

Urschrift
Arbeitsgericht Mannheim
Aktenzeichen: 4 Ca 32/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn
Gartenstr. 64, 74072 Heilbronn

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Mannheim - 4. Kammer - durch den Präsidenten des Arbeitsgerichts ..., d. ehrenamtliche Richterin ...und d. ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 27.11.2020

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf € 1.362,70 festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

◀ Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn 15. DEZ. 2020		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) und des zusätzlichen Zusatzgeldes (Zu-ZUG) aufgrund des Tarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 06.02.2018.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.09.2013 zu einem monatlichen Bruttogehalt von € 3.480,71 in einer 40 Stundenwoche als Messtechniker beschäftigt. Er ist Mitglied der IG Metall. Die Beklagte ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie und beschäftigt ca. 450 Arbeitnehmer. Sie ist nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der zwischen der Beklagten sowie der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg abgeschlossene Haustarifvertrag vom 27.06.2016 Anwendung.

Der Haustarifvertrag gilt für die Beschäftigten der Beklagten in B. und regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

In I. **Geltungsbereich** lautet es unter

- 1.5 *Es gilt nur der in der Folge niedergelegte Inhalt des Haustarifvertrags der Gesellschaft.*

Unter II. **Entgeltsystem und Entgelterhöhungen** heißt es auszugsweise:

- 1.1. **Entgelterhöhungen**

Mit Wirkung ab 01.07.2016 werden die betrieblichen Entgelte (Löhne und Gehälter) analog der zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. Stuttgart und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg jeweils zukünftig vereinbarten prozentualen Entgelterhöhung (Prozentsatz) und Einmalzahlungen für die Metall- und Elektroindustrie Nord-Württemberg/Nordbaden erhöht.

.....

1.4. Einführung des neuen SH-Entgeltsystems

Zum 01.07.2016 wird das neue Entgeltsystem der Firma S. GmbH eingeführt. Die Regelungen zu diesem betrieblichen Entgeltsystem sind von den Betriebsparteien per Betriebsvereinbarung vom 16.06.2016 vereinbart worden und werden diesem Haustarifvertrag als Anlage C beigelegt.

Zukünftige Tariferhöhungen erfolgen ab dem 01.07.2016 auf das haustarifliche Entgelt.

Unter III. **Urlaub** sind die Urlaubsregelungen nebst Regelungen zum zusätzlichen Urlaubsgeld vereinbart.

Unter IV. **Sonderzahlung** sind die Höhe der Sonderzahlung sowie die Anspruchsvoraussetzungen geregelt.

Unter VIII **Schlussbestimmungen** ist unter 3. die Beilegung von Streitigkeiten über diesen Haustarifvertrag geregelt.

Mit der am 28.01.2020 beim Arbeitsgericht Mannheim eingegangenen und der Beklagten am 29.01.2020 zugestellten Klage begehrt der Kläger die Zahlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) sowie des zusätzlichen Zusatzentgeltes (Zu-ZUG).

Der Kläger trägt im Wesentlichen vor:

Die Parteien seien tarifgebunden. Es gelte der Haustarifvertrag der Firma S. GmbH vom 27.06.2016.

Der Haustarifvertrag der Beklagten stelle keine abschließende Regelung da. Die Vorschrift II. Ziff. 1. 1. des HTV normiere unter dem Begriff „Entgelterhöhungen“ die Anwendung der Entgeltregelungen, welche zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. Stuttgart und der IG Metall Baden-Württemberg für die Metall- und Elektroindustrie Nord-Württemberg/Nordbaden vereinbart worden sei.

