

beglaubigte Abschrift

Aktenzeichen  
5 Ga 9/18



Arbeitsgericht Gelsenkirchen  
Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

[Redacted]

- Antragstellerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, vertr.d.d. Rechtsschutzsekretäre (in ) Ass.(in) jur. Siglinde Dornaus, M. Gomez-Garcia, N. Celik u. H. Blomeier, Overwegstraße 47, 45879 Gelsenkirchen

g e g e n

[Redacted]

- Antragsgegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

[Redacted]

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen  
ohne mündliche Verhandlung am 21. Juni 2018  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Schreckling-Kreuz als Vorsitzende

...

5 Ga 9/18

- 2 -

b e s c h l o s s e n :

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Verfügung aufgegeben,

1. es zu unterlassen, der Antragstellerin am Donnerstag, den 21.06.2018 eine Schicht von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr zuzuweisen,
2. die Antragstellerin ab sofort vereinbarungsgemäß zu unveränderten Bedingungen, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 21 Stunden in einer 5-Tage-Woche (monatlich 91 Stunden) und in dem Zeitrahmen von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr als Servicemitarbeiterin bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache zu beschäftigen.
3. Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragsgegnerin.
4. Der Streitwert wird auf 1.565,20 Euro festgesetzt.

**Gründe:**

**A.**

Die Parteien streiten im Wege der einstweiligen Verfügung über die Zuweisung von Arbeitszeiten, insbesondere dem Beschäftigungsbeginn und das Beschäftigungsende. Die Antragstellerin wehrt sich gegen eine Direktionsrechtsmaßnahme der Antragsgegnerin, ihre Arbeit am 21.06.2018 in einer Schicht von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr zu erbringen, sowie im Übrigen ihr eine Arbeitszeit abweichend von der Lage der Arbeitszeit von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr arbeitstäglich zuzuweisen.

Die Beklagte betreibt das [REDACTED]. Bei der Antragsgegnerin besteht ein Betriebsrat.

Die am 10.12.1985 geborene Antragstellerin ist bei der Antragsgegnerin seit dem 15.09.2004 als Servicemitarbeiterin aufgrund des Arbeitsvertrages vom 15.09.2004 und der Zusatzvereinbarung vom 29.09.2006 sowie der weiteren Zusatzvereinbarung

...

5 Ga 9/18

- 3 -

vom 20.11.2013 zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt von zuletzt 782,60 Euro bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 21 Stunden, monatliche Arbeitszeit von 91 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen Anwendung. Die Antragstellerin ist Betriebsratsmitglied und Mutter einer am 30.07.2009 geborenen Tochter. Die Antragstellerin ist alleinerziehend. Sie trennte sich im Sommer 2012 von ihrem Ehemann.

Die nächste Angehörige der Antragstellerin, ihre Schwester, ist wohnhaft in Bergkamen.

Die Tochter der Antragstellerin besucht die Grundschule und wird im offenen Ganztags betreut. Die Betreuungszeiten im offenen Ganztags enden um 16.30 Uhr an den Wochentagen montags bis donnerstags und freitags um 15.00 Uhr.

Die Antragstellerin arbeitet an den Wochentagen Mittwoch bis Sonntag. Die Antragstellerin verfügt über keine weiteren Betreuungsmöglichkeiten oder Angehörige, mit Ausnahme des angeführten OGS der Grundschule und eines kommerziellen Babysitters.

An den Wochenenden wird die Tochter der Antragstellerin durch eine kommerzielle Babysitterin betreut.

Die Antragsgegnerin setzte die Antragstellerin seit Sommer 2012 durchgehend im Vormittagsbereich in der Zeit von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr zur Arbeit ein.

Dazu erteilte die Antragsgegnerin entsprechende Bescheinigungen vom 28.08.2012 und 27.04.2015 zur Vorlage bei den Betreuungseinrichtungen.

Der Gastronomiebereich der Antragsgegnerin öffnet um 11.30 Uhr an den Wochentagen Mittwoch bis Sonntags. Montags und Dienstags ist das Alpincenter geschlossen.

...

