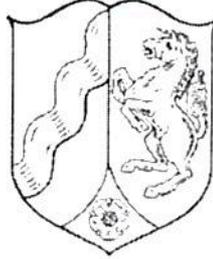


Aktenzeichen
2 Ca 206/16

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
20.07.2016

Meling, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Detmold
Im Namen des Volkes
Urteil

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Detmold, Rechtssekretäre Ursula Paschke und
Michael Ludwig, Gutenbergstraße 2, 32756 Detmold

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Detmold
auf die mündliche Verhandlung vom 20.07.2016
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Bösing als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Heßler und Gerbsch

...

2 Ca 206/16

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 764,31 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.12.2015 zu zahlen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 764,31 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die am 23.02.1968 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 15.08.1994 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Das Bruttomonatsgehalt der Klägerin beträgt 4.497,01 €. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie anwendbar.

Die Beklagte zahlt an ihre Mitarbeiter ein tarifliches Weihnachtsgeld. Zusätzlich zu dem tariflichen Weihnachtsgeld erhielten die Mitarbeiter in den Jahren 2000 bis 2014 eine übertarifliche Zahlung. Das Weihnachtsgeld setzte sich in den Jahren 2000 bis 2014 wie folgt zusammen:

Jahr	Zusätzlich 1% ab dem 5. BJ und jedem weiteren vollen BJ	"zusätzliche Gratifikation"	Einmalig x% als Anerkennung für xy
2000	+	3 %	-
2001	+	4 %	-
2002	+	2 %	-
2003	+	-	2,3 % aufgrund von gutem Abschluss
2004	+	-	1,5 % als Dank in schwerem Geschäftsjahr
2005	+	-	1,0 % als Anerkennung für Einsatzbereitschaft
2006	+	-	-

...

- 3 -

2 Ca 206/16

2007	+	-	-
2008	+	-	-
2009	+	-	3% für flexible Reaktion auf Marktanforderungen (Kurzarbeit, Samstagsarbeit)
2010	+	-	2% für flexible Reaktion auf Marktanforderungen (Kurzarbeit, Samstagsarbeit)
2011	+	-	1% für Einsatzbereitschaft bei dem Überwachungsaudit
2012	+	-	-
2013	+	-	-
2014	+	-	-

In den Jahren 2000 bis 2014 veröffentlichte die Beklagte im Zusammenhang mit der Auszahlung des Weihnachtsgeldes jeweils Aushänge. Wegen des genauen Wortlauts der Aushänge wird auf Blatt 5 bis 30 sowie 57 bis 60 der Akte Bezug genommen.

In dem Kalenderjahr 2015 zahlte die Beklagte an die Arbeitnehmer nur das tarifliche Weihnachtsgeld. Mit ihrer am 08.03.2016 vor dem Arbeitsgericht Detmold erhobenen Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung eines zusätzlichen Weihnachtsgeldes für das Kalenderjahr 2015 in Höhe von 764,49 € brutto. Hierbei handelt es sich um 17 % eines Bruttomonatsgehaltes der Klägerin. Die Klägerin befindet sich im 22. Jahr der Betriebszugehörigkeit und macht jeweils 1 % vom Monatsbruttogehalt für jedes volle Beschäftigungsjahr ab dem 5. Beschäftigungsjahr bei der Beklagten geltend.

Die Klägerin vertritt die Rechtsauffassung, durch die jahrzehntelange Zahlung sei ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines zusätzlichen Weihnachtsgeldes entstanden. Die Beklagte habe ihre Mitarbeiter zwar zunächst durch Aushang darauf hingewiesen, dass es sich bei dem zusätzlichen Weihnachtsgeld um eine freiwillige Leistung handele. Ab dem Jahr 2000 habe die Beklagte die Zahlung des zusätzlichen Weihnachtsgeldes jedoch unter einen Freiwilligkeits- und

...