Die Öffnung des Haustarifvertrags hin zur Anwendung des Tarifvertrages „T-ZUG 2019“ ergebe sich aus dem Begriff „analog“ des Top. II 1. 1. des HTV. Dass es sich sowohl bezüglich des tariflichen Zusatzgeldes wie auch bezüglich des begehrten Zusatzbetrages um Einmalzahlungen im Sinne der Regelungen II.1. 1. des HTV handele, werde anhand der Erläuterung der Regelungen aus dem Tarifabschluss vom 06.02.2018 des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. ersichtlich. Dort sei ausgeführt „diese neue tarifliche Einmal-

zahlung“ bestehe aus zwei Komponenten und sei zukünftig dauerhaft jährlich an die Beschäftigten zu zahlen. In gleicher Weise lasse sich auch die IG Metall Baden-Württemberg ein. Da es sich bei beiden Komponenten mithin um Einmalzahlungen handele, sei nur noch zu klären, ob die Bezeichnung im HTV II. Ziff. 1.1. „jeweils zukünftig vereinbart“ sich ausschließlich auf die „prozentualen Entgelterhöhungen (Prozentsatz)“ beziehe und/oder auch die „Einmalzahlungen“ im Sinne von „jeweils zukünftig vereinbarten Einmalzahlung“ erfasse. Maßgeblich sei vorliegend die Funktion des Wortes „und“ als nebenordnende Konjunktion für den Fall der logischen Konjunktion. Belegen lasse sich die logische Verwendung des Wortes „und“ in der Form, dass der Satz unter II. 1. 1. HTV weiterhin Sinn ergebe, wenn eine der alternativen Aussagen, die mit dem „und“ verbunden seien, weggelassen werde. Zum gleichen Ergebnis komme man aufgrund der teleologischen Auslegung, d. h. der Auslegung nach Sinn und Zweck der Regelung. Hätten die Tarifvertragsparteien „zukünftig vereinbarte“ Einmalzahlung tatsächlich ausschließen wollen, hätte die Formulierung anders aussehen müssen. Insbesondere würden Einmalzahlungen auf der Flächenebene oft genutzt, um Entgelterhöhungen zu flankieren bzw. bei geringerem Ausfall zumindest teilweise zu kompensieren. Sie stünden stets in einem Abhängigkeitsverhältnis, was hier auch Hintergrund der Erwähnung im Haustarifvertrag sei. Nicht zuletzt ergebe sich aus dem Aushang der Beklagten vom 22.03.2018 die Weitergabe und Auszahlung der Tarifierhöhungen um 4,3 % ab dem 01.04.2018 und die Weitergabe und Auszahlung der tariflichen Einmalzahlung für die Monate Januar 2018 bis März 2018. Diese tariflichen Leistungen des Tarifabschlusses des Jahres 2018 seien als zukünftig vereinbarte Einmalzahlungen im Sinne des streitgegenständlichen Haustarifvertrages zu werten, da der Haustarifvertrag vom 07.06.2016 datiere.

Der Kläger hat zuletzt **beantragt**,

Die Beklagte wird verurteilt, 1.362,70 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2019 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat **beantragt**,

die Klage **abzuweisen**.

Sie trägt im Wesentlichen vor:

Die Parteien des Haustarifvertrages hätten keine Vereinbarung zur Zahlung eines tariflichen Zusatzgeldes und keine Vereinbarung zur Übernahme/Geltung eines diesbezüglichen Tarifvertrages zwischen der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. getroffen.

Sie bestreite, dass sich aus dem Begriff „analog“ eine Öffnung des Haustarifvertrages hin zur Anwendung des Tarifvertrages T-ZUG 2019 ergebe. Bei dem tariflichen Zusatzgeld T-ZUG und dem Überbrückungsgeld handele es sich nicht um Einmalzahlungen im Sinne der Regelung der Ziff. II. 1. 1. des HTV.

Es handele sich um einen neuen Entgeltbestandteil, den es bislang – also vor Abschluss des Tarifvertrags T-ZUG überhaupt nicht gegeben habe. Ob das tarifliche Zusatzgeld anstelle einer Tabellenerhöhung vereinbart worden sei, entziehe sich ihrer Kenntnis und werde bestritten. Es handele sich vielmehr um eine ganz neue jährliche tarifliche Sonderzahlung, die sich aus zwei Teilen zusammensetze.

In der Pressemitteilung des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall heiße es wörtlich „ab 2019 werde es dann dauerhaft eine weitere Sonderzahlung, ein tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) gegeben. Nichts anderes ergebe sich aus der Pressemitteilung der IG Metall. Auch dort werde ausdrücklich dargestellt: „das tarifliche Zusatzgeld ist eine neue, jährliche Sonderzahlung, die wir in der Metalltarifrunde 2018 erreicht haben und setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Dem T-ZUG A..... und dem Zusatzbetrag – ZUB oder T-ZUG B“

Völlig unabhängig von der Bezeichnung des T-ZUG als Sonderzahlung oder als Einmalzahlung handele es sich nicht um eine Einmalzahlung im Sinne des Abschnitts II. des HTV. Durch das tarifliche Zusatzgeld werde nämlich, je nach Wahl des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers ein neuer Freistellungsanspruch respektive ein neuer Entgeltbestandteil konstituiert, während eine Erhöhung eines bestehenden Entgeltbestandteils gerade nicht erfolge.

Die Regelungen zum T-ZUG seien von den tarifvertragsschließenden Parteien in einem völlig neuen eigenständigen Tarifwerk vereinbart, dem Tarifvertrag T-ZUG und nicht im bestehenden Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen, der die rechtliche Grundlage für die Erhöhung der Löhne und Gehälter durch deren prozentuale Erhöhung und die Einmalzahlungen sei, vereinbart.

Die Parteien des Haustarifvertrags hätten gerade nicht vereinbart, dass sämtliche Sonderzahlungen oder auch Einmalzahlungen zukünftig übernommen werden sollten, sondern lediglich im Zusammenhang mit der Erhöhung der Tabellenentgelte stehende Einmalzahlungen.

Dies ergebe sich eindeutig aus dem Regelungswillen der tarifvertragsschließenden Parteien. Diese hätten nicht das komplette tarifliche Entgeltsystem übernommen – insbesondere nicht im Zusammenhang mit den tariflichen Sonderzahlungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese Regelungen aus den Flächentarifverträgen seien gerade nicht übernommen, sondern insgesamt ausgelassen und die entsprechenden Sachbereiche im Haustarifvertrag einem jeweils eigenen Regelungssystem zugeführt worden.

Vor diesem Hintergrund gebe es weder eine dementsprechende Regelung im Haustarifvertrag, noch auch nur den geringsten Anhaltspunkt dafür, dass die Parteien des Haustarifvertrages eine oder ggf. mehrere weitere neuen Sonderzahlungen – von deren Existenz im Zeitpunkt des Zustandekommens des HTV im Übrigen noch niemand wusste, weil es diese Leistungen noch nicht gab – in dessen Geltungsbereich einbeziehen wollten.

Sie habe sich im Haustarifvertrag verpflichtet analog, also entsprechend der Entwicklung der Löhne und Gehälter in der Fläche, diese Erhöhung an die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer weiterzugeben und zwar entsprechend deren prozentuale Erhöhung respektive Einmalzahlungen. Nichts anderes ergebe sich aus dem Aushang. Ab April 2018 seien Löhne und Gehälter um 4,3 % erhöht worden und für den Zeitraum vom Januar bis März sei eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von € 100,00 erfolgt.

Sinn und Zweck eines Haustarifvertrages generell und auch vorliegend sei und ist die Gestaltung eines geschlossenen Tarifwerkes, zugeschnitten auf Betriebe und Unternehmen der Beklagten und die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen, um hierdurch der wirtschaftlichen, tatsächlichen und sozialen Situation vor Ort konkret Rechnung tragen zu können.

In Abschnitt I. Geltungsbereich hätten die Tarifvertragsparteien unter Ziff. 5 vereinbart:

1. 5.: Es gelte nur der in der Folge niedergelegte Inhalt des Haustarifvertrages der Gesellschaft. Es handele sich mithin um ein eigenständiges und abschließendes Regelwerk.

Bei der Auslegung von tariflicher Regelungen sei zunächst vom Wortlaut auszugehen, schon aus der Überschrift und dem sachlichen Regelungsbereich sei zu entnehmen, dass es sich um einen einheitlichen Regelungsbereich handele, nämlich die Ankopplung an die Löhne und Gehälter bezüglich der regelmäßigen zukünftigen Erhöhungen, sei es durch Prozente oder für den Übergangszeitraum bis zum Inkrafttreten der neuen tariflichen Regelungen vereinbart werden und diese kompensierende Pauschalzahlungen. Ein anderer darüber hinausgehender Regelungsgehalt komme dieser Systematik nicht zu, da weitere Sonderzahlungen hiervon nicht umfasst seien. Diese würden nämlich an anderer Stelle im HTV *expressis verbis* geregelt, nämlich

in den Abschnitten III. und IV des HTV. Nichts anderes ergebe sich im Ergebnis aus dem Blickwinkel einer theologischen Auslegung der tariflichen Regelungen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

1.

