB III, Stand: 13.10.2022, Rn. 34 ff. m.w.N.). Dementsprechend kann die Klägerin die geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht gestützt darauf als Vergütungsansprüche geltend machen, dass die Beklagte das Kurzarbeitergeld lediglich nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 86 Monatsstunden und nicht nach der tatsächlich seit Jahren geleisteten Arbeitszeit im gelebten Arbeitsverhältnis errechnet hat. Denn die Beklagte hat ausgehend von dem inzwischen rechtskräftigen Bescheid der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich der Höhe des der Klägerin zustehenden Kurzarbeitergeldes den der Klägerin nach § 5 der Betriebsvereinbarung zustehenden Aufstockungsbetrag gezahlt, sodass der vertragliche Leistungsanspruch durch Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen ist. Ob die Beklagte entsprechend dem Vorbringen der Klägerin im Verfahren auf Gewährung des für sie beantragten Kurzarbeitergeldes zutreffende Angaben hinsichtlich des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit gemacht hat, ist dabei unerheblich, weil für die Höhe des der Klägerin zustehenden Kurzarbeitergeldes allein der inzwischen bestandskräftige Bescheid der Bundesagentur maßgeblich ist (vgl. auch BSG, Urte. v. 25.05.2005 – B 11a/11 AL 15/04 R, juris, Rn. 17 ff.; LSG Saarland, Urte. v. 24.01.2006 – 2 Sa 38/06, juris, Rn. 16).

2. Ob die Klägerin gegen die Beklagte einen Anspruch auf die geltend gemachten Differenzansprüche entsprechend ihrer Rechtsansicht unter dem Gesichtspunkt des Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zusteht, kann offen bleiben. Denn die Beklagte ist jedenfalls zur Zahlung von Schadensersatz in der von der Klägerin geltend gemachten Höhe der Differenz, die zwischen den Parteien unstreitig ist, wegen einer schuldhaften Vertragspflichtverletzung nach § 280 Abs. 1 BGB verpflichtet.

a) Nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB kann der Gläubiger, wenn der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt, Ersatz des hierdurch entstehenden materiellen Schadens verlangen. Die Verpflichtung zum Schadensersatz kann dabei auch durch eine Verletzung einer Nebenpflicht ausgelöst werden, wie sie in § 241 Abs. 1 BGB als

Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und die Interessen des anderen Teils beschrieben sind.

Da der Arbeitgeber im Zusammenhang mit den Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Gewährung von Kurzarbeitergeld als Prozessstandschafter auftritt und der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer selbst keine Rechte auf Verfahrensbeteiligung und Einlegung von Rechtsbehelfen hat, trifft den Arbeitgeber im sozialrechtlichen Verwaltungsverfahren über die Bewilligung von Kurzarbeitergeld aufgrund der ihm nach § 241 Abs. 2 BGB obliegenden Rücksichtnahmepflicht, die Interessen der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer ordnungsgemäß wahrzunehmen, die selbst in diesem Verfahren keine Beteiligungsrechte haben, sorgfältig wahrzunehmen, deren schuldhafte Verletzung nach § 280 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet. Wegen der treuhänderischen Stellung treffen daher den Arbeitgeber im Rahmen der Beantragung von Kurzarbeitergeld die in § 320 Abs. 1 SGB III niedergelegten Pflichten. Unterlaufen ihm in diesem Pflichtenkreis von ihm zu vertretene Pflichtverletzungen, aufgrund derer die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer einen Schaden insbesondere dadurch erleiden, dass Kurzarbeitergeld nicht in der gesetzlich zustehenden Höhe bewilligt und gezahlt wird, ist der Arbeitgeber nach § 280 Abs. 1 BGB verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Schaden zu ersetzen, der ihm kausal durch die schuldhafte Pflichtverletzung des Arbeitgebers entsteht (vgl. BAG, Ur. v. 19.03.1992 – 8 AZR 301/91, juris; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 26.08.2022 – 12 Sa 297/22, juris; LSG Saarland, Ur. v. 24.01.2006 – 2 Sa 38/06, juris, Rn. 18; LAG Sachsen, Ur. v. 30.08.2000 – 3 Sa 996/01, juris).

Zu den Aufgaben des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beantragung und Bewilligung von Kurzarbeitergeld für einen Arbeitnehmer gehören auch die ordnungsgemäßen Angaben hinsichtlich der Grundlagen für die Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes, sodass die die Beklagte auch verpflichtet war, im Verfahren auf Bewilligung des für die Klägerin beantragten Kurzarbeitergeldes die für die Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes erforderlichen Angaben zutreffend zu machen. Diese aus § 241 Abs. 1 BGB folgende Vertragsverpflichtung hat die Beklagte schuldhaft verletzt. Denn sie war gegenüber der Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, nicht nur die im Arbeitsvertrag schriftlich fixierte Arbeitszeit von 86 Stunden pro Monat, sondern die von der Klägerin in der Vergangenheit tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten anzugeben, was jedoch sie jedoch pflichtwidrig unterlassen hat.

b) Der Beklagten ist zwar zuzugeben, dass sich das Kurzarbeitergeld gemäß den Regelung in §§ 105, 421c SGB III auf einen Prozentsatz der Nettoentgeltdifferenz bemisst, wobei diese in § 106 Absatz 1 Satz 1 SGB III als die Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt bestimmt ist. Nach Satz 2 der Vorschrift ist das Soll-Entgelt das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Nach § 106 Absatz 4 SGB III ist, wenn sich das Soll-Entgelt einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in dem Anspruchszeitraum nicht hinreichend bestimmt feststellen lässt, als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls in dem Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Dies entspricht den von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Hinweisen, auf die die Beklagte mit der Berufungsbegründung hinweist. Die Beklagte übersieht jedoch insoweit, dass die von der Klägerin geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Arbeitsvertrag schriftlich fixierten 86 Stunden pro Monat hinausgingen, keine Mehrarbeit im Sinne des § 106 SGB III darstellen, die bei der Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes nicht zu berücksichtigen ist. Vielmehr handelt es sich dabei um die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin, die für die Ermittlung des Soll-Entgelts nach § 106 SGB III maßgeblich und von der Beklagten der Agentur für Arbeit auch mitzuteilen war.

aa) das Kurzarbeitergeld ist nach allgemeiner Meinung eine Lohnersatzleistung, die dazu dient, den Arbeitsausfall bei Kurzarbeit zu kompensieren. Und das Lohn Einkommen des Arbeitnehmers sichern, was durch den Bezug auf das vorherige Arbeitsentgelt und seine Höhe in § 106 Abs. 1 S. 5 SGB III zum Ausdruck gebracht wird. Mit der Regelung in § 106 Abs. 2 S. 2 SGB III, der Entgelt für Mehrarbeit bei der Ermittlung des Soll-Entgelts zu berücksichtigen ist, werden zwei Ziele verfolgt. Zum einen den Entgelt Ausfall von jenen Lohnbestandteil freizuhalten die und sicher sind und zum anderen Missbrauch zu vermeiden (vergleiche Kniep/300 blieb ihnen, Großkommentar zum § 106 III SGB Rn. 40. Da es keinen festen Sprachgebrauch von „Mehrarbeit Arbeitsmittel und Sozialrecht gibt, darunter die Arbeit zu verstehen, die über die üblichen individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht. Im Rahmen des §§ 106 SGB III ist da-

her-anders als früher im Rahmen des AFG nicht mehr auf die allgemeine übliche, sondern auf die übliche individuelle Arbeitszeit des konkreten Arbeitnehmers abzustellen (vgl. LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.02.2003- L 1 AL 157/00, Rn. 29).

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht

Die Tatsache, dass die Beklagte verpflichtet war, für die über die 86 Stunden pro Monat hinausgehenden Arbeitszeiten entsprechend der tariflichen Bestimmung Überstundenzuschläge zu zahlen, ändert nichts daran, dass für die Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes die vom Arbeitgeber regelmäßige Arbeitszeit, nicht dagegen die im Arbeitsvertrag schriftlich fixierte Arbeitszeit anzugeben ist. Denn im Rahmen des § 106 SGB III ist nicht der im Arbeitsvertrag schriftlich fixierte Umfang der Arbeitszeit, sondern die tatsächliche Arbeitszeit maßgeblich, die regelmäßig geleistet worden ist. Dementsprechend hat die Beklagte pflichtwidrig gehandelt, indem sie bei der Klägerin als regelmäßige Arbeitszeit 86 Stunden pro Monat angab.

Anhaltspunkte für das nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB vermutete Verschulden der Beklagten sind weder ersichtlich noch von der Klägerin geltend gemacht worden. Ein fehlendes Verschulden der Beklagten kann insbesondere nicht daraus abgeleitet werden, dass sie die mit einem Überstundenzuschlag bezahlten Stunden, die über die 86 Stunden pro Monat hinausgingen, gegenüber der Bundesagentur für Arbeit nicht angegeben hat. Denn die Beklagte hätte bei der gebotenen sorgfältigen Prüfung der Angaben zum Umfang der Arbeitszeit gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erkennen können, dass ein Abstellen auf den im Arbeitsvertrag schriftlich fixierten Umfang der Arbeitszeit im Widerspruch zu der Regelung in § 106 SGB III führt und dies bei der Klägerin Vergütungseinbußen verursachen kann (vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 26.08.2022 – 12 Sa 297/22, juris). Aus alledem folgt, dass auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Beklagte zur Zahlung der der Höhe nach unstreitigen Differenzbeträge als Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB zu verurteilen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Revision war nach Auffassung der Kammer wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht 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.

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, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision 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 Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. 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.

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

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

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 des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Hamm

