

Aktenzeichen

beglaubigte Abschrift



Verkündet am

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Herne

Im Namen des Volkes

Urteil

I	II	III	ZK	BU
TOENNES & FELSNER				
28. Jan. 2015				
Eing.				
z. d. A.	A. d. M.	WV.	2W.	1M.

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Herne
auf die mündliche Verhandlung vom 14.01.2015
durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter und

5 Ca 1656/14

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreites trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert wird auf [REDACTED] festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die [REDACTED] Klägerin war zunächst ab dem 01. August 2006 als Auszubildende und anschließend ab Juni 2009 als Automobilkauffrau für die Beklagte zu einem Bruttomonatsverdienst von zuletzt 2.325,83 € tätig. Die Beklagte betreibt ein Autohaus mit insgesamt 58 Beschäftigten. Im Betrieb ist ein Betriebsrat gewählt. Die Klägerin wurde im Lager eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehörte es auch, die dort tätigen Auszubildenden anzuleiten.

Am 27. Mai 2014 war die Klägerin nachmittags gemeinsam mit dem Kollegen [REDACTED] und dem Auszubildenden [REDACTED] im Lager tätig. Ob die Klägerin an diesem Nachmittag den Auszubildenden [REDACTED] beleidigt hat, ist zwischen den Parteien streitig.

Am 30. Mai 2014 war die Klägerin ebenfalls mit dem Auszubildenden [REDACTED] im Lager tätig. Nach längerer Abwesenheit des Auszubildenden äußerte die Klägerin gegenüber dem Kollegen [REDACTED] in Anwesenheit einer weiteren Auszubildenden Vogel im Bezug auf den Auszubildenden [REDACTED] der scheiß Kanake könne froh sein, dass er nicht vergast worden sei.

...

5 Ca 1656/14

- 3 -

Nach Beschwerden des Auszubildenden [REDACTED] über das Verhalten der Klägerin bei der Geschäftsleitung kam es am 02. Juni 2014 zu einem Gespräch zwischen dem Geschäftsführer der Beklagten und der Klägerin im Beisein des Betriebsratsmitglieds [REDACTED] in dessen weiteren Verlauf auch der Auszubildende [REDACTED] hinzugezogen wurde. Der konkrete Inhalt des Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig.

Ab dem 03. Juni 2014 unterzog sich die Klägerin wegen Wirbelsäulenbeschwerden einer Rehabilitationsmaßnahme. Mit Schreiben vom 06. Juni 2014 (Blatt 31 d.A.) wurde der Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin angehört. Als Kündigungsgrund wurde in der schriftlichen Begründung schwere rassistische Beleidigung gegenüber einem Auszubildenden/Schutzbefohlenen genannt. Nachdem der Betriebsrat noch am selben Tag die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung erklärte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 10. Juni 2014 (Blatt 4 d.A.), welches der Klägerin am 11. Juni 2014 zugeing, fristlos, hilfsweise ordentlich.

Mit ihrer am 02. Juli 2014 bei Gericht eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses und begehrt ursprünglich noch ihre tatsächliche Weiterbeschäftigung.

Die Klägerin bestreitet, den Auszubildenden [REDACTED] am 27. Mai 2014 beleidigt zu haben. Ferner behauptet sie, am 30. Mai 2014 den Auszubildenden dringend im Lager benötigt zu haben. Gegen Mittag habe sie sich auf die Suche nach ihm begeben. Als sie ihn gefunden habe, habe der Auszubildende geäußert, dass er jetzt Feierabend machen wolle. Sie habe ihn daraufhin angewiesen, unmittelbar nach Erledigung seiner jetzigen Arbeiten ins Lager zurückzukommen. Der Auszubildende sei jedoch dann erst gegen 15.00 Uhr zurückgekommen. Wie sich herausgestellt habe, habe er seine Zeit damit verbracht, auch für andere Abteilungen Müll wegzubringen, obwohl er im Lager hätte arbeiten müssen. Nachdem der Auszubildende gegangen sei, habe sie aus Verärgerung gegenüber Herrn [REDACTED] und Frau [REDACTED] in Bezug auf den Auszubildenden geäußert, der scheiß Kanake könne froh sein, dass er nicht vergast worden sei. Der Auszubildende [REDACTED] habe

...

