

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Sa 37/12

5 Ca 626/11

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 07.08.2013

Rechtsvorschriften: §§ 9, 10 AÜG, 307 BGB, 130, 166, 169, 253, 295 ZPO

Leitsatz:

Begehrt der Leiharbeitnehmer eine monatliche Vergütungsdifferenz ("equal-pay") nur auf der Basis des Grundlohns, hat die beklagte Verleihfirma darzulegen, wie sich dieser Differenzbetrag bei Berücksichtigung weiterer Vergütungsbestandteile (Zulagen, Sonderzahlungen o.ä.) reduziert.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 23.11.2011, Az.: 5 Ca 626/11, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche aus dem „Equal-Pay-Prinzip“.

Der am 22.07.1970 geborene Kläger war bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, in der Zeit von August 2008 bis Juli 2009 als Leiharbeitnehmer beschäftigt und wurde während dieser Zeit als Busfahrer bei den Stadtwerken B... eingesetzt.

In dem schriftliche Arbeitsvertrag des Klägers vom 06.08.2008 (Kopie Bl. 7 - 8 d.A.) wird in § 1 ein Stundenlohn nach der Entgeltgruppe E4 in Höhe von EUR 9,07 brutto vereinbart und hinsichtlich der Vergütung der Manteltarifvertrag zwischen der CGZP und der AMP in Bezug genommen.

Der mit „Tarifvertrag/Gesetzliche Vorschriften“ überschriebene § 7 des Vertrages erhält folgende Regelungen:

Soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die gesetzlichen Vorschriften bzw. die einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Diesem Arbeitsvertrag liegen die tariflichen Bestimmungen des MTV zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA – CGZP – und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. – AMP – in der jeweils gültigen Fassung zugrunde.

Sollte der vorgenannte Tarifvertrag oder Teile aus diesem als ungültig erklärt werden und nicht von den Tarifvertragsparteien gemäß § 25 des MTV neu verhandelt werden, gelten die einschlägigen Tarifbestimmungen der Tarifvereinbarung DGB/BZA.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden die jeweils gewünschten Tarifverträge ausgehändigt.

Das Stundenentgelt des Klägers wurde ab März 2009 auf EUR 9,25 brutto angehoben.

Bei den Stadtwerken B... erhielten die dort angestellten Busfahrer in dem streitgegenständlichen Zeitraum ein Stundenentgelt von EUR 11,60 brutto.

Mit Schreiben vom 29.09.2009 und 12.01.2011 (Bl. 9, 10 d.A.) begehrte der Kläger die Zahlung der Vergütungsdifferenz unter dem Gesichtspunkt des „equal-pay“.

Mit seiner am 07.06.2011 zum Arbeitsgericht Bamberg erhobenen Klage macht der Kläger Zahlungsansprüche in Höhe der Differenz des jeweiligen monatlichen Grundlohns ohne jedwede Zuschläge geltend.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Bamberg hat mit Endurteil vom 23.11.2011 der Klage stattgegeben.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 10.01.2012 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 16.01.2012 Berufung eingelegt und sie mit weiterem Telefax vom 09.03.2012 begründet.

Die Beklagte meint, die Vergütungsvereinbarung in Ziffer 1 des Arbeitsvertrages sei losgelöst von der Verweisung in Ziffer 7 zu beurteilen und halte insoweit einer Transparenzkontrolle stand. Hinsichtlich der Vergütung sei ausdrücklich auf die Regelungen des CGZP-Tarifvertrages verwiesen worden und nicht auf ein weiteres Tarifwerk. Die Verweisklausel in Ziffer 7 des Vertrages beziehe sich ausschließlich auf nicht anderweitig vertraglich geregelte Arbeitsbedingungen.

Das für die Frage der Vergütung in Bezug genommene Tarifwerk der CGZP sei auch dann einschlägig, wenn dieses von einer nicht tariffähigen Partei abgeschlossen worden sein sollte.

Da die Verweisung auf den CGZP-Tarifvertrag von den zuständigen Aufsichtsbehörden jahrelang ohne Beanstandung als zulässig angesehen worden sei, müsse sie Vertrauensschutz genießen. Sollten sich die gerichtlichen Entscheidungen zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP auch auf die Vergangenheit beziehen, würde dies gegen das in Artikel 20 GG verankerte Rückwirkungsverbot verstoßen.

