

Aktenzeichen:
11 Ca 539/15



Verkündet am:
30. Oktober 2015

Ausfertigung

Nischwitz,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MAINZ

- AUSWÄRTIGE KAMMERN BAD KREUZNACH -

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Mit Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bad Kreuznach	
20. NOV. 2015	
sten + Termine	Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Bad Kreuznach,
Salinenstraße 37, 55543 Bad Kreuznach

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r: vem. die arbeitgeber e.V., Ferdinand-Sauerbruch-Str.
9, 56073 Koblenz

hat die 11. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - auf die mündliche Verhandlung vom 30. Oktober 2015 durch die Richterin am Arbeitsgericht Feldmeier als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter Schitthof und die ehrenamtliche Richterin Bambach als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 862,56 EUR festgesetzt.
4. Soweit die Berufung nicht kraft Gesetzes statthaft ist, wird sie nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der von der Beklagten an den Kläger zu zahlenden Betriebsrente.

Der am _____ geborene Kläger war bei der Beklagten im Zeitraum vom _____ bis _____ als Arbeitnehmer beschäftigt.

Bei der Beklagten existiert in Form einer Betriebsvereinbarung eine Ruhegeldverordnung für die Mitarbeiter der BITO-Lagertechnik Bittmann GmbH mit Dienstbeginn vor dem 01.01.1995. Die Ruhrgeldverordnung regelt unter anderem die Gewährung von Altersrenten. Hierzu lautet § 7 der Ruhegeldordnung vom 20.12.1995

§ 7 Altersrente

- 1. Altersrente wird den Betriebsangehörigen gewährt, die die Altersgrenze erreicht haben und aus den Diensten des Unternehmens ausgeschieden sind. Altersgrenze ist das vollendete 65. Lebensjahr.**

2. **Mitarbeiter, die vor Erreichen der Altersgrenze durch Vorlage des Rentenbescheides eines Sozialversicherungsträgers nachweisen, dass sie Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 41 SGB VI) beziehen, haben Anspruch auf vorgezogene Altersrente.**

...

3. **Für die Berechnung der Höhe der vorgezogenen Altersrente werden Dienstjahre nur bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente berücksichtigt. Die danach ermittelte Rente wird für jeden Monat des Rentenbezuges vor Vollendung des 65. Lebensjahres um 0,3 % ihres Wertes für die Dauer des Rentenbezuges gekürzt.**
4. **Fällt das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder weg, so wird auch die Zahlung der vorgezogenen Altersrente wieder eingestellt.**

Auf den gesamten Inhalt der Ruhegeldverordnung vom 20.12.1995 wird Bezug genommen (vgl. Bl. 8 bis 17 d. A.).

Seit dem 01.01.2015 nimmt der Kläger eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte ohne Abschläge in Anspruch. Der Kläger bezieht seitdem zusätzlich eine Betriebsrente in Höhe von 419,76 EUR monatlich. Aus dem Berechnungsbogen zur Bestimmung der Altersrente wird ersichtlich, dass die Beklagte ausgehend von einer erreichten Rente bei Rentenbeginn ohne Abschläge in Höhe von 443,72 EUR monatlich wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente einen Abzug von 5,4 % (18 Monate à 0,3 %) vorgenommen hat. Auf den Berechnungsbogen wird verwiesen (vgl. Bl. 7 d. A.).

Mit Klageschrift vom 06.07.2015 macht der Kläger durch Erhebung einer Zahlungs- und Feststellungsklage eine höhere Betriebsrentenzahlung geltend.