2 Ca 206/16

- 4 -

Widerrufsvorbehalt gestellt. Dieser unter Punkt F) des jährlichen Aushangs aufgeführte Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt habe das Entstehen eines Anspruch nicht verhindern können. Bei den Aushängen handele es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen. Der Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt sei nicht klar und verständlich im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB formuliert. Bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt entstehe schon kein Anspruch auf die Leistung. Bei einem Widerrufsvorbehalt habe der Arbeitnehmer dagegen einen Anspruch, der Arbeitgeber behalte sich aber vor, diesen Anspruch einseitig zu ändern. Diese Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt führe zu einer Unwirksamkeit der Klausel, weil sie gegen das Transparenzverbot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB verstoße. Spätestens ab dem Jahr 2004 habe es sich bei dem streitgegenständlichen zusätzlichen Weihnachtsgeld nicht mehr um eine freiwillige Leistung der Beklagten, sondern um einen arbeitsvertraglichen Rechtsanspruch. Erst im Jahr 2012 habe die Beklagte den Text in dem Aushang zum Weihnachtsgeld geändert. Der spätestens im Jahr 2004 entstandene Rechtsanspruch sei dadurch jedoch nicht in Wegfall geraten.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 764,31 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.12.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Rechtsauffassung, ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines zusätzlichen Weihnachtsgeldes bestehe nicht. Die Entstehung eines solchen Anspruchs sei bereits aufgrund des Freiwilligkeitsvorbehaltes, jedenfalls aber in der Gesamtschau mit der Tatsache, dass die Zahlungen in unterschiedlicher Höhe erfolgten und dem Ausgleich tarifvertraglicher Änderungen dienten, ausgeschlossen.

Die Entstehung eines Anspruchs sei vorliegend aufgrund erkennbar fehlenden Rechtsbindungswillens der Beklagten ausgeschlossen. In den Aushängen, jedenfalls

...

2 Ca 206/16

- 5 -

ab dem Jahr 2012, habe die Beklagte einen Freiwilligkeitsvorbehalt formuliert. Bereits einleitend sei in den entsprechenden Schreiben festgehalten, dass es sich um freiwillige Zahlungen handelt. Unter F) sei dann jeweils eine Klausel enthalten, mittels derer ein Rechtsbindungswille ausgeschlossen werde. Die unter F) getroffene Regelung sei teilbar. Sie sei optisch durch unterschiedliche Absätze voneinander getrennt. Selbst für den Fall, dass man die Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt für intransparent halte und den gesamten ersten Satz unter F) streiche, bleibe der zweite Satz bestehen. Dies folge aus § 306 Abs. 1 BGB. Das habe zur Konsequenz, dass jedenfalls der Hinweis an die Mitarbeiter verbleibe, dass sich die Beklagte ausdrücklich das Recht vorbehalte, in den Folgejahren neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe die die tarifliche Absicherung übersteigende Weihnachtsgratifikation gezahlt werden kann. Mittels dieses Vorbehalts, jedes Jahr neu über die Gewährung des zusätzlichen Weihnachtsgeldes zu entscheiden, habe die Beklagte den Arbeitnehmern gegenüber ausreichend zum Ausdruck gebracht, dass sie sich für die Zukunft nicht binden will. Diese Formulierung sei klar und unmissverständlich und erfülle die Voraussetzungen der Rechtsprechung an einen wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt.

Gegen einen Rechtsbindungswillen der Beklagten spreche darüber hinaus, dass die Zahlungen stets in unterschiedlicher Höhe erfolgt sind. Die unterschiedliche Höhe der übertariflichen Zahlungen könne auch nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.05.2015 (AZ: 10 AZR 266/14) als Indiz gegen einen Rechtsbindungswillen angeführt werden.

Zu beachten sei weiter, dass es sich bei dem streitgegenständlichen zusätzlichen Weihnachtsgeld um eine übertarifliche Leistung handele. Es liege aufgrund der Tarifbindung somit nicht allein in der Hand der Beklagten, über die Höhe des Weihnachtsgeldes insgesamt zu entscheiden. Für den Fall eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers habe das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 17.11.2015 (AZ: 9 AZR 547/14) ausgeführt, dass die nicht vorhersehbare Dynamik tariflicher Entwicklungen grundsätzlich gegen einen objektiv erkennbaren rechtsgeschäftlichen Willen des Arbeitgebers zur dauerhaften Leistungserbringung spreche. Das müsse auch für den Fall gelten, dass der Arbeitgeber zwar tarifgebunden sei, sich aber dazu entschlossen habe, übertarifliche Zahlungen zu

...

2 Ca 206/16

- 6 -

leisten. Es entspreche allgemeiner Lebenserfahrung, dass der Arbeitgeber übertarifliche Leistungen nicht unabhängig von jeglicher tariflichen Entwicklung erbringen möchte. Vielmehr führe eine verständige Würdigung des Sachverhalts zu dem Ergebnis, dass übertarifliche Zahlungen stets freiwillig und damit ohne Rechtsbindungswillen getätigt werden.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift in Ergänzung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Zahlungsanspruch in der geltend gemachten Höhe. Rechtsgrundlage für den Anspruch der Klägerin sind die Regeln der betrieblichen Übung. Dies ergibt eine Auslegung des Verhaltens bzw. der Erklärungen der Beklagten gemäß den §§ 133, 157 BGB.

Bei Zahlung einer über das arbeitsvertraglich vereinbarte Gehalt hinausgehenden Vergütung ist durch Auslegung (§§ 133, 157 BGB) zu ermitteln, ob sich der Arbeitgeber nur zu der konkreten Leistung oder darüber hinaus auch für die Zukunft verpflichtet hat. Eine dauerhafte Verpflichtung kann sich insbesondere aus den Grundsätzen der betrieblichen Übung ergeben.

Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen soll eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden (BAG, Urteil vom 21.01.2009, Az.: 10 AZR 219/08). Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern regelmäßig stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen für die Zukunft. Entscheidend ist dabei nicht, ob der Erklärende einen Verpflichtungswillen hatte, sondern ob der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten des

...

2 Ca 206/16

- 7 -

Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände dahin verstehen konnte und durfte, der Arbeitgeber wolle sich zu einer über seine gesetzlichen, tarifvertraglichen und vertraglichen Pflichten hinausgehenden Leistungen verpflichten (BAG, Urteil vom 08.12.2010, Az.: 10 AZR 671/09). Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitnehmer bei mindestens dreimaliger vorbehaltloser Gewährung einer Weihnachtsgratifikation aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die bislang gewährte Leistung erwirkt (BAG, Urteil vom 04.05.1999, Az.: 10 AZR 290/98).

Der Erklärungswert ist im Wege der Auslegung des Verhaltens des Arbeitgebers zu ermitteln. Die Anforderungen an den Erklärungswert bestimmen sich nach Art des Verhaltens des Vertragspartners. Dabei kommt insbesondere dessen Intensität und Regelmäßigkeit entscheidendes Gewicht zu. Eine vertragliche Bindung wird regelmäßig anzunehmen sein, wenn besondere Umstände ein schutzwürdiges Vertrauen der Arbeitnehmer begründen (vgl. BAG, Urteil vom 08.12.2010, Az.: 10 AZR 671/09).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend ein Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen über das tarifliche Weihnachtsgeld hinausgehenden Weihnachtsgeldes unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung entstanden. Die Beklagte zahlte an die Mitarbeiter in den Kalenderjahren 2000 bis 2014 zusätzlich zu dem tariflichen Weihnachtsgeld ein zusätzliches Weihnachtsgeld. Hieraus durften die Mitarbeiter schließen, ihnen soll diese Leistung auf Dauer gewährt werden.

Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten handelt es sich bei dem von der Beklagten gezahlten zusätzlichen Weihnachtsgeld auch nicht um eine freiwillige Leistung. Das folgt daraus, dass die Beklagte einen Freiwilligkeitsvorbehalt nicht wirksam erklärt hat. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt, der sich nicht im bloßen Hinweis erschöpft, der Arbeitgeber verpflichte sich „freiwillig“ zur Erbringung der Leistung, ohne dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen zu sein, kann wirksam das Entstehen eines Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers auf künftige Sonderleistungen verhindern. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt muss jedoch klar und verständlich sein, um einen Rechtsanspruch auszuschließen (BAG, Urteil vom

...

2 Ca 206/16

- 8 -

21.01.2009, AZ: 10 AZR 219/08). An einem solchen Freiwilligkeitsvorbehalt fehlt es vorliegend.

Der Hinweis der Beklagten in dem jährlichen Aushang darauf, dass es sich um eine „freiwillige, die tarifliche Absicherung übersteigende Weihnachtsgratifikation“ handelt, steht dem von der Klägerin geltend gemachten Anspruch nicht entgegen. Der Begriff „freiwillig“ bringt regelmäßig lediglich zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber nicht bereits durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zur Zahlung verpflichtet ist. Er genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen (BAG, Urteil vom 13.05.2015, AZ: 10 AZR 266/14). Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass sie ab dem Jahr 2012 darauf hingewiesen hat, dass es sich bei dem zusätzlichen Weihnachtsgeld um eine freiwillige Leistung handelt. Zu diesem Zeitpunkt bestand bereits ein Anspruch aus betrieblicher Übung, den die Beklagte nur einvernehmlich oder durch Ausspruch einer Kündigung hätte beseitigen können. In den Kalenderjahren 2000 bis 2011 hat die Beklagte nämlich darauf hingewiesen hat, dass die Zahlung unter einem Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt steht. Die Kombination eines Freiwilligkeitsvorbehaltes mit einem Widerrufsvorbehalt ist als Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB anzusehen, so dass beide Vorbehalte unwirksam sind (LAG Hamm, Urteil vom 05.11.2009, AZ: 15 Sa 794/09).

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beklagte in Absatz 2 des Buchstaben F) der jeweiligen Aushänge in den Jahren 2000 bis 2011 darauf hingewiesen hat, dass sie sich ausdrücklich das Recht vorbehält, in jedem Folgejahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine die tarifliche Absicherung übersteigende Weihnachtsgratifikation gezahlt werden kann. Die in Buchstabe F) der jeweiligen Aushänge enthaltene Regelung kann entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten nicht so geteilt werden, dass lediglich ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt, nämlich Absatz 2) der Klausel, erhalten bleibt.

Handelt es sich um eine teilbare Klausel, ist die Inhaltskontrolle jeweils für die verschiedenen, nur formal verbundenen Bestimmungen vorzunehmen (BAG, Urteil vom 11.04.2006, Az.: 9 AZR 610/05). Maßgeblich ist, ob die Klausel mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig

...

2 Ca 206/16

- 9 -

abtrennbar ist. Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Die Teilbarkeit einer Klausel ist durch Streichung des unwirksamen Teils zu ermitteln (BAG, Urteil vom 06.05.2009, Az.: 10 AZR 443/08). Die Aufrechterhaltung eines zulässigen Teils kommt aber vorliegend nicht in Betracht. Die Intransparenz der vertraglichen Regelung und damit ihre Unwirksamkeit nach § 307 Abs. 1 S. 2 i.V.m. S. 1 BGB folgt vorliegend gerade aus der Kombination von zwei Klauselteilen, die jeweils für sich ausreichend transparent sein mögen. Die Beklagte kombiniert unter der Überschrift „Widerrufsvorbehalt“ einen Freiwilligkeitsvorbehalt mit einem Widerrufsvorbehalt. Sowohl ein Freiwilligkeitsvorbehalt als auch ein Widerrufsvorbehalt können wirksam erklärt werden. Hier führt aber gerade die Kombination von beidem zur Intransparenz der Klausel insgesamt. Würde man lediglich Absatz 2 des Buchstaben F) der jährlichen Aushänge aufrecht erhalten, würde unter der Überschrift „Widerrufsvorbehalt“ ein Freiwilligkeitsvorbehalt erklärt. Das ist intransparent, da ein Widerrufsvorbehalt dem Entstehen eines (widerruflichen) Anspruchs im Gegensatz zu einem Freiwilligkeitsvorbehalt gerade nicht entgegensteht.