Etwaige Ansprüche habe der Kläger verwirkt, da er die Durchsetzung seiner Ansprüche nicht zeitnah betrieben habe. Die lange Untätigkeit des Klägers zwischen dem Zeitpunkt der schriftlichen Geltendmachung und der gerichtlichen Weiterverfolgung seiner Ansprüche habe bei ihr einen Vertrauenstatbestand geschaffen.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 23.11.2011, Az.: 5 Ca 626/11, wird abgeändert und die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger und Berufungsbeklagten auferlegt.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt er vor, aufgrund der unklaren Regelung in Ziffer 7 des Vertrages sei auch die in Ziffer 1 des Vertrages erfolgte Bezugnahme auf tarifliche Entgeltregelungen intransparent und damit unwirksam. Wegen der nicht wirksamen Bezugnahme auf einen gültigen Tarifvertrag greife das gesetzliche Gebot des „equal-pay“. Für eine Verwirkung seiner Ansprüche habe er keinerlei Umstandsmoment gesetzt.

Nachdem die Parteien im Verhandlungstermin des Landesarbeitsgerichts Nürnberg am 11.07.2012 die Sachanträge gestellt und zur Sache verhandelt hatten, hat der Klägervertreter erstmals im weiteren Verhandlungstermin vom 05.12.2012 die nicht ordnungsgemäße Unterzeichnung der Berufungsschrift gerügt.

Die Beklagte ihrerseits beanstandet mit Schriftsatz vom 12.06.2013 die fehlende Gesamtberechnung des Differenzlohnanspruchs nach § 10 Abs. 4 AÜG und mit Schriftsatz vom 25.07.2013 eine Verletzung der Zustellvorschrift des § 169 Abs. 2 ZPO, da die zugestellte Abschrift der Klage nicht gerichtlich beglaubigt worden sei.

Diesbezüglich trägt die Klagepartei vor, der Beklagten sei eine eigenhändig unterzeichnete Ausfertigung der Klageschrift zugestellt worden.

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

Auf eine eventuell nicht ordnungsgemäße Unterzeichnung der Berufungsschrift und der Berufungsbegründung gem. §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519 Abs. 4, 130 Nr. 6 ZPO kann sich der Kläger nicht mehr berufen, da er dies nicht in dem ersten Verhandlungstermin des Landesarbeitsgerichts am 11.07.2012 gerügt und in diesem Termin zur Sache verhandelt hat, § 295 Abs. 1 ZPO. Bei dem Gebot der ordnungsgemäßen Unterzeichnung eines vorbereitenden Schriftsatzes handelt es sich nicht um eine unverzichtbare Verfahrensregelung (vgl. Zöller- Greger, ZPO, 28.Aufl. § 295 Rdz 3).

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat der Klage zu Recht statt gegeben, denn dem Kläger stehen die geltend gemachten Differenzbeträge zuzüglich von Zinsen zu.

1. Die Beklagte ist nach § 10 Abs. 4 AÜG verpflichtet, dem Kläger für die Zeit der Überlassung an die Stadtwerke B... das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, wie es die Entleiherin ihren Stammarbeitnehmern gewährt.
 - a. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verpflichtet den Verleiher, dem Leiharbeiter das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt (Equal-Pay). Von diesem Gebot der Gleichbehandlung erlaubt das AÜG eine Abweichung durch Tarifvertrag, wobei im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen arbeitsvertraglich vereinbaren können (§ 9 Nr. 2 AÜG) mit der Folge, dass der Entleiher grundsätzlich nur das tariflich vorgesehene Arbeitsentgelt gewähren muss (§ 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG).
 - b. Auch wenn die Vergütungsregelung in Ziffer 1b des Arbeitsvertrages eine ausreichend transparente Regelung darstellt, wie von der Beklagten geltend gemacht,

und mithin nicht von der fehlenden Transparenz der Verweisungsregelung in Ziffer 7 des Vertrages erfasst wird, liegt hierin keine wirksame Inbezugnahme geltenden Tarifrechts.

Das Gebot der Gleichbehandlung nach § 10 Abs. 4 Satz 1 und Satz 4 AÜG wird nicht gemäß § 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG durch Bezugnahme auf einen von der CGZP abgeschlossenen Tarifvertrag ausgeschlossen. Die CGZP konnte nämlich keine wirksamen Tarifverträge abschließen.