5 Ca 1656/14

- 4 -

sich seit Beginn seiner Ausbildung vor allen den Frauen im Betrieb gegenüber schlechter benommen. Sein Verhalten sei herablassend und arrogant gewesen. Sie selbst und andere Mitarbeiterinnen hätten sich bereits mehrfach bei der Vorgesetzten [REDACTED] beschwert. Aufgrund dieser Beschwerden sei jedoch nichts unternommen worden. Zudem sei sie gesundheitlich angeschlagen gewesen. Sie leide an einem Wirbelsäulensyndrom mit erheblichen Schmerzen, welche bereits zu einer psychogenen Belastungsstörung geworden seien.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 10. Juni 2014 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, die Klägerin habe am 27. Mai 2014 zwischen 16.30 Uhr und 17.00 Uhr mit dem Auszubildenden [REDACTED] zusammen gearbeitet. Da sie offenbar mit der Leistung des Auszubildenden nicht einverstanden gewesen sei, habe sie gegenüber dem Auszubildenden erklärt: „Du scheiß Kanake kannst froh sein, dass du nicht vergast worden bist.“ Am 02. Juni 2014 habe sich der Auszubildende [REDACTED] gemeinsam mit seinen Eltern bei dem Geschäftsführer über das Verhalten der Klägerin beschwert. Aufgrund des Verhaltens habe der Auszubildende seine Ausbildung insgesamt sogar als gefährdet angesehen. Hinzu käme, dass die Klägerin ihre Äußerung im Bezug auf den Auszubildenden [REDACTED] gegenüber einer weiteren Auszubildenden wiederholt habe. Die Kündigungsgründe seien mit dem Betriebsrat mündlich ausführlich erörtert worden. Dabei sei gegenüber dem Betriebsrat auch auf den Vorfall vom 30. Mai 2014 hingewiesen worden.

...

5 Ca 1656/14

- 5 -

Bezüglich des weiteren Vorbringens wird auf die wechselseitigen schriftsätzlichen Ausführungen der Parteien einschließlich der Anlagen Bezug genommen.

Das Gericht hat gem. Beweisbeschluss vom 15. Oktober 2014 Beweis erhoben durch die uneidliche Vernehmung der Zeugen [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] und [REDACTED]

Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 24. Januar 2015 (Blatt 45 ff. d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist unbegründet.

I.

Die zulässige und rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 10. Juni 2014 mit deren Zugang bei der Klägerin am 16. Juni 2014 beendet worden. Die Kündigung ist durch einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Absatz 1 BGB gerechtfertigt.

1.

Nach § 626 Absatz 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu untersuchen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des

...

5 Ca 1656/14

- 6 -

Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht (z.B. BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 – 2 AZR 998/11, EZA § 11 KSchG neue Fassung Nr. 72; Urteil vom 09. Juni 2011 – 2 AZR 323/10 – EZA § 626 BGB 2002 Nr. 36).

Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers und/oder seiner Repräsentanten oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, können einen wichtigen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers (§ 241 Absatz 2 BGB) darstellen und eine außerordentliche fristlose Kündigung „an sich“ rechtfertigen (z.B. BAG, Urteil vom 27. September 2012 – 2 AZR 646/11 – EZA § 626 BGB 2002 Nr. 43; Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 534/08 – EZA § 626 BGB 2002 Nr. 29; Urteil vom 10. Oktober 2002 – 2 AZR 418/01 – EZA § 626 BGB 2002 Unkündbarkeit Nr. 1). Im groben Maße unsachlicher Angriffe werden vom Grundrecht der Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers nicht gedeckt und müssen vom Arbeitgeber nicht hingenommen werden. Dabei ist die strafrechtliche Beurteilung kündigungsrechtlich nicht ausschlaggebend. Auch eine einmalige Ehrverletzung ist kündigungsrelevant und umso schwerwiegender, je unverhältnismäßiger und je überlegter sie erfolgte (z.B. BAG, Urteil vom 17. Februar 2000 – 2 AZR 927/98 – juris).

II.

Gemessen an diesen Gründen ist die Kündigung der Beklagten vom 10. Juni 2014 durch einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Absatz 1 BGB gerechtfertigt.

a)

Die Klägerin hat am 27. Mai 2014 den Auszubildenden [REDACTED] grob beleidigt, in dem sie ihm gegenüber äußerte: „Du scheiß Kanake kannst froh sein, dass du nicht vergast worden bist.“ Dies steht zur Überzeugung der Kammer nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme fest.

aa)

...

5 Ca 1656/14

- 7 -

Nach dem in § 286 ZPO verankerten Grundsatz der freien Beweiswürdigung hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten sei. Angesichts der Unzulänglichkeit der menschlichen Erkenntnismöglichkeiten ist eine jedem Zweifel ausschließende Gewissheit kaum je erreichbar, sie kann daher auch nicht gefordert werden. Es kommt auf die persönliche Überzeugung des entscheidenden Richters an, der sich jedoch in zweifelhaften Fällen mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit begnügen muss (BAG, Urteil vom 25. Februar 1998 – 2 AZR 327/97 – juris; Urteil vom 19. Februar 1997 – 5 AZR 747/93 – EZA § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz Nr. 3). Die Bestimmung des § 286 Absatz 1 ZPO verlangt einen Grad an Überzeugung, der Zweifel Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (BGH, Urteil vom 14. Januar 1993 – IX ZR 238/91 – NJW 1993, 935).