Die mit der Klage begehrten Zahlungsansprüche in Höhe von € 1.362,70 brutto für das Jahr 2019 stehen dem Kläger nicht zu.

Zwar sind die entsprechenden Ansprüche in 2.2.1. des Tarifvertrags zum tariflichen Zusatzgeld der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 06.02.2018 (T-ZUG) und in § 2 Ziff. 2. 2. des Tarifvertrags zum tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG) als zusätzliches Zusatzgeld (ZU-ZUG) geregelt, jedoch kommen diese tarifvertraglichen Vorschriften im Arbeitsverhältnis des Klägers nicht zur Anwendung.

2.

Die Tarifverträge gelten nicht gem. § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Tarifbindung, da die Beklagte unstreitig nicht Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg ist.

3.

Die Tarifverträge finden auch nicht kraft Verweisung bzw. „analog“ Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien.

a.

Nach der Rechtsprechung des BAG folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wesentliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zu-

sammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (vgl. hierzu BAG Urteil vom 12.09.1984, 4 AZR 336/82).

b.

Diese Auslegungsregeln sind auch auf die Auslegung des vorliegenden Haustarifvertrages anzuwenden.

Zwischen den Parteien gilt der Haustarifvertrag der Beklagten mit der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg vom 27.06.2016.

Der reine Wortlaut der Regelung im Haustarifvertrag eröffnet keinen Anspruch auf Zahlung des tariflichen Zusatzgeldes und des zusätzlichen Zusatzgeldes aus dem Tarifvertrag T-ZUG 2019. Dies verwundert nicht, da es diese Regelung im Jahre 2016 also zum Zeitpunkt des Abschluss des Haustarifvertrages nicht gab und die Tarifvertragsparteien mit dem Tarifvertrag T-ZUG in der Metalltarifrunde 2018 etwas gänzlich neues vereinbart haben. Es könnte daher erforderlich oder gar zwingend erforderlich sein, dass die Tarifvertragsparteien des Haustarifvertrages diesen nachverhandeln oder neu verhandeln, da sie zum Zeitpunkt des Abschlusses des Haustarifvertrages nicht erwarten konnten, dass diese neue Regelung T-ZUG im Jahre 2018 eingeführt wird.

Ein Anspruch auf Zahlung gem. Tarifvertrag T-ZUG lässt sich aus dem Haustarifvertrag jedoch nicht ableiten.

c.

Nach dem Wortlaut des Haustarifvertrages werden die betrieblichen Entgelte (Löhne und Gehälter) analog der zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg jeweils zukünftig vereinbarten prozentualen Entgelterhöhungen und Einmalzahlungen für die Metall- und Elektroindustrie Nord-Württemberg/Nordbaden erhöht. Gleichzeitig wurde das neue Entgeltsystem der Firma S. GmbH eingeführt. Die Regelungen zu diesem betrieblichen Entgeltsystem sind von den Betriebsparteien per Betriebsvereinbarung am 16.06.2016 vereinbart worden und wurden diesem Haustarifvertrag als Anlage C beigelegt (vgl. 1.4 Einführung des neuen SH-Entgeltsystems).

In § 4 des Haustarifvertrages wird das zusätzliche Urlaubsgeld geregelt und in § 1 unter V Sonderzahlung sind die Sonderzahlung und die Anspruchsvoraussetzungen geregelt.

Die analoge Anwendung der jeweils zukünftig vereinbarten prozentualen Entgelterhöhungen auf die betrieblichen Entgelte und Einmalzahlungen für die Metall- und Elektroindustrie Nord-Württemberg/Nordbaden bezieht sich auf die Tarifierhöhungen und die jeweils in diesem Rahmen vereinbarten Einmalzahlungen.

Weitere Regelungen enthält der Haustarifvertrag nicht. Eine Geltung und Anwendung von Tarifverträgen oder gar allen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg erfolgte durch den Haustarifvertrag gerade nicht.

d.

Eine Öffnung des Haustarifvertrags hin zur Anwendung des Tarifvertrags T-ZUG 2019 aus dem Begriff „analog“ des Top II.1.1 des HTV, wie der Kläger meint, erfolgte hingegen nicht.

Dem Kläger ist zuzugestehen, dass in der Tarifrunde 2018 durch den Tarifvertrag T-ZUG einer Tabellenerhöhung, eine zusätzliche dritte tarifliche Einmalzahlung generiert wurde. Diese neue tarifliche Einmalzahlung ist auf Dauer angelegt und tarifydynamisch, d. h. sie wächst mit jeder zukünftigen Tabellenerhöhung mit.

Allerdings ist diese dritte tarifliche Einmalzahlung nicht Teil des Haustarifvertrages und lässt sich auch nicht durch Auslegung des Begriffes „analog“ hineininterpretieren.

Die Tarifvertragsparteien haben im Haustarifvertrag ein eigenes Entgeltsystem vereinbart, welches die Tariflohnerhöhungen übernimmt. Eine dritte tarifliche Einmalzahlung, die analog erhöht werden könnte, haben sie nicht vereinbart. Dies war natürlich auch nicht möglich, da diese – wie bereits dargestellt – erst in der Tarifrunde 2018 kreiert wurde. Da der HTV möglicherweise dadurch - aus Sicht des Klägers - lückenhaft geworden ist, drängt sich auf, dass die Tarifvertragsparteien des Haustarifvertrags diesen entsprechend nachverhandeln. Unter VIII. 3. des HTV haben die Tarifvertragsparteien die Beilegung von Streitigkeiten detailliert geregelt.

e.

Der Anspruch lässt sich, entgegen der Auffassung des Klägers, auch nicht nach Sinn und Zweck der Regelung des Haustarifvertrages auslegen.

Die Tarifvertragsparteien hätten keine andere Formulierung wählen müssen, wenn sie zukünftig vereinbarte Einmalzahlungen tatsächlich ausschließen wollen, sondern sie hätten im Gegenteil die Vereinbarung zukünftiger Neuregelungen im Wortlaut eindeutig im Haustarifvertrag regeln müssen.

Im Haustarifvertrag wurde keine direkte Geltung der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nord-Württemberg/Nordbaden und insbesondere nicht die erst 2018 eingeführte Regelung des Tarifvertrags T-ZUG vereinbart.

Geregelt ist die Erhöhung der betrieblichen Entgelte entsprechend der jeweiligen Tarifierhöhungen. Die Klage war daher mangels Anspruchsgrundlage abzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 ZPO. Da der Kläger unterlegen ist, hat er die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung entspricht dem eingeklagten Nennbetrag der Klageforderung.

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorliegen, insbesondere betrifft der Rechtsstreit nicht die Auslegung eines Tarifvertrags, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk eines Arbeitsgerichts hinaus erstreckt.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Kläg. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Kläg. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder der Beschwerdegegenstand das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -, E 7, 21, 68159 Mannheim zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:

Maier

Arbeitsgericht Mannheim

09.12.2020 06:51

In Sachen

4 Ca 32/20

**Lukas Bonn
gegen
SCHEUERMANN + HEILIG
GmbH**

Verkündet am 27.11.2020

Schröder
Urkundsbeamte(r) der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Mannheim

Transfervermerk

erstellt am 09.12.2020 um 06:54:52 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00002a00_URT_27_11_2020.pdf

00002a00_URT_27_11_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
Rolf Maier	Justiz des Landes Baden-Württemberg	03.12.2020 11:04:23 Uhr	1436329444079593016	gültig	gültig





Arbeitsgericht Mannheim

Transfervermerk

erstellt am 09.12.2020 um 06:54:56 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00003a00__Verkündungsvermerk_09_12_2020.docx

00003a00__Verkündungsvermerk_09_12_2020.docx.pks7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
Melanie Elisabeth Schröder	Justiz des Landes Baden-Württemberg	09.12.2020 06:52:09 Uhr	1620042942532664313	gültig	gültig