Nach den Entscheidungen des ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10 – BAGE 136, 302), dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 09.01.2012 (24 TaBV 1258/11) sowie der Zurückweisung der hiergegen gerichteten Nichtzulassungsbeschwerde (BAG vom 22.05.2012 – 1 ABN 27/12) ist rechtskräftig und mit bindender Wirkung gegenüber jedermann festgestellt, dass die CGZP seit ihrer Gründung und jedenfalls bis zum 14.12.2010 nicht tariffähig war. Die §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG setzen jedoch einen zum Zeitpunkt der arbeitsvertraglichen Vereinbarung und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wirksamen Tarifvertrag voraus. Fehlt einer Tarifvertragspartei die Tariffähigkeit, kann sie allenfalls eine Kollektivvereinbarung ohne normative Wirkung, aber keinen Tarifvertrag i.S.d. § 1 Abs. 1 TVG abschließen. Trotz fehlender Tariffähigkeit abgeschlossene „Tarifverträge“ sind deshalb von Anfang an unwirksam (so BAG vom 13.03.2013 – 5 AZR 954/11 – NZA 2013/680).

- c. In dieser Grundsatzentscheidung hat das Bundesarbeitsgericht zudem festgestellt, dass die Lehre vom fehlerhaften Tarifvertrag bei einer Verweisung auf tarifliche Regelungen i.R.d. § 9 Nr. 2 AÜG nicht zur Anwendung gelangt. Denn es geht in einem solchen Fall nicht um die Rückabwicklung vollzogener Tarifverträge sondern um die Rechtsfolge des Scheiterns einer vom Gesetz nach §§ 9 Nr. 2 und 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG eröffneten Gestaltungsmöglichkeit. Dabei muss nichts rückabgewickelt werden. Der Arbeitnehmer behält die bezogene Vergütung aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung und erwirbt darüber hinaus nach § 10 Abs. 4 AÜG einen Anspruch auf die Differenz zu dem Entgelt, das er erhalten hätte, wenn das Gebot der Gleichbehandlung von Anfang an beachtet worden wäre.

- d. In derselben Entscheidung hat das BAG klargestellt, dass ein etwaiges Vertrauen der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP nicht geschützt ist.

Zwar kann es der aus Artikel 20 Abs. 3 GG hergeleitete Grundsatz des Vertrauensschutzes gebieten, einen durch gefestigte Rechtsprechung begründeten Vertrauenstatbestand erforderlichenfalls durch Bestimmungen zur zeitlichen Anwendbarkeit einer geänderten Rechtsprechung oder Billigkeitserwägungen im Einzelfall Rechnung zu tragen. Die Entscheidungen zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP waren jedoch mit einer Rechtsprechungsänderung verbunden.

Weder das Bundesarbeitsgericht noch ein Instanzgericht hatten jemals zuvor in einem dafür nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 97 ArbGG vorgesehenen Verfahren die Tariffähigkeit der CGZP bejaht.

Ein dennoch vom Verleiher möglicherweise aufgrund des Verhaltens der Bundesagentur für Arbeit oder sonstiger staatlicher Stellen entwickeltes Vertrauen in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt. Die Tariffähigkeit der CGZP wurde nämlich bereits nach deren erstem Tarifvertragsabschluss im Jahr 2003 in Frage gestellt und öffentlich diskutiert. Wenn ein Verleiher gleichwohl zur Vermeidung einer Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer von der CGZP abgeschlossene Tarifverträge arbeitsvertraglich vereinbart hat, bevor die dazu alleine berufenen Gerichte für Arbeitssachen über deren Tariffähigkeit befunden hatten, ist er ein Risiko eingegangen, das sich durch die rechtskräftigen Entscheidungen zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP realisiert hat.