Die persönliche Überzeugung des entscheidenden Richters ist demnach keine rein subjektive Wertung. Das Gericht muss sich der Erkenntnis stellen, dass es nicht ausreicht, einem oder mehreren Zeugen glauben zu wollen. Eine gerichtliche Feststellung setzt vielmehr zusätzlich voraus, dass dem glaubhaften Einlassungen auch keine weiteren objektiven Umstände entgegenstehen, die andeuten, dass sich die Dinge auch anders zugetragen haben könnten (LAG, Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 12. August 2008 – 5 SA 10/08 – juris). Das methodische Grundprinzip der Beweiswürdigung besteht darin, einen zu prüfenden Sachverhalt solange zu negieren, bis diese Negation mit den gesammelten Fakten nicht mehr vereinbar ist (sogenannte Nullhypothese; vgl. BGH, Urteil vom 30. Juli 1999 – 1 StR 618/99 – NJW 1999, 2746). Diese vom Bundesgerichtshof für das Strafrecht bezogene Aussage gilt auch für die Bewertung von Zeugenaussagen im Zivilprozess (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 12. August 2008 – 8 SA 10/08 – aaO).

bb)

Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze kommt der Aussage des Zeugen [REDACTED] der für ein positives Beweisergebnis erforderliche Beweiswert zu. Der Zeuge hat glaubhaft bestätigt, am Nachmittag des 27. Mai 2014 von der Klägerin mit der

...

5 Ca 1656/14

- 8 -

benannten Äußerung beleidigt worden zu sein. Dass der Zeuge dabei einen Sachverhalt wiedergegeben hat, den er selbst so wahrgenommen hat, zeigt das ganze Aussageverhalten des Zeugen. Der Zeuge war in der Lage, auch auf wechselnde Befragung die Vorfälle sicher zu schildern. Insbesondere der Umstand, dass der Zeuge nicht nur den äußeren Geschehensablauf, sondern auch seine innere Beteiligung prompt und ohne Zögern schildern konnte, spricht dafür, dass er ein tatsächlich wahrgenommenes Geschehen wiedergegeben hat. Ebenfalls zu berücksichtigen war, dass die vom Zeugen geschilderte Äußerung der Klägerin für diese nicht untypisch ist. Die Klägerin selbst räumt ein, dass sie eine solche Äußerung später – wenn auch in Abwesenheit des Zeugen – wiederholt hat. Unter Berücksichtigung all dieser Umstände sind keine Anhaltspunkte mehr gegeben, die für einen alternativen Geschehensablauf sprechen könnten. Insbesondere sind keinerlei Umstände erkennbar, dass der Zeuge trotz der Strafandrohung einer Falschaussage bewusst die Unwahrheit gesagt hat.

b)

Die Äußerung der Klägerin gegenüber dem Auszubildenden [REDACTED] stellt eine grobe Beleidigung dar. Der grob beleidigende Charakter der Äußerung ergibt sich nicht nur aus der Titulierung des Auszubildenden als „Kanaken“. Die Ehrverletzung wird nochmals ungleich dadurch gesteigert, dass die Klägerin eine Beziehung zwischen dem Auszubildenden und der Vergasungspraxis während des Genozids im 3. Reich herstellt. Hierdurch bringt die Klägerin zum Ausdruck, dass die Klägerin nicht nur die Persönlichkeit bzw. den Charakter des Auszubildenden in Frage stellt, sondern seine gesamte Existenz.

c)

Die grobe Beleidigung durch die Klägerin machte es der Beklagten unzumutbar, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31. August 2014 fortzusetzen. Dabei ist zwar zugunsten der Klägerin zu berücksichtigen, dass sie bereits über 7 Jahre beanstandungsfrei im Betrieb der Beklagten tätig war. Andererseits ist der Arbeitgeber jedoch gehalten, nicht allein im Interesse des Betriebsfriedens, sondern insbesondere zum Schutz der betroffenen Beschäftigten derartige Entgleisungen in Zukunft im Betrieb zu unterbinden. Der Beklagten standen auch keine mildernden Mittel zur Verfügung, um zukünftige Vertragsstörungen durch

...