Schließlich ergibt sich auch nichts anderes daraus, dass die Beklagte ein Weihnachtsgeld in jährlich wechselnder Höhe gezahlt hat. Eine gleichbleibende Höhe der Sonderzahlung ist nach der zutreffenden Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts keine Voraussetzung für das Entstehen einer betrieblichen Übung (BAG, Urteil vom 13.05.2015, Az.: 10 AZR 266/14). In den jährlichen Aushängen hat die Beklagte erklärt, wie sich das jeweils gezahlte Weihnachtsgeld zusammensetzt. In den Kalenderjahren 2000 bis 2014 hat sie in jedem Jahr ein zusätzliches Weihnachtsgeld gezahlt hat, welches sich (auch) an der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemessen hat. Dieses zusätzliche Weihnachtsgeld, welches sich anhand der Dauer der Betriebszugehörigkeit errechnen lässt, ist Streitgegenstand.

Auch der Vergleich der Beklagten mit der freiwilligen Übernahme von Tariflohnerhöhungen geht fehl. Die Beklagte weist auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hin, nach der bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber ein Anspruch auf Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung nur entsteht, wenn es deutliche Anhaltspunkte dafür gibt, dass er auf Dauer die von

...

den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tarifierhöhungen übernehmen will (vgl. BAG, Urteil vom 19.10.2011, 5 AZR 359/10). Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, dass die nicht vorhersehbare Dynamik der Lohnentwicklung gegen einen objektiv erkennbaren rechtsgeschäftlichen Willen des Arbeitgebers spreche, sich entsprechend zu binden. Der vorliegende Fall liegt aber anders. Vorliegend sind es gerade nicht Dritte, die die Höhe des zusätzlichen Weihnachtsgeldes zukünftig bestimmen, sondern es ist die Beklagte, die die Regeln für die Bemessung des zukünftigen Weihnachtsgeldes aufgestellt hat, aus denen die Arbeitnehmer folgern durften und dürfen, dieses zusätzliche Weihnachtsgeld werde auch in Zukunft gezahlt.

Insgesamt ist der Beklagten zuzugeben, dass die jährlichen Aushänge vielfach das Wort „freiwillig“ verwenden. Es ergibt sich – auch in der Gesamtschau - aus den Aushängen der Kalenderjahre 2000 bis 2011 jedoch nicht hinreichend deutlich, dass es sich – nach dem Willen der Beklagten - bei dem zusätzlichen Weihnachtsgeld um eine freiwillige Leistung handelt, auf die in Zukunft kein Anspruch bestehen soll. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte in den jeweiligen Aushängen nicht zwischen dem tariflichen und übertariflichen Weihnachtsgeld differenziert. Sie erklärt zunächst, sie werde eine freiwillige, die tarifliche Absicherung übersteigende Weihnachtsgratifikation zahlen, um dann unter der Überschrift „Das Weihnachtsgeld beträgt“ die Berechnung sowohl des tariflichen als auch des übertariflichen Weihnachtsgeldes darzustellen, ohne zwischen dem tariflichen und übertariflichen Teil zu unterscheiden. Auch die Formulierung „ab dem fünften und jedem weiteren vollen Beschäftigungsjahr wird zusätzlich je 1 % vom jeweiligen Monatsentgelt gezahlt“ lässt auf eine jährlich wiederkehrende Leistung schließen.

II.

Als unterlegene Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Der Wert des Streitgegenstandes entspricht dem eingeklagten Betrag.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

...

2 Ca 206/16

- 11 -

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

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.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 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.

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

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

Bösing

Beglaubigt.

Detmold, den 05.08.2016

Meling, Regierungsbeschäftigte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