2. Der Anspruch des Klägers auf gleiches Arbeitsentgelt ist nicht durch die Bezugnahme auf eine tarifvertragliche Ausschlussfristenregelung verfallen.
- a. Eine in dem in Ziffer 1b des Arbeitsvertrages in Bezug genommenen Manteltarifvertrages der CGZP enthaltene Ausschlussfristenregelung ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages des Klägers geworden.
- Die Arbeitsvertragsparteien sind zwar grundsätzlich frei, ein kollektives Regelungswerk einzelvertraglich in Bezug zu nehmen, ohne dass es auf dessen normative Wirksamkeit ankommt.
- Eine derartige Abrede scheidet jedoch aus, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen,

nur ein **wirksamer Tarifvertrag** habe vereinbart werden sollen. Das ist vorliegend der Fall, denn nur mit einer Bezugnahme auf einen wirksamen Tarifvertrag konnte die Beklagte als Klauselverwenderin den Zweck der Bezugnahme – das Abweichen vom Gebot der Gleichbehandlung nach § 9 Nr. 2 AÜG – erreichen (so BAG vom 13.03.2013, aaO).

Dieser Wille der Arbeitsvertragsparteien ergibt sich im vorliegenden Fall zudem aus der Regelung in Ziffer 7c des Vertrages, in dem die Wirksamkeit der in Bezug genommenen Tarifregelung ausdrücklich angesprochen worden ist.

- b. Eine wirksame Inbezugnahme einer anderweitigen tarifvertraglichen Ausschlussfrist erfolgt im vorliegenden Fall ebenfalls nicht.

Bei der Regelung in Ziffer 7 des Vertrages handelt es sich, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, um eine intransparente Bezugnahmeklausel.

Insoweit kann auf die Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung abgesehen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 13.03.2013 (aaO) festgestellt, dass eine Bezugnahmeklausel auf unterschiedliche Tarifverträge bereits dann intransparent und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam ist, wenn der Arbeitnehmer nicht bei Vertragsschluss und für die Dauer des Arbeitsverhältnisses erkennen kann, welches von mehreren tariflichen Regelwerken zu einem bestimmten Zeitpunkt auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll.

Dies wird durch die Regelung in Ziffer 7c des Vertrages nicht gewährleistet, da für den Kläger weder zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch zu einem bestimmten Zeitpunkt danach erkennbar war, welcher der in Betracht kommenden Tarifverträge nach den Regelungen in Ziffer 7b und 7c zu welchem Zeitpunkt auf sein Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen soll.

Insoweit wurde eine tarifrechtliche Ausschlussfristenregelung nicht Vertragsbestandteil.

3. Der Kläger hat seinen Anspruch nicht dadurch verwirkt, dass er diesen nach der außergerichtlichen Geltendmachung nicht zeitnah gerichtlich eingeklagt hat. Hierfür steht

ihm nämlich ein Zeitraum von drei Jahren entsprechend der gesetzlichen Verjährungsregelungen zur Verfügung, §§ 194, 195 BGB.

Ein Recht ist nur dann verwirkt, wenn der Berechtigte es längere Zeit hindurch nicht geltend gemacht und der Verpflichtete sich darauf eingerichtet hat und dieser sich nach dem gesamten Verhalten des Berechtigten auch darauf einrichten durfte, dass das Recht nicht mehr geltend gemacht würde. Hierfür genügt nicht alleine das „Zeitmoment“, d.h. die längere Untätigkeit des Berechtigten. Erforderlich ist zudem ein von dem Berechtigten gesetztes „Umstandsmoment“ (Vertrauenstatbestand). Der Verpflichtete muss sich aufgrund des Verhaltens des Berechtigten darauf eingerichtet haben, dieser werde sein vermeintliches Recht nicht mehr geltend machen, und es muss die verspätete Geltendmachung des Rechts wegen des geschaffenen Vertrauenstatbestandes als eine mit Treu und Glauben unvereinbare Härte erscheinen (vgl. Palandt-Grüneberg, BGB, 71. Aufl., § 242 Rz 87, 92, 95).

An einem solchen Umstandsmoment fehlt es im vorliegenden Fall, denn der Kläger hat keinen Anlass dafür gegeben, darauf zu vertrauen, dass er nach der schriftlichen Geltendmachung auf eine Weiterverfolgung seiner Ansprüche verzichtet. Vielmehr war es auch aus Sicht der Arbeitgeberin nachvollziehbar, dass von ihm zunächst der weitere Gang des damals laufenden vorgreiflichen gerichtlichen Verfahrens zur Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP abgewartet wird. Diesbezüglich hat die Beklagte selbst in ihrer Klageerwidern vom 04.10.2011 die Aussetzung des vorliegenden Zahlungsrechtsstreits im Hinblick auf dieses Verfahren begehrt. Insoweit war für die Beklagte erkennbar, dass nach rechtskräftigem Abschluss des vorgreiflichen gerichtlichen Verfahrens hiervon abhängige Zahlungsansprüche weiterverfolgt werden würden.