Der Kläger ist der Ansicht, die Ruhegeldordnung vom 20.12.1995 sei unter Berücksichtigung der damaligen Gesetzeslage und unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzeslage auszulegen

und zu interpretieren. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Ruhegeldordnung sei die Altersgrenze, mit der eine Altersrente ohne Abschläge in Anspruch genommen werden können, das vollendete 65. Lebensjahr gewesen. Die Gesetzeslage habe sich jedoch zwischenzeitlich verändert. So sei die Altersgrenze, ab der ein Versicherter die Altersrente ohne Abschläge in Anspruch nehmen könnte, schrittweise erhöht worden, so dass demnach nach der Interpretation der Ruhegeldverordnung ein Versicherter erst mit 65 Jahren und einigen Monaten Anspruch auf eine Betriebsrente hätte. Dies müsse jedoch auch umgekehrt gelten. Aufgrund der neu geregelten Altersrente für besonders langjährig Versicherte, die am 01.07.2014 in Kraft getreten sei, hätten nun auch Arbeitnehmer die Möglichkeit, mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen zu können. Die Ruhegeldordnung müsse entsprechend angepasst werden. Im Jahr 1995 habe lediglich die Möglichkeit bestanden, dass ein Versicherter mit 63 Jahren mit Abschlägen in Rente gehen können. Für diesen Fall habe dann auch die Betriebsrente analog der Rentenabschläge, die das Gesetz vorsehe, gekürzt werden sollen. Wenn nun aber die Möglichkeit bestünde, dass ein Versicherter schon mit 63 Jahren in Rente gehen könne, ohne Abschläge in Kauf nehmen zu müssen, müsse dies hier analog auch für die Ruhegeldordnung angewandt werden. Die Betriebsvereinbarung müsse daher an die aktuelle Rechtslage angepasst werden.

Wäre die Regelung statisch und nicht in Anpassung an die Gesetzeslage zu interpretieren, müsste ein Arbeitnehmer, der das 65. Lebensjahr vollendet habe, aber die gesetzliche Regelaltersrente in Erhöhung der Altersgrenze nicht erreichen würde das Arbeitsverhältnis kündigen und eine Sperre bei dem Arbeitslosengeld hinnehmen. Zwar könnte er sich dann verrenten lassen. Das Ergebnis wäre aber, dass diese Arbeitnehmer zwar eine volle Betriebsrente, aber nur eine gekürzte Altersrente erhielten. Der Arbeitnehmer sollte also besser nicht mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden, sondern einige Monate weiterarbeiten, bis er seine Regelaltersrente in ungekürzter Höhe erhalte. Gemäß § 4 Nr. 4 der Ruhegeldordnung würden allerdings die Dienstjahre nach dem vollendeten 65. Lebensjahr nicht mehr angerechnet. Ein Weiterarbeiten dieses Arbeitnehmers hätte somit in

Bezug auf die Betriebsrente keinen Sinn. Dieses Szenario ließe sich mit einer Auslegung der Betriebsvereinbarung lösen und zwar, indem man die "Vollendung des 65. Lebensjahres" durch die Wendung "mit Erreichen des Lebensalters, indem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters ohne Abschläge in Anspruch nehmen kann" ersetze.

Soweit die Beklagte der Auffassung sei, dass eine Betriebsrente zurecht mit Abschlägen versehen worden sei, wenn denn ein schwerbehinderter Mensch eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen ohne Abschläge in Anspruch nehmen könne, sei zutreffend, dass die hier streitgegenständliche Betriebsvereinbarung keine besondere Regelung bezüglich einer Rente für schwerbehinderte Menschen enthalte. Dass es aber keine solche Passage in dieser Vereinbarung gebe, spreche vielmehr dafür, dass es schlicht übersehen worden sei und hier eine Regelungslücke gebe, die durch Auslegung zu schließen sei.

Die Betriebsvereinbarung sei analog zu den gesetzlichen Regelungen gefasst worden und dementsprechend analog den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen auszulegen. Der Arbeitgeber sage mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregelungen zu. Solle sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, müsse der Arbeitgeber dies in der Gesamtzusage -anders als hier geschehen- deutlich zum Ausdruck bringen. Dies bedeute, ginge ein Arbeitnehmer mit Abschlägen in die gesetzliche Rente, so erhalte er auch eine Betriebsrente nur mit Abschlägen; ginge ein Arbeitnehmer ohne Abschläge in die gesetzliche Rente, so erhalte er auch eine Betriebsrente ohne Abschläge. Da er ohne Abschläge in die gesetzliche Rente gegangen sei, müsse er auch eine Betriebsrente ohne Abschläge erhalten.