5 Ga 9/18

- 4 -

Mit Mitteilung vom 08.06.2018 wies die Antragsgegnerin die Antragstellerin für die 24. Kalenderwoche eine Schicht von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr zu. Aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit wurde die Arbeitsleistung nicht erbracht.

Am 20.06.2018 nahm die Antragstellerin weisungsgemäß ihre Arbeit um 09.30 Uhr auf. In dem Arbeitsplan für die 25. Kalenderwoche, 20.06. bis 22.06., war die Antragstellerin in der Zeit von 09.30 Uhr bis 13.30 Uhr zur Arbeit eingeteilt.

Bei Arbeitsbeginn am 20.06.2018 wurde die Antragstellerin angewiesen, am 21.06.2018 in der Zeit von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr ihre Arbeitsleistung zu erbringen.

Die Arbeitspläne für die kommenden Wochen sind fertiggestellt. Zu dem Namen der Antragstellerin enthält der Arbeitsplan den Vermerk „Info folgt“.

Der Betriebsratsvorsitzende [REDACTED] teilte der Antragstellerin mit, dass in Zukunft eine Rotation eingeführt werden soll, dass die Mütter des Nachmittagsdienstes diesen unter sich aufteilen. Im Nachmittagsdienst arbeiten Mütter mit Kindern, die das 17. Lebensjahr vollendet haben.

Eine Schichteinteilung von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr im Nachmittags- und Abendbereich war bisher in dem Betrieb der Antragsgegnerin nicht vorgesehen.

Mit der bei Gericht am 21.06.2018, 11.11 Uhr eingegangenen, dem Antragsgegnervertreter faxweise am 21.06.2018 um 11.55 Uhr übermittelten Antragschrift hat die Antragstellerin die Unterlassung der Arbeitseinteilung am 21.06.2018 in der Zeit von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr sowie den zukünftigen Einsatz in einer wöchentlichen Arbeitszeit von 21 Stunden in der Zeit von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr im Wege einer einstweiligen Verfügung begehrt.

Die eidesstattliche Versicherung der Antragstellerin ist beim Arbeitsgericht am 21.06.2018 um 12.06 Uhr eingegangen.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, der Antragsgegnerin zur Zuweisung der Arbeitszeit am 21.06.2018 und in den Folgewochen abweichend von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr kein

...

5 Ga 9/18

- 5 -

sachlicher Grund zustehe. Die Direktionsrechtsmaßnahme sei rechtswidrig. Im Übrigen verstoße sie gegen § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Der Betriebsrat habe bei der Einführung einer neuen Schichteneinteilung in der Zeit von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr nicht mitgewirkt.

Dazu behauptet die Antragstellerin, dass ihr der damalige Geschäftsführer der Antragsgegnerin ██████████ den Einsatz in der Frühschicht ermöglicht habe.

Die Arbeitszeiteinteilung der Antragstellerin, abweichend von der Zeit von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr sei auch willkürlich.

Die Antragstellerin beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben,

1. es zu unterlassen, der Antragstellerin am Donnerstag, den 21.06.2018 eine Schicht von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr zuzuweisen,
2. die Antragstellerin ab sofort vereinbarungsgemäß zu unveränderten Bedingungen, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 21 Stunden in einer 5-Tage-Woche (monatlich 91 Stunden) und in dem Zeitrahmen von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr als Servicemitarbeiterin bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache zu beschäftigen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin ist der Ansicht, dass sie sich mit der zugewiesenen Arbeitszeit am 21.06.2018 und abweichend von der Zeit von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr in den Grenzen ihres Direktionsrechts halte.

Die Schichteneinteilung verstoße auch nicht gegen das Arbeitszeitgesetz.

...

5 Ga 9/18

- 6 -

Die Antragsgegnerin behauptet, die bisherige Schichteinteilung seit 2012 lediglich aus Kulanz vorgenommen zu haben.

Der Antrag zu 2. sei nicht eilbedürftig.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen Bezug genommen.

## **B.**

Die Anträge sind zulässig und begründet.

