

9 Ca 1674/22

Beglaubigte Abschrift

Verkündet am 19.10.2022



Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

[REDACTED] Dortmund

Kläger

Prozessbevollmächtigte

[REDACTED]
Dortmund

gegen

[REDACTED]
Dortmund

Beklagte

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstr. 20, 44135 Dortmund

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 19.10.2022
durch die Richterin [REDACTED] als Vorsitzende
und die ehrenamtliche Richterin [REDACTED]
und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Der Streitwert wird auf 9.555,47 € festgesetzt.

TATBESTAND

Die Parteien streiten darüber, ob sie in dem sie verbindenden Arbeitsvertrag eine dynamische Bezugnahme auf einen Lohntarifvertrag vereinbart haben, um sich daraus ergebende Differenzlohnvergütung und um ein 13. Monatsgehalt.

Am 09.04.2018 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der auszugsweise wie folgt lautet:

„Arbeitsvertrag für das Baugewerbe nach Tarifvertrag

[...]

Vergütung

Lohn/Gehaltsgruppe:		Lohngruppe 2
Tarifstundenlohn / Gehalt (brutto)	EURO	14,12
Bauzuschlag (brutto)	EURO	0,83
Gesamttarifstundenlohn	EURO	14,95

[...]

Urlaub

Der Urlaubsanspruch und die Urlaubsvergütung richten sich nach dem Tarifvertrag für das Baugewerbe. [...]

Ausschlussklausel

Es gelten die Ausschlussfristen des Tarifvertrages für das Baugewerbe.

[...]

Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen

[...]

Gesamttarifstundenlohn (brutto) Lohngruppe 2: 14,95 €

[...]"

Der Arbeitsvertrag verweist an mehreren Stellen auf den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (im Folgenden: BRTV).

Wegen des übrigen Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf die zur Akte gereichten Ablichtungen des Arbeitsvertrages (Bl. 9 - 13 d. A.) Bezug genommen.

Der BRTV war in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 17. Dezember 2003, 14. Dezember 2004, 29. Juli 2005, 19. Mai 2006, 20. August 2007, 31. Mai 2012, 17. Dezember 2012, 5. Juni 2014 und 10. Dezember 2014 zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses der Parteien allgemeinverbindlich (BAnz AT 14.07.2015 B1).

Ebenfalls allgemeinverbindlich war gemäß der Zehnten Verordnung über die zwingenden Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 19.02.2018 der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: TV Mindestlohn) v. 03.11.2017.

Die Beklagte vergütete den Kläger in der Folgezeit zunächst in Höhe des im TV Mindestlohn vorgesehenen Gesamttarifstundenlohns für die Lohngruppe 2. Seit spätestens Juni 2021 vergütete die Beklagte den Kläger in Höhe des im Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin (im Folgenden: TV Lohn/West) ab dem 1. Mai 2020 für die Lohngruppe 2a vorgesehenen Gesamttarifstundenlohns von 18,39 €.

Auf den jeweiligen Abrechnungen befindet sich unterhalb der Lohnberechnungen der Hinweis

„In dem Stundenlohn von 18,39 ist eine freiwillige Zulage in Höhe von 1,85 enthalten und führt auch bei mehrfacher Gewährung zu keinem Anspruch in der Zukunft.“

Im TV Lohn/West wird hinsichtlich der Vergütung in verschiedene Lohngruppen unterteilt, denen sodann jeweils ein Tariflohn und ein Bauzuschlag zugewiesen werden, die den Gesamttarifstundenlohn ergeben. Ab dem 01.11.2021 betrug der Gesamttarifstundenlohn für die Lohngruppe 2a nach dem TV Lohn/West 19,15 €, ab dem 01.04.2022 19,57 €. § 2 Abs. 5 TV Lohn/West lautet:

„Die Löhne der Lohngruppen 1 und 2 werden in dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn) festgelegt.

Die Lohngruppe 2 a gilt für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. September 2002 in der bisherigen Berufsgruppe V im Baugewerbe beschäftigt waren, unabhängig von einer Unterbrechung oder einem Wechsel ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Lohngruppe 2 b gilt für Arbeitnehmer nach dreimonatiger Beschäftigung in der Lohngruppe im Baugewerbe.“

Es existiert ein Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe (im Folgenden: TV 13. Monatseinkommen), dieser lautet in der Fassung vom 01.06.2018 auszugsweise wie folgt:

„Der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 21. Mai 1997 in der Fassung vom 26. Mai 1999, 4. Juli 2002 und 29. Oktober 2003 wird wieder in Kraft gesetzt und wie folgt geändert:

1.

[...]