5 Ca 1656/14

- 9 -

die Klägerin auszuschließen. Insbesondere war die Beklagte nicht gehalten, die Klägerin vor Ausspruch einer Kündigung abzumahnern. Es steht nicht zu erwarten, dass eine Abmahnung geeignet wäre, die Klägerin in Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten anzuhalten. Die Klägerin hätte bei der hier gebotenen objektiven Betrachtung bereits erkennen können und müssen, dass ihr Arbeitgeber derart grobe Beleidigungen auch nicht einmalig hinnehmen wird.

3.

Die Kündigung ist auch nicht nach § 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Der im Betrieb der Beklagten gewählte Betriebsrat ist vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt worden.

a)

Nach § 102 Absatz 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Nach Satz 3 der Norm ist eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung unwirksam. Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass eine Kündigung nicht unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Betriebsrat überhaupt zu beteiligen, sondern auch dann, wenn er ihn nicht richtig beteiligt hat, vor allem seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ausreichend nachgekommen ist (z.B. BAG, Urteil vom 06. Oktober 2005 – 2 AZR 316/04 – EZA § 102 BetrVG 2001 Nr. 16; Urteil vom 15. November 1995 – 2 AZR 974/94 – EZA § 102 BetrVG 1972 Nr. 89).

Nach § 102 Absatz 1 Satz 2 BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat diejenigen Gründe mitteilen, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluss maßgebend sind. Diesen Kündigungssachverhalt muss er in der Regel unter Angaben von Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, so beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschung die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann. Teilt der Arbeitgeber objektiv kündigungsrechtlich erhebliche Tatsachen dem Betriebsrat deshalb nicht mit, weil er darauf die Kündigung nicht oder zunächst nicht stützen will, dann ist die Anhörung ordnungsgemäß, weil eine nur bei objektiver Würdigung unvollständige Mitteilung der Kündigungsgründe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 BetrVG führt.

...

5 Ca 1656/14

- 10 -

Eine in diesem Sinne objektiv unvollständige Anhörung verwehrt es dem Arbeitgeber allerdings, im Kündigungsschutzprozess Gründe nachzuschieben, die über die Erläuterung des mitgeteilten Sachverhaltes hinausgehen. Der Arbeitgeber kommt dagegen seiner Unterrichtungspflicht nicht nach, wenn er aus seiner Sicht den Betriebsrat bewusst unrichtige oder unvollständige Sachdarstellungen unterbreitet (BAG, Urteil vom 06. Oktober 2005 – 2 AZR 316/04 – aaO; Urteil vom 13. Mai 2004 – 2 AZR 329/03 – EZA § 102 BetrVG 2001 Nr. 7; Urteil vom 07. November 2002 – 2 AZR 599/01 – EZA § 1 KSchG Krankheit Nr. 50).

b)

Gemessen an diesen Grundsätzen wurde der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt. Ausweislich der schriftlichen Begründung vom 06. Juni 2014 begründete der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluss mit einer schweren rassistischen Beleidigung eines Auszubildenden. Zwischen den Parteien steht nicht im Streit, dass insoweit der Betriebsrat über die Beleidigung des Auszubildenden [REDACTED] am 27. Mai 2014 unterrichtet worden ist. Damit hatte die Beklagte dem Betriebsrat die aus ihrer subjektiven Sicht maßgeblichen Gründe zum Ausspruch der Kündigung mitgeteilt.

Keiner abschließenden Entscheidung bedarf hier die Frage, ob der Betriebsrat auch über den weiteren Vorfall am 30. Mai 2014 informiert wurde und ob die Beklagte diese Information zum Gegenstand ihrer Betriebsratsanhörung gemacht hat. Ausweislich des Prozessvortrages der Beklagten wollte er seine Kündigung zunächst nicht auch auf den Vorfall vom 30. Mai 2014 stützen, sondern hat diesen erst im Rahmen des Kündigungsrechtsstreites ergänzend hinzugezogen. Auch wenn ihm dies nach den oben dargelegten Grundsätzen mangels entsprechender Betriebsratsbeteiligung nicht möglich sein sollte, würde dies nicht zur Unwirksamkeit der Betriebsratsanhörung in Gänze führen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Absatz 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Absatz 1 ArbGG i.V.m. §§ 42 Abs. 3 GKG, 3 ff. ZPO.

...

5 Ca 1656/14

- 11 -

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 Absatz 1, 269 Absatz 3 Satz 2 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Absatz 1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 3 GKG, 3 ff. ZPO.

Unter Berücksichtigung der teilweisen Klagerücknahme ergibt sich ein Verfahrensstreitwert in Höhe von [REDACTED]

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

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

...

5 Ca 1656/14

- 12 -

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.**

Nierhoff

Beglaubigt.
Herne, den 28.01.2015
Herbst, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.