4. Der Kläger durfte sich hinsichtlich seiner Equal-Pay-Ansprüche auf die Differenz alleine des Grundlohnes beschränken. Er war nicht gehalten, alle zusätzlichen Vergütungsbestandteile (monatliche Zulagen, Sonderzahlungen o.,ä.) zum Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens machen.
Insoweit rügt die Beklagte zu Unrecht eine fehlende Gesamtberechnung der Differenzlohnansprüche. Da der Gläubiger einer Forderung jederzeit berechtigt ist auch nur ei-

nen Teilbetrag gerichtlich durchzusetzen, führt dies nicht zur Versagung seines Teilanspruchs.

Etwas anderes würde sich nur dann ergeben, wenn unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile sich die streitgegenständlichen monatlichen Differenzbeträge reduzieren würden. Insoweit fehlt es jedoch an einem diesbezüglichen substantiierten Sachvortrag der Beklagten. Es wäre ihre prozessuale Obliegenheit gewesen, konkret darzulegen, dass die Berücksichtigung weiterer Vergütungsbestandteile in den einzelnen streitgegenständlichen Monaten zu einem geringeren monatlichen Differenzbetrag führen würde. Ohne einen diesbezüglichen Sachvortrag kann nicht davon ausgegangen werden, die Beklagte leiste über das Grundgehalt hinaus höhere Zulagen und Sonderzahlungen als die Entleiherin.

Den im Ersturteil zugesprochenen monatlichen Einzelbeträgen ist die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung nicht substantiiert entgegengetreten, weshalb diesbezüglich keine weiteren Ausführungen veranlasst sind.

5. Das Klageverfahren leidet nicht an den von der Beklagten gerügten Verfahrensmängeln.

- a. Die Zahlungsklage wurde der Beklagten ordnungsgemäß zugestellt.

Aufgrund der Einsichtnahme in die Handakte des Beklagtenvertreters wurde in dem Verhandlungstermin am 07.08.2013 der Sachvortrag der Klägerevertreter zur Überzeugung der erkennenden Kammer nachgewiesen, es sei ihre übliche Praxis, wegen der fehlenden eigenen Berechtigung zur Beglaubigung von Klageabschriften jeweils zwei eigenhändig unterzeichnete Exemplare der Klageschrift bei Gericht einzureichen. Die Klage wurde ausweislich der Zustellurkunde der Beklagten persönlich zugestellt. Bei der in den Handakten des Beklagtenvertreters befindlichen Kopie handelt es sich nicht um eine vom Gericht gefertigte und beglaubigte. Ausweislich des Vermerks der Geschäftsstelle wurde nämlich die Klage zweifach komplett eingereicht. Insofern ist der Beklagten das Original einer ordnungsgemäß unterzeichneten Klageschrift gemäß §§ 253 Abs. 2, 166 ZPO zugestellt worden.

Etwaige Mängel der Zustellung der Klageschrift könnten von der Beklagten auf-

grund ihres rügelosen Einlassens in dem erstinstanzlichen Verfahren gemäß § 295 Abs. 1 ZPO nicht mehr gerügt werden, denn auch bei den Verfahrensvorschriften der §§ 253, 166 ff handelt es sich um verzichtbare Normen (so Zöller-Greger, aaO, § 295 Rz 2 und 3, 253 RZ 26a).

- b. Der Umstand, dass bei Verkündung des Urteils dieses noch nicht in vollständig abgefasster Weise vorgelegen hat, führt nicht zu dessen Aufhebung.

III.

1. Die unterlegene Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs.1 ZPO.
2. In Bezug auf die in diesem Verfahren streitige Gesamtberechnung der Vergütungsansprüche und die verfahrenstechnischen Rügen wird dem vorliegenden Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung beigemessen, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht

99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Franz
ehrenamtlicher Richter

Leikauf-Götz
ehrenamtlicher Richter