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 erhält folgende Fassung:

‘(1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in folgender Höhe:

ab dem Jahr 2018 das 93-fache,

im Jahr 2020 das 103-fache,

im Jahr 2021 das 113-fache

und ab dem Jahr 2022 das 123-fache

ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von Satz 1 abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens vereinbart werden, wobei ein Betrag in Höhe von 780,00 € (Mindestbetrag) nicht unterschritten werden darf.’

b) [...]"

Im November 2018 veröffentlichte die Beklagte an ihre Belegschaft ein Schreiben, dass mit

„13. Monatseinkommen für gewerbliche Arbeitnehmer im Baugewerbe gemäß Tarifvertrag vom 21. Mai 1997, § 2“

überschrieben ist. Darin heißt es

„Das 13. Monatseinkommen werden wir unter Zugrundelegung des oben genannten Tarifvertrages auf maximal Euro 780,00 festlegen. [...]“

Wegen des übrigen Inhalts des Schreibens von November 2018 wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung desselben (Bl. 61 d. A.) Bezug genommen.

Im November 2019 veröffentlichte die Beklagte an ihre Belegschaft ein Schreiben, dass mit

„13. Monatseinkommen 2019 für gewerbliche Arbeitnehmer“

überschrieben ist. Es lautet auszugsweise wie folgt:

„Das 13. Monatseinkommen für gewerbliche Arbeitnehmer legen wir auf maximal 780,00 € fest, [...] Die Zahlung von Sondervergütungen, z.B. 13. Monatseinkommen, erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruches für die Zukunft.“

Wegen des übrigen Inhalts des Schreibens von November 2019 wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung desselben (Bl. 62 d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger meint, bereits aus der Überschrift des Arbeitsvertrages werde deutlich, dass sämtliche Tarifverträge für das Baugewerbe zwischen den Parteien Anwendung finden sollen. Dies werde hinsichtlich des TV Lohn/West auch dadurch deutlich, dass der im Arbeitsvertrag erwähnte „Gesamtтарifstundenlohn“ durch einen „Tariflohn“ und einen „Bauzuschlag“ zusammengesetzt sei, der seiner Höhe nach dem damaligen Tariflohn entsprach. Der Kläger meint weiter, dass die dem Tariflohn entsprechende Vergütung durch die Beklagte in der Folgezeit und die Gewährung eines dem TV 13. Monatseinkommen entsprechenden Weihnachtsgeldes eine Bindung der Parteien an die jeweiligen Tarifverträge bestätige.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.002,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger nach dem Lohn tariffvertrag für das Baugewerbe (West) in seiner jeweils gültigen Fassung zu vergüten;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger nach der Lohngruppe 2 a des Lohn tariffvertrages für das Baugewerbe (West) in seiner jeweils gültigen Fassung zu vergüten.

Die Beklagte beantragt,

Die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, dass weder eine Bezugnahme auf den TV Lohn/West noch eine auf den TV 13. Monatseinkommen zwischen den Parteien vereinbart sei.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

I.

Die zulässige Klage ist unbegründet, denn die Parteien haben in dem sie verbindenden Arbeitsvertrag keine Bezugnahme auf den TV Lohn/West und keine Bezugnahme auf den TV 13. Monatseinkommen vereinbart.

1. Mit dem Klageantrag zu 1) macht der Kläger Differenzlohnansprüche zwischen dem ihm gezahlten Lohn auf Basis eines Stundenlohns von 18,39 und dem Stundenlohn für die Lohngruppe 2a) nach TV Lohn/West in Höhe von 19,15 € zwischen November 2021 und März 2022 und in Höhe von 19,57 € im April 2022 sowie ein 13. Monatseinkommen in Höhe von 2.163,95 € nach dem TV 13. Monatseinkommen geltend.

Diese Ansprüche stehen dem Kläger nicht zu, weil die zu Grunde liegenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden.

a) Die Parteien haben keine Vergütungsregelung dahingehend getroffen, dass der Kläger nach dem TV Lohn/West in seiner jeweils gültigen Fassung vergütet werden soll.

Weder enthält der Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Vereinbarung, die den TV Lohn/West zwischen den Parteien zur Anwendung bringt, noch kann ihr eine solche durch Auslegung entnommen werden.

aa) Der Wortlaut des Arbeitsvertrages bietet keinen eindeutigen Hinweis auf eine Vereinbarung des TV Lohn/West. Der TV Lohn/West ist weder mit einem abgekürzten Titel, noch mit der Langfassung seines Titels im Wortlaut des Arbeitsvertrages enthalten.

Die Verwendung der auch im TV Lohn/West verwendeten Begriffe „Lohngruppe“, „Gesamtтарifstundenlohn“, „Tariflohn“ und „Bauzuschlag“ entspricht zwar den auch im TV Lohn/West verwendeten Begrifflichkeiten, erlaubt jedoch keinen eindeutigen Schluss auf den TV/Lohn West, da diese Begrifflichkeiten ebenfalls in dem allgemeinverbindlichen TV Mindestlohn verwendet werden.