### **I.**

Die Vorsitzende ist zur Entscheidung nach § 62 Abs. 2 Satz 2, 53 ArbGG, 922 Abs. 1, Satz 1 ZPO, 937 Abs. 2 ZPO ohne mündliche Verhandlung befugt.

Aufgrund des Zeitablaufs konnten keine ehrenamtlichen Richter hinzugezogen werden als auch eine mündliche Verhandlung statt.

Aufgrund des Arbeitsbeginns um 15.15 Uhr konnte noch rechtliches Gehör an den Antragsgegnervertreter gewährt werden.

### **II.**

Der Antrag zu 1. ist zulässig und begründet.

#### **II.1.**

Die Verfügungsansprüche können zum einen über Leistungsanträge geltend gemacht werden, dem Arbeitnehmer bestimmte in dem Antrag zu benennenden Tätigkeiten oder Arbeitszeiten zuzuweisen. Die Rechtsschutzform ist Regelungsverfügung in Form der Leistungsverfügung als auch als Unterlassungsverfügung statthaft (§ 935,

...

5 Ga 9/18

- 7 -

940 ZPO, 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG). Zum anderen besteht die Möglichkeit einer Unterlassungsverfügung (Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, I Rz. 50).

II.2.

Der Antrag ist begründet.

Der Antragstellerin steht ein Verfügungsanspruch auf Untersagung der Arbeitseinteilung am 21.06.2018 in der Zeit von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr zu. Die Antragsgegnerin hat sich mit der Zuweisung der Arbeitszeit nicht an die Grenzen der Billigkeit im Rahmen des Direktionsrechtes nach §§ 106 Abs. 1 GewO, 315 Abs. 3 S. 2 BGB gehalten.

II.2.a.

Besteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer Streit ob der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Tätigkeit entsprechend bestimmter Weisungen des Arbeitgebers zu Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitstätigkeit zu verrichten hat, so ergibt sich für den Arbeitnehmer die Unsicherheit, ob er den Vorgaben des Arbeitgebers Folge leisten soll oder ob er dies verweigern darf. Folgt der Arbeitnehmer den Vorgaben des Arbeitgebers nicht, so läuft er Gefahr, nach einer entsprechenden Abmahnung, eine verhaltensbedingte Kündigung zu erhalten. Daraus ergibt sich ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers, die Wirksamkeit von Vorgaben des Arbeitgebers zu Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung gerichtlich überprüfen lassen zu können. Grundsätzlich ist es ausreichend, wenn der Arbeitnehmer eine solche Klärung im regulären Hauptsacheverfahren des arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens herbeiführen kann (Urteil des LAG Hamm vom 05.02.2008, Az. 11 SaGa 4/08, juris Rdn. 53).

Nach § 106 S.1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmung einer Betriebsvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die angeordnete Tätigkeit den gesetzlichen

...

5 Ga 9/18

- 8 -

Vorgaben und dem billigen Ermessen entspricht, liegt bei dem Arbeitgeber (Urteil des LAG Köln vom 22.11.2013, Az. 10 Sa 455/13, Juris Rdn. 61).

Nach § 106 S. 1 GewO hat der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (Urteil des BAG vom 25.02.2015, Az. 1 AZR 642/13, juris Rn. 36, NZA 2015, S. 442).

Hat der Arbeitgeber die rechtlichen Grenzen seines Weisungsrechtes nach § 106 S. 1 GewO überschritten, darf der Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung verweigern, § 275 Abs. 3 BGB (Urteil des BAG vom 13.06.2007, Az. 5 AZR 546/06, juris Rdn. 43, NZA 2007, S. 947).

Ein Arbeitnehmer ist nach §§ 106 GewO, 315 BGB nicht, auch nicht vorläufig, an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen des Billigen Ermessens nicht wahrt (unbilligen Weisung) (Urteil des BAG vom 18.10.2017, AZ 10 AZR 330/16, Juris Rnr. 63 – 80, NZA 2017 Seite 1.452).

Nach § 106 Abs. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder die gesetzlichen Vorschriften festgelegt ist.

Es handelt sich um ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers. Mit dem Weisungsrecht konkretisiert der Arbeitgeber die häufig nur rahmenmäßig bestimmte Arbeitspflicht hinsichtlich Zeit, Ort und Art der zu erbringenden Tätigkeit. Die Ausübung des Weisungsrechts und der erforderliche Weisungsumfang hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Dieses einseitige Leistungsbestimmungsrecht darf der Arbeitgeber stets nur nach billigem Ermessen ausüben. Die Ausübung des billigen Ermessens unterliegt voller

...

5 Ga 9/18

- 9 -

gerichtlicher Kontrolle (Urteil des BAG vom 18.10.2017, AZ: 10 AZR 330/16, NZA 2017, S. 1452).

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und beide gegenseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach den verfassungsrechtlichen gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit – und Angemessenheit sowie der Verkehrssituation und Zumutbarkeit. Dies gebietet eine Berücksichtigung und Verwertung der Interessen unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören im Arbeitsrecht die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außergerichtliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie die sozialen Lebensverhältnisse und familiären Verpflichtungen und Unterhaltspflichten. Der Arbeitgeber, der sich auf die Wirksamkeit einer Versetzung beruft, trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen gemäß § 106 GewO (Urteil des BAG vom 13.03.2007, AZ: 9 AZR 433/06, juris Rnr. 81; des LAG Baden-Württemberg vom 21.01.2015, AZ: 13 Sa 72/14, juris Rnr. 38, 39).

II.2.b.

Nach summarischer Prüfung und anhand der oben dargestellten Rechtsprechungsgrundsätze verletzt die Weisung der Antragsgegnerin der Antragstellerin eine Arbeitszeit am 21.06.2018 in der Zeit von 15.15 Uhr bis 19.15 Uhr zuzuweisen die Grenze billigen Ermessens.

Die Antragsgegnerin hat in ihrer Erwiderung schon keine Abwägungsentscheidung dargelegt. Die Entscheidung zur Ausübung des Direktionsrechts berücksichtigt jedenfalls nicht angemessen die familiäre Situation und die Betreuungspflicht der Antragstellerin gegenüber ihrer am 08.07.2009 geborenen Tochter.

Der Antragstellerin ist es als alleinerziehende Mutter nicht zuzumuten, ihre Tochter

...

5 Ga 9/18

- 10 -

unter Berücksichtigung der An- und Abreisezeiten im nachmittäglichen und abendlichen Bereich 5 Stunden alleine zu lassen.

Jedenfalls hat die Antragsgegnerin durch die Kurzfristigkeit der Zuweisung am 20.06.2018 der Antragstellerin unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes keine hinreichende Zeit gelassen, für entsprechende Betreuungsmöglichkeiten, ggf. durch einen Babysitter zu sorgen.

Auch die kommerziellen Betreuungsmöglichkeiten müssen im Rahmen der Arbeitszeit und des erzielten Arbeitsentgeltes berücksichtigt werden. Die Betreuungskosten müssen im Verhältnis zum erzielten Arbeitsentgelt stehen.

II.3.

Es besteht auch ein Verfügungsgrund.

II.3.a.

Ein Verfügungsgrund liegt vor, wenn die Gefahr besteht, dass die Verwirklichung eines Rechtes ohne als alsbaldige Regelung vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Zur Abwendung dieses Verfahrens muss die einstweilige Verfügung erforderlich sein. An den Verfügungsgrund bei Erlass einer Leistungsverfügung sind nach § 940 ZPO wegen der drohenden Gefahr zur Abwendung wesentlicher Nachteile besonders hohe Ansprüche zu stellen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Folgen der einstweiligen Verfügung für die beklagte Partei am Hauptsacheverfahren zumindest teilweise nicht umkehrbar sind. Allein die Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung durch Zeitablauf ist nicht ausreichend (Urteile des LAG Hamm vom 13.02.2015, Az. 18 SaGa 1/15, juris Rdn. 32 – 35; des LAG Hamburg vom 24.07.2013, Az. 5 SaGa 1/13, juris Rdn. 37, 38).

Bestehen an dem Bestand des Verfügungsanspruchs keine vernünftigen Zweifel, ist eine einstweilige Verfügung zu erlassen, da das mögliche Interesse des Arbeitgebers an der Beibehaltung einer offensichtlich rechtswidrigen Verfahrensweise rechtlich

...

5 Ga 9/18

- 11 -

nicht schützenswert ist. Die Anforderungen an einem Verfügungsgrund sind um so geringer, desto schwerer und offensichtlicher die drohende bestehende Rechtsverletzung ist. Der Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 GG gebietet es, einer Partei vor endgültiger gerichtlicher Entscheidung in der Hauptsache gerichtliche Hilfe zukommen zu lassen, soweit ein unzweifelhafter Rechtsanspruch besteht und dieser wegen des staatlichen Gewaltmonopols nicht eigenmächtig durchgesetzt werden darf (Urteil des LAG Hamm vom 06.11.2007, Az. 14 SaGa 39/07, juris Rdn. 53, 54).

II.3.b.

Aufgrund der Unbilligkeit der Weisung und der zu betreuenden 8-jährigen Tochter und der kurzfristigen Arbeitszuweisung war der sofortige Erlass der einstweiligen Verfügung geboten um effektiven Rechtsschutz zu gewährleisten.

III.

Der Antrag zu 2. der Antragstellerin ist begründet.

III.1.

Der Antragstellerin steht nach summarischer Prüfung auch ein Verfügungsanspruch im Hinblick auf die Zuweisung der Arbeitszeit von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache zu.

Nach den oben dargestellten Grundsätzen zur billigen Festlegung der Arbeitszeit im Rahmen des Direktionsrechtes nach §§ 106 GewO, 315 Abs. 2 S. 2 BGB ist die Antragsgegnerin zunächst verpflichtet der Antragstellerin im Umfang der reduzierten Arbeitszeit von wöchentlich 21 Stunden die Arbeitszeit im Zeitfenster von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr zuzuweisen. Zurzeit besteht bei der Antragstellerin aufgrund der Betreuungsmöglichkeit nicht die Möglichkeit, ihre Tochter im Nachmittagsbereich betreuen zu lassen.

...

5 Ga 9/18

- 12 -

Der Antragstellerin ist es zurzeit nicht zumutbar, ihre 8-jährige Tochter unbeaufsichtigt ab 16.30 Uhr in der Wohnung zurückzulassen.

Eine solche Zuweisung der Arbeitszeit hält sich nicht mehr in den Grenzen der Billigkeit.

Darüber hinaus dürfte die Änderung des Schichtsystems auch der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung).

III.2.

Der Antragstellerin steht auch ein Verfügungsgrund zu.

Unter dem Gesichtspunkt des effektiven Rechtsschutzes und der bereits erstellten Dienstpläne für die kommenden Wochen und dem Vorbehalt der Nichteintragung der Arbeitszeit der Antragstellerin besteht die Gefahr, dass die Antragsgegnerin weiter von der Zuweisung der Arbeitszeit über das Zeitfenster von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr hinaus Gebrauch macht.

IV.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragsgegnerin als unterlegene Partei entsprechend § 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 1 ArbGG.

Der zu bemessene Streitwert entspricht aufgrund der Weisungslage zwei Bruttomonatsentgelten.

**Rechtsbehelfsbelehrung:**

...

5 Ga 9/18

- 13 -

Gegen diesen Beschluss kann beim Arbeitsgericht Gelsenkirchen, Bochumer Str.79,  
45886 Gelsenkirchen,

**Widerspruch, § 924 ZPO,**

eingelegt werden.

Die widersprechende Partei hat in dem Widerspruch die Gründe darzulegen, die sie für die Aufhebung des Beschlusses geltend machen will.

Durch die Erhebung des Widerspruch wird die Vollziehung nicht gehemmt.

Die Beschwerde kann schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt oder zu Protokoll der Geschäftsstellen erklärt werden.

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](http://www.justiz.de)

Schreckling - Kreuz

Beglaubigt.  
Gelsenkirchen, den 21.06.2018  
Kribus-Narosny, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