Soweit sich die Beklagte auf die Verjährungs- und Ausschlussfristen des einschlägigen Tarifvertrages berufe, werde dadurch nicht der Anspruch an sich ausgeschlossen, allenfalls ein monatlicher Zahlungsanspruch.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 167, 72 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 23,96 EUR seit dem 01.01.2015, 01.02.2015, 01.03.2015, 01.04.2015, 01.05.2015, 01.06.2015 und 01.07.2015 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine monatliche Rente in Höhe von mindestens 443,72 EUR monatlich ohne den vorgenommenen Kürzungsfaktor wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor,

in dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23.06.2014 sei ausdrücklich vorgesehen, dass die Sonderregelung eines abschlagsfreien Rentenbezugs ab 63 Jahren für besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht für Betriebsrenten gelten solle. Durch eine entsprechende Änderung in § 2 BetrAVG aufgrund Art. 3 des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes seien die Arbeitgeber gerade nicht zur Zahlung abschlagsfreier Betriebsrenten ab 63 Jahren verpflichtet worden. Zu diesem Zweck sei die Regelung in § 2 Abs. 1, zweiter Halbsatz BetrAVG geändert worden.

Mithin könnten vorgezogene Betriebsrenten problemlos mit Abschlägen versehen werden. Dies gelte auch für die streitgegenständliche Ruhegeldordnung. Gem. § 7 Ziff. 2 der Ruhegeldordnung wären daher für die Berechnung der Höhe der vorgezogenen betrieblichen Altersrente Dienstjahre nur bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der vorgezogenen betrieblichen Altersrente zu berücksichtigen. Angesichts dieser bestehenden eindeutigen Sach- und Rechtslage sei die angebliche Auslegungs- und Interpretierungsbedürftigkeit der genannten Ruhegeldordnung nicht nachvollziehbar. Der Kläger übersehe, dass auch bereits im Jahr 1995 beispielsweise schwerbehinderte Versicherte mit 63 Jahren abschlagsfrei Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung hätten beziehen können. Bei der Regelung zur Kürzung der Betriebsrente werde überhaupt nicht danach differenziert, ob ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit oder ohne Abschläge bezogen werde. Es werde vielmehr unabhängig davon auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme der vorgezogenen betrieblichen Altersrente und den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres abgestellt. Für eine weitergehende Auslegung dieser unzweifelhaften Regelung bestünde rechtlich kein Raum. Die ins Blaue hinein aufgestellte und bestrittene sinngemäße Behauptung, es habe durch die Ruhegeldordnung erreicht werden sollen, dass lediglich ein Beschäftigter, der ein vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit Abschlägen beziehe, auch eine vorgezogene betriebliche Altersrente nur mit Abschlägen erhalten solle, entbehre somit jeglicher Grundlage. Gleiches gelte für die Folgerung des Klägers, dass ein Mitarbeiter, der ein vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Abschläge beziehe, auch eine vorgezogene betriebliche Altersrente ohne Abschläge erhalten müsse.

Es sei natürlich zutreffend, dass es die abschlagsfreie sogenannte Rente ab 63 für besonders langjährig Versicherte 1995 noch nicht gegeben habe. Der Fall einer Inanspruchnahme dieses Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung sei jedoch von der bestehenden eindeutigen Regelung in § 7 der Ruhegeldverordnung erfasst und dementsprechend zu behandeln.

Die Rechtsauffassung des Klägers stünde im Widerspruch zur bestehenden Rechtslage und sei durch den Gesetzgeber im RV-Leistungsverbesserungsgesetz ausdrücklich ausgeschlossen. Im Übrigen sei in keiner Weise zwingend, dass ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung und eine betriebliche Altersrente jeweils gleichermaßen entweder mit Abschlägen oder abschlagsfrei bezogen werden. Ein Zusammenfallen von abschlagsfreier gesetzlicher Altersrente mit gekürzter Betriebsrente oder umgekehrt sei also ohne weiteres möglich.

Wegen der weiteren Sach- und Rechtslage wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Zahlungs- und Feststellungsklage ist unbegründet.

I.

Die vom Kläger begehrte monatliche Erhöhung der Betriebsrente in Höhe von 23,96 EUR würde nur dann seine Rechtfertigung finden, wenn es der Beklagten rechtlich nicht möglich wäre, die durch die Ruhegeldordnung vom 20.12.1995 in § 7 geregelte Altersrente unter Berücksichtigung von § 7 Ziff. 3 der Ruhegeldordnung zu kürzen.

Jedoch rechtfertigt sowohl der klare Wortlaut der Vorschrift eine Kürzung, des Weiteren ist auch keine Regelungslücke ersichtlich, die ergänzend ausgelegt werden müsste und erst recht keine gesetzliche Verpflichtung ersichtlich, dass infolge

der befristeten Sonderregelung eines abschlagsfreien Rentenbezuges ab 63 Jahren für besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung eine abschlagsfreie Betriebsrente zu zahlen ist.

Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass die Sonderregelung für besonders langjährige Versicherte nicht für Betriebsrenten gelten soll.

In der Begründung zum Entwurf des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes lautet es zu Art. 3, betreffend die Änderung des Betriebsrentengesetzes:

"Die zeitlich befristete Sonderregelung, nach der für besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung ein abschlagsfreier Rentenbezug ab dem Alter von 63 Jahren ermöglicht wird (§ 236 b SGB VI), soll nicht für Betriebsrenten gelten. Die Stärken der betrieblichen Altersversorgung liegen in betriebsbezogenen und passgenauen Versorgungslösungen. Eine Übertragung der als Übergangsregelung angelegten Sonderregelung würde diese Flexibilität einschränken, zu einer weiteren Verkomplizierung der Rahmenbedingungen für betriebliche Altersversorgung beitragen und insbesondere für kleinere Betriebe zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungs- und Kostenaufwand und damit zu geringerer Akzeptanz führen." (vgl. Drucksache des Deutschen Bundestages 18/909 vom 25.03.2014, Bl. 25 d. A.).

Infolgedessen wurde auch § 2 Abs. 1 S. 1 Halbsatz 2 des Betriebsrentengesetzes vom 19.12.1974 in der Fassung des Gesetzes vom 21.12.2008 geändert, und zwar wurden die Wörter "indem" durch die Wörter "der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls" ersetzt. § 2 Abs. 1 S. 1 BetrAVG lautet daher nunmehr: ". . . ; an die Stelle des Erreichens der Altersgrenze tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist, spätestens der Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt."

Vorliegend ist also die Regelung der betrieblichen Altersrente durch die gesetzliche Regelung des Rentenbezugs für besonders langjährig Versicherte, von der der Kläger Gebrauch gemacht hat, indem er seit dem 01.01.2015 eine gesetzliche Altersrente für besonders langjährig Versicherte ohne Abschläge in Anspruch nimmt, nicht betroffen. Es gilt die klare Regelung in § 7 Ziff. 3 der Ruhegeldordnung, wonach für die Berechnung der Höhe der vorgezogenen Altersrente nur Dienstjahre bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente berücksichtigt werden.

Entgegen der Ansicht des Klägers ist es also gar nicht gesetzlich gewollt, dass die betriebliche Rente "an die aktuelle Rechtslage" angepasst werden soll. Soweit der Kläger darauf abstellen möchte, dass grundsätzlich die gesetzliche Rentenversicherung die Grundlage einer betrieblichen Gesamtversorgungszusage ist und diese nicht losgelöst neben der vom Arbeitgeber zugesagten Versorgung steht, sondern mit ihr untrennbar verknüpft ist, so dass der Arbeitgeber in der Regel bei der Zusage einer Gesamtversorgung an die sozialversicherungsrechtliche Rechtslage anknüpft, ist dem grundsätzlich nicht entgegen zu treten, für den vorliegenden Fall jedoch aus den o.g. Gründen ohne Bedeutung.

Es liegt auch keine Regelungslücke vor, die durch Auslegung zu schließen ist. Zunächst sei auf § 6 BetrAVG verwiesen, wonach einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt, auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren sind und der sicherstellen soll, dass ein Arbeitnehmer, der von der Möglichkeit eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand Gebrauch macht, zum Zeitpunkt des Bezugs der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch das Ruhegeld aus der betrieblichen Altersversorgung erhält. § 6 S. 1 BetrAVG verpflichtet deshalb den Versorgungsträger, einem Versorgungsanwärter immer dann Leistungen der be-

trieblichen Altersversorgung zu gewähren, wenn er die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, auch wenn die Versorgungsordnung eine spätere Altersgrenze vorsieht. Die Vorschrift enthält keine Aussage über den Anspruchsumfang, also dazu, ob der Arbeitgeber oder sonstige Versorgungsverpflichtete die Leistungen unter Berufung auf den vorzeitigen und damit typischerweise längeren Rentenbezug kürzen darf. Dem Arbeitgeber wird insofern ein gewisser Gestaltungsspielraum zugestanden, wobei es unbedenklich ist, die im Verhältnis zum Erwerb des vollen Altersruhegeldes kürzere Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. Dabei wird anerkannt, sich als Maßstab an den versicherungsmathematischen Abschlägen zu orientieren, die bei vorzeitiger Inanspruchnahme in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen sind. Das bedeutet eine Minderung der Rente für jeden Monat des Vorziehens um 0,3 %. (vgl. Erfurter Kommentar/Steinmeyer, 16. Auflage, § 6 BetrAVG Rd. Ziff. 18 ff.).

Hieraus wird deutlich, dass im Fall des Klägers, der eine vorgezogene Altersrente für besonders langjährig Versicherte bezieht und bezüglich der ausdrücklich der Gesetzgeber in der Begründung zum RV-Leistungsverbesserungsgesetz ausgeführt hat, dass ein abschlagsfreier Rentenbezug nicht für die Betriebsrenten gelten soll, keine Veranlassung besteht vom Bestehen einer Regelungslücke auszugehen, sondern vielmehr unter Berücksichtigung von § 7 Ziff. 3 der Ruhegeldordnung es möglich ist, dass die Betriebsrente für diese vorgezogene Altersrente für jeden Monat des Rentenbezuges vor Vollendung des 65. Lebensjahres um 0,3 % ihres Wertes gekürzt werden kann.

Da der Kläger 18 Monate vor Erreichen des für ihn noch geltenden gesetzlichen Altersgrenze, die Vollendung des 65. Lebensjahres, ausgeschieden ist, ist somit eine Kürzung um 5,4 % ($18 \times 0,3$) zulässig.

Nach alledem ist somit die von der Beklagten berechnete monatliche Betriebsrente in Höhe von 419,76 EUR in zutreffender Weise berechnet worden, so dass sowohl Zahlungsklage wie Feststellungsklage abzuweisen sind.

II.

Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits gem. § 91 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG zu tragen. Die Festsetzung des Streitwertes im Urteil beruht auf §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 1 und 3 GKG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Berufung

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei ge-

wahrt, die nach den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Rheinland-Pfalz (ERVLVO) vom 10. Juli 2015 (GVBl. 2015, Nr. 8, S. 175) zu übermitteln ist.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Feldmeier

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