Soweit der Arbeitsvertrag den Bundesrahmentarifvertrag erwähnt kann dies auch kein Hinweis auf die Geltung des TV Lohn/West darstellen, da es sich um einen eigenständigen Tarifvertrag mit eigenständigem Regelungsgehalt handelt.

Die Erwähnung eines „Tarifvertrag(es) für das Baugewerbe“ unter den Überschriften „Urlaub“ und „Ausschlussklausel“ beinhaltet nach dem Wortlaut keine Spezifizierung des gemeinten Tarifvertrages.

Der Bezeichnung des Arbeitsvertrages als „Arbeitsvertrag nach Tarifvertrag“ kann schon dem Wortlaut nach – anders als der Kläger meint – nicht entnommen werden, dass sämtliche Tarifverträge im Baugewerbe Anwendung finden sollen. Denn das verwendete Wort „Tarifvertrag“ ist der grammatische Singular. Bereits dem Wortlaut nach ist also nur ein Tarifvertrag und nicht sämtliche gemeint. Dass das Wort überhaupt aufgenommen wurde lässt sich durch die Geltung des allgemeinverbindlichen BRTV und des allgemeinverbindlichen TV Mindestlohn erklären.

bb) Auch die Systematik des Arbeitsvertrages bzw. der Vergütungsregelung erlaubt keinen Schluss auf die Anwendung des TV Lohn/West. Zwar ist es richtig, dass das Vergütungssystem nach Festlegung einer Lohngruppe und Ausweisung von Tariflohn

...

und Bauzuschlag, aus denen sich ein Gesamttariflohn ergibt, dem des TV Lohn/West entspricht. Dasselbe Vergütungsschema liegt jedoch den Regelungen nach dem TV Mindestlohn zu Grunde.

Dass die Beklagte eine Lohngruppe benannte, der der Kläger unterfalle sowie eine Vergütungsregelung nach der Struktur von Tariflohn, Bauzuschlag und Gesamttarifstundenlohn vorsah, war durch den auf Grund Allgemeinverbindlichkeit anzuwendenden TV Mindestlohn zwingend. Eine auf Grund allgemeinverbindlichen Tarifvertrages bereits zwingend übernommene Vergütungssystematik kann im Rahmen einer Auslegung nicht für die Anwendung eines anderen Tarifvertrages mit derselben Vergütungssystematik herangezogen werden.

Die Benennung der Lohngruppe 2 lässt ebenfalls keinen Schluss auf die Geltung des TV Lohn/West zu. Denn die Lohngruppe 2 ist gerade kein Regelungsgegenstand des TV Lohn/West: Ausweislich seines § 2 Abs. 5 trifft der TV Lohn/West keine eigenständigen Vergütungsregelungen für die Lohngruppe 2 sondern verweist insoweit auf den allgemeinverbindlichen TV Mindestlohn.

Bei dem erwähnten „Tarifvertrag(es) im Baugewerbe“ unter den Überschriften „Urlaub“ und „Ausschlussklausel“ kann es sich systematisch betrachtet nicht um den TV Lohn/West handeln, da dieser weder eine Ausschlussklausel enthält, noch Urlaubsregelungen trifft.

cc) Auch die Betrachtung des Vergütungsverhaltens der Beklagten in der Zeit nach Abschluss des Arbeitsvertrages, lässt vorliegend keinen Hinweis auf einen Bindungswillen an den TV Lohn/West in seiner jeweils gültigen Fassung im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu.

Mit der Erhöhung der Vergütung des Klägers entsprechend der Vorgaben des allgemeinverbindlichen TV Mindestlohns kam die Beklagte lediglich ihren gesetzlichen Pflichten nach. Da die entsprechenden Erhöhungen bereits nicht im TV Lohn/West sondern im TV Mindestlohn geregelt waren, kann ihre Weitergabe an den Kläger kein Hinweis darauf sein, dass die Beklagte nach TV Lohn/West vergüten wollte.

Auch der späteren Entlohnung in Höhe des für die Lohngruppe 2a geltenden Gesamttariflohns nach TV Lohn/West kann weder ein Rechtsbindungswille im Zeitpunkt des Vertragsschlusses, noch ein Rechtsbindungswille auf eine spätere dynamische

Bezugnahme auf den TV Lohn/West entnommen werden. Dieser wird bereits durch den eindeutigen Hinweis auf die Freiwilligkeit der Zulage in Höhe von 1,85 € und der Kennzeichnung dieser als „Zulage“ ausgeschlossen. Denn von der Erhöhung des Lohnes entsprechend einer tariflichen Erhöhung kann nur dann auf einen Rechtsbindungswillen des*der nicht tarifgebundenen Arbeitgeber*in im Sinne einer dynamischen Bezugnahme geschlossen werden, wenn es darüber hinaus deutliche Anhaltspunkte im Verhalten des*der Arbeitgeber*in dafür gibt, Tariflohnerhöhungen auf Dauer weitergeben zu wollen (vgl. BAG, Urteil vom 16. 1. 2002 - 5 AZR 715/00). Entsprechende Anhaltspunkte sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Die Beklagte hat spätestens mit dem Hinweis auf die Widerruflichkeit der Zulage gerade Gegenteiliges zum Ausdruck gebracht. Darüber hinaus ist vorliegend nicht eine lediglich eine Tariflohnerhöhung weitergegeben worden, sondern in Höhe einer anderen als der arbeitsvertraglich festgehaltenen Lohngruppe vergütet worden, sodass umso deutliche Anhaltspunkte im Verhalten der Beklagten erforderlich gewesen wären.

Auch die Annahme einer betrieblicher Übung für die dynamische Bezugnahme auf den TV Lohn/West und Eingruppierung in die Lohngruppe 2a bleibt damit außer Betracht.

dd) Anderweitige Hinweise auf die Vereinbarung einer dynamischen Bezugnahme-klausel auf den TV Lohn/West zwischen den Parteien sind weder ersichtlich noch vorgetragen. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Differenzlohnansprüche deswegen nicht zu.

b) Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf das geltend gemachte 13. Monatseinkommen gemäß TV 13. Monatseinkommen.

aa) Die Anwendung des TV 13. Monatseinkommen zwischen den Parteien kann dem Arbeitsvertrag der Parteien weder ausdrücklich, noch mittels Auslegung entnommen werden. Der TV 13. Monatseinkommen findet in dem Arbeitsvertrag der Parteien keine Erwähnung. Soweit der Bundesrahmentarifvertrag erwähnt wird, ist dies kein Hinweis auf die Geltung des TV Mindestlohns. Der Erwähnung eines „Tarifvertrag(es) im Baugewerbe“ unter „Urlaub“ und „Ausschlussklausel“ kann ebenfalls kein Hinweis auf einen Rechtsbindungswillen hinsichtlich der Geltung des TV 13. Monatseinkommen entnommen werden.

Dass mit der Überschrift des Arbeitsvertrages „Arbeitsvertrag nach Tarifvertrag“ der TV 13. Monatseinkommen gemeint ist, ist angesichts der Vielzahl der im Baugewerbe

existierenden Tarifverträge fernliegend. Diese Interpretation bedürfte, insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Beklagte keinem Arbeitgeberverband angehört, weiterer Hinweise im Wortlaut des Arbeitsvertrages. Diese sind ihm nicht zu entnehmen.

bb) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Schreiben der Beklagten zum 13. Monateinkommen aus November 2018 und November 2019. Diese könnten ohnehin lediglich dann ein Indiz für den Rechtsbindungswillen der Beklagten im Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses darstellen, wenn ihnen entnommen werden könnte, dass die Beklagte den TV 13. Monateinkommen anwendete. Dies ist jedoch gerade nicht der Fall. Denn obgleich der TV 13. Monateinkommen im Schreiben von 2018 genannt wird, ist beiden Schreiben deutlich zu entnehmen, dass die Beklagte das 13. Monatsgehalt „festlegte“, also offensichtlich nicht den TV 13. Monateinkommen anwandte. Vielmehr bestimmte sie – sei es auch der Höhe nach entsprechend der im TV 13. Monateinkommen vorgesehenen Mindesthöhe – das 13. Monatsgehalt einseitig. Dies geht auch aus den Schreiben im Übrigen hervor, denn die Beklagte gewährte allen Mitarbeiter*innen ein 13. Monatsgehalt in der gleichen Höhe und nicht abhängig vom jeweiligen Gesamttarifstundenlohn, wie es der TV 13. Monateinkommen vorsieht.

2. Die Klageanträge zu 2) und 3) sind unbegründet, weil der TV Lohn/West auf das Arbeitsverhältnis der Parteien - wie bereits unter I. 1. a) ausgeführt – keine Anwendung findet. Es bedurfte daher auch keiner Entscheidung darüber, ob der Kläger der Lohngruppe 2a) unterfallen würde.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Der Kläger hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III.

Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er gründet sich auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff ZPO. Der bezifferte Zahlungsantrag wurde mit dem Nennbetrag berücksichtigt, die Anträge zu 2) und 3) mit dem 36-fachen Differenzlohnanspruch zwischen einer Vergütung nach Lohngruppe 2a des TV Lohn/West und der derzeitigen Vergütung des Klägers.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

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

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

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

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, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung 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 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.

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.

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Dortmund



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -