



## Sächsisches Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz  
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

**Az.: 4 Sa 262/10**  
**6 Ca 1848/09 ArbG Zwickau**

Verkündet am 04.11.2010

### Im Namen des Volkes

# URTEIL

### In dem Rechtsstreit

...

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 4 - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Herrn ... und Herrn ... auf die mündliche Verhandlung vom 04. November 2010

für **R e c h t** erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Zwickau vom 12.03.2010 - 6 Ca 1848/09 P - wird auf Kosten der Klägerin

z u r ü c k g e w i e s e n .

2. Die Revision wird zugelassen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten in der Berufung darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einer in einem vor dem Arbeitsgericht Zwickau abgeschlossenen Vergleich enthaltenen Befristung zum 31.07.2009 wirksam beendet worden ist.

Die 1951 geborene Klägerin, die von Beruf Modegestalterin und Diplom-Designerin (FH) ist, war bei der Beklagten vom 01.08.2002 bis zum 31.07.2008 im Rahmen

von insgesamt sechs zunächst mit Sachgrund und sodann ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverträgen als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft mit 12/27 Wochenstunden im Fach Bekleidungsentwurf im Beruflichen Schulzentrum ... beschäftigt. Ihre durchschnittliche monatliche Vergütung betrug zuletzt 1.596,68 €.

Die Wirksamkeit der vorletzten am 07.05.2007 für den Zeitraum vom 23.07.2007 bis zum 31.07.2008 vereinbarte Befristung hat die Klägerin beim Arbeitsgericht Zwickau unter dem Aktenzeichen 6 Ca 1166/08 P zur gerichtlichen Überprüfung gestellt.

Nach zunächst gescheitertem Gütetermin vom 12.08.2008 unterbreitete der Beklagte auf Anregung des Gerichts („Die Beklagtenvertreterin möchte nochmals prüfen, ob die Klägerin kurzzeitig beim Beklagten beschäftigt werden könnte“) dem Gericht unter dem 26.08.2008 einen Vergleichsvorschlag dahingehend, dass die Klägerin gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nochmals für ein Schuljahr, und zwar dieses Schuljahr (bis zum 31.07.2009) im bisherigen Arbeitsumfang (12/27 Wochenstunden, entspricht 44,44 %) beschäftigt werden kann.

Mit diesem Vergleichsvorschlag erklärte die Klägerin mit Schriftsatz vom 27.08.2008 ihr Einverständnis und bat gleichzeitig das Arbeitsgericht, nach § 278 Abs. 6 ZPO zu verfahren.

Noch am 27.08.2008 stellte daraufhin das Arbeitsgericht durch Beschluss das Zustandekommen eines Vergleiches folgenden Inhalts fest:

1. Die Parteien sind sich einig, dass die Klägerin ab dem 25.08.2008 befristet bis zum 31.07.2009 (§ 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG) als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft mit 12/27 Wochenstunden, entspricht 44,44 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Lehrkraft, beschäftigt wird.
2. Im Übrigen sollen die Arbeitsbedingungen aus dem beendeten Arbeitsverhältnis vom 07.05.2007, unter Ausnahme der dort vereinbarten Befristung, für dieses Arbeitsverhältnis wieder gelten.

3. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.
4. Die Kosten des Verfahrens werden gegeneinander aufgehoben.

Mit ihrer am 17.07.2009 erhobenen Klage wandte sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit dieser Befristung. Sie hat die Auffassung vertreten, diese sei unwirksam, da ein Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 Ziff. 8 TzBfG nur vorliege, wenn beide Parteien konträre Rechtspositionen einnehmen und das Gericht den Parteien zur Beendigung des Rechtsstreits einen Vergleich anböte. Ein außergerichtlich vereinbarter Vergleich, den das Gericht festgestellt habe, wie hier, genüge nicht.

Vorliegend habe das Gericht nicht aktiv am Vergleich mitgewirkt und der Beklagte nach dem damaligen Verfahrensstand keinen nach außen erkennbaren konträren Rechtsstandpunkt vertreten.

Daher sei auch die Befristung unwirksam, so dass ihr auch Annahmeverzugsvergütung in Höhe von 1.926,67 € für den Zeitraum vom 01.08.2008 bis 28.02.2010 zustehen würde.

Außerdem meint die Klägerin, der Beklagte schulde ihr 1.632,29 € zuzüglich Zinsen für ihre Teilnahme an der Abnahme staatlicher Prüfungen von Schülern privater Bildungsträger. Der Beklagte verteile Abrechnungsvordrucke, die von den Lehrkräften ausgefüllt würden. Die Klägerin habe die Vordrucke ausgefüllt und abgegeben, sie aber zurückbekommen, weil sie diese falsch ausgefüllt habe. Sie teile die Ansicht des Beklagten, dass die Abnahme der „Schulfremdenprüfungen“ zu den Arbeitsaufgaben der Klägerin gehöre und darum nicht extra zu vergüten sei, nicht. Schließlich seien ihr für die Erstkorrektur der schriftlichen Arbeiten nicht 1,79 € pro Stunde, sondern wie bei der mündlichen Prüfung 10,23 € pro Stunde zu zahlen.

Die Klägerin hat daher beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen der Klägerin und dem Beklagten seit 01.08.2002 bestehende, zuletzt durch Arbeitsvertrag vom 27.08.2008 fortgesetzte Arbeitsverhältnis am 01.08.2009 aufgrund der Befristung vom 25.08.2008 bis zum

31.07.2009 nicht beendet ist, sondern als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

2. Der Beklagte wird verurteilt, 1.632,29 € nebst Zinsen hierauf von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen.
3. Für den Fall, dass der mit Schriftsatz vom 16.07.2009 angekündigte Antrag zu 1. begründet ist, wird der Beklagte verurteilt, weitere 1.927,67 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Befristung aufgrund des gerichtlichen Vergleichs für wirksam erachtet und darauf hingewiesen, dass das Gericht hier am Vergleichsabschluss mitgewirkt habe. Entgegen der Auffassung der Klägerin müsse bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses durch gerichtlichen Vergleich nicht sofort der Rechtsstreit in vollem Umfang erörtert werden und anschließend vom Gericht ein Vergleichsvorschlag unterbreitet werden. Zwischen den Parteien habe bis zum Vergleichsabschluss Streit über die Wirksamkeit der vorletzten Befristung des Arbeitsverhältnisses bestanden. In der Güteverhandlung sei der Sachgrund für die vorletzte Befristung - Vertretung der Mitarbeiterin ... während der Elternzeit - mitgeteilt worden. Das Gericht habe angeregt zu prüfen, ob eine weitere befristete Tätigkeit möglich wäre. Nach Überprüfung habe man einen weiteren befristeten Einsatz der Klägerin in einem zunächst außergerichtlichen Vergleich vereinbaren können, der anschließend vom Gericht festgestellt worden sei.

Die Abnahme von sog. „Schulfremdenprüfungen“ gehöre zu den Aufgaben der Lehrkräfte an staatlichen Schulen, sei Teil ihrer Arbeitsleistung und nicht gesondert zu vergüten. Jedoch sei die Klägerin befugt, nach der in den Schulen geübten Verwaltungspraxis anhand der Vordrucke „Vergütung für die Mitwirkung an staatlichen Abschlussprüfungen bei Bildungsmaßnahmen freier Bildungsträger“ im Rahmen der vorgegebenen Sätze abzurechnen. Er bestreite, dass die Klägerin für die

Erstkorrektur der schriftlichen Arbeiten anstelle der vorgesehenen Vergütung eine Stundenvergütung von 10,23 € beanspruchen könne. Ferner fehle der Klägerin das Rechtsschutzbedürfnis für diesen Antrag, weil sie die zurückgegebenen Formulare nicht wieder eingereicht habe.

Mit Urteil vom 12.03.2010 hat das Arbeitsgericht Zwickau dem Klageantrag zu Ziff. 2 teilweise stattgegeben und die Klage hinsichtlich des Feststellungsantrages zu Ziff. 1 und des Hilfsantrages zu Ziff. 3 abgewiesen und zur Begründung, soweit hier von Relevanz, im Wesentlichen ausgeführt, die Befristung sei nach § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG wirksam, da sie auf einem gerichtlichen Vergleich beruhe. Vorliegend sei auch von einer Mitwirkung des Gerichts im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das das Bestehen eines offenen Streits der Parteien über die Rechtslage zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses voraussetze, am Zustandekommen des Vergleichs vom 27.08.2008 auszugehen, da die Parteien, was die Wirksamkeit der Befristung vom 23.07.2007 bis 31.07.2008 betroffen habe, gegensätzliche Standpunkte vertreten hätten, auch wenn sie zur Vorbereitung der Kammerverhandlung noch keine Schriftsätze gewechselt hätten. Entgegen der Auffassung der Klägerin müsse im Gütetermin zum Beleg konträrer Standpunkte der Parteien noch keine schriftliche Stellungnahme des Beklagten vorliegen. Es müssten auch keine detaillierten Angaben - wie zur Vorbereitung der Kammerverhandlung erforderlich - gemacht werden. Es genüge eine kurze mündliche Stellungnahme, um die Streitpunkte festzustellen und Hinweise zu einem Vergleichsabschluss oder einem Vergleichsangebot abzugeben. Dabei seien nur die wesentlichen Vorgänge der Verhandlung im Protokoll zu vermerken (§ 160 Abs. 2 ZPO).

Die konträren Standpunkte der Parteien würden sich schon darin zeigen, dass der Beklagte davon ausgegangen sei, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 31.08.2008 geendet habe und die Klägerin mit Schriftsatz vom 07.07.2008 Klage erhoben habe mit dem Antrag festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht zum 31.07.2008 geendet habe.

Die Vertreterin des Beklagten habe dann im Gütetermin mitgeteilt, dass die Klägerin als Vertretung für eine verhinderte Lehrerin befristet beschäftigt worden sei und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung geendet habe.

Dieser Streit sei hier durch gegenseitiges Nachgeben der Parteien beendet worden. Die Klägerin habe nochmals befristet beschäftigt werden können. Das Arbeitsgericht habe am Vergleichabschluss auch mitgewirkt. Es habe angeregt, dass der Beklagte prüfen solle, ob eine erneute befristete Beschäftigung der Klägerin, zum Stand der Dinge im Gütetermin, möglich sei. Das Gericht habe dann den mitgeteilten außergerichtlichen Vergleich auf seine Rechtmäßigkeit geprüft und diesen so dann festgestellt (§ 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO).

Die Mitwirkung des Gerichts am Vergleich könne zum einen in einem Vergleichsangebot an die Parteien, sie könne zum anderen aber auch in der Prüfung eines mitgeteilten Vergleichs auf seine Rechtmäßigkeit hin und anschließender Feststellung liegen (§ 278 Abs. 6 ZPO). § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG fordere einen gerichtlichen Vergleich. Nach dem Gesetzeswortlaut, könne jeder gerichtliche Vergleich einen Sachgrund abgeben. § 278 Abs. 6 ZPO lasse für den Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs beide Varianten zu.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des vorgenannten Urteils (Bl. 210 bis 219 d. A.) Bezug genommen.

Gegen das am 07.04.2010 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Zwickau vom 12.03.2010 hat die Klägerin am 03.05.2010 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist wie folgt begründet:

Das Arbeitsgericht gehe zu Unrecht davon aus, dass die Befristung des Arbeitvertrages vom 25.08.2008 bis 31.07.2009 durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt sei. Denn im Gütetermin im Verfahren 6 Ca 1166/08 P am 12.08.2008 sowie zum Zeitpunkt des übereinstimmenden Vergleichsvorschlages der Parteien am 26.08.2008 habe kein offener Streit über die Rechtslage bestanden. So habe der Beklagte im Gütetermin vom 12.08.2008 seine Rechtsposition nicht hinreichend dargelegt. Ein Gericht könne die nach den Art. 1 Abs. 3, 12 Abs. 1 GG bestehende Schutzpflicht nicht erfüllen, wenn es den zu prüfenden Sachverhalt kenne. Es sei deshalb zu verlangen, dass die gegensätzlichen Rechtsstandpunkte von den Parteien schlüssig und substantiiert dargelegt werden. Davon könne bei der Rechtsposition des Beklagten keine Rede sein. Abgesehen vom Namen der angeblichen Stamarbeitskraft und dem Anlass der Vertretung

habe der Beklagte damals nichts vorgetragen. Es würden damit nicht nur nähere Umstände zur Identifizierung der angeblichen Stammarbeitskraft, sondern auch ein Vortrag zum ursächlichen Zusammenhang (Vertretungskette) zwischen der Einstellung der Klägerin als Ersatzarbeitskraft und dem zeitweiligen Ausfallen der angeblichen Stammarbeitskraft anhand eines Organisationsplans oder des Gesamtvertretungsbedarfs fehlen. Dabei hätte der Beklagte auch vortragen müssen, aufgrund welcher Prognose er trotz der damals seit 2002 bereits vorausgegangenen sechs aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverhältnisse mit der Klägerin habe annehmen können, dass der Vertretungsbedarf endgültig wegfallen werde.

Noch gewichtiger sei jedoch, dass die Klägerin als Arbeitnehmerin aufgrund des dürftigen Vortrags des Beklagten weder Gelegenheit gehabt hätte, zu reagieren noch tatsächlich darauf repliziert habe. In dem Arbeitsvertrag vom 07.05.2007 sei kein Befristungsgrund angegeben. Die Klage vom 07.07.2008 habe sich darauf gestützt, dass ein sachlicher Grund nicht ersichtlich sei. Im Gütetermin am 12.08.2008 habe der Beklagte erstmals einen aus seiner Sicht bestehenden Befristungsgrund behauptet. Die Klägerin sei davon, was unstreitig sei, völlig überrascht worden. Eine Vertretung in der Elternzeit sei zu keinem Zeitpunkt thematisiert worden, auch nicht auf diesbezügliche ausdrückliche Nachfrage der Klägerin gegenüber der Personalabteilung. Tatsächlich habe die Klägerin zu der vom Beklagten konkret behaupteten Rechtslage überhaupt keinen eigenen Rechtsstandpunkt eingenommen. Dementsprechend sei in der Güteverhandlung vom 12.08.2008 auch die Sach- und Rechtslage nicht erörtert worden. In dem Protokoll der Güteverhandlung am 12.08.2008 tauche deshalb die Formulierung, die Sach- und Rechtslage sei erörtert worden, nicht auf.

Schließlich fehle dem durch Beschluss vom 27.08.2008 festgestellten „Vergleich“ im Grunde sogar das Merkmal des gegenseitigen Nachgebens. Das Schicksal des durch Arbeitsvertrag vom 07.05.2007 begründeten, angeblich bis zum 31.07.2008 befristeten Arbeitsverhältnisses sei darin nämlich gar nicht geregelt worden. Eine Regelung, wonach sich die Parteien darüber einigen, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund wirksamer Befristung zum 31.07.2008 sein Ende gefunden habe, sei nicht getroffen worden. Die Parteien hätten lediglich ein

weiteres befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart und erklärt, dass der Rechtsstreit erledigt sei.

Außerdem habe das Gericht nicht ordnungsgemäß am Abschluss des „Vergleiches“ mitgewirkt, weil nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alternative 1 ZPO vorgegangen worden sei. Denn das Bundesarbeitsgericht gehe davon aus, dass dem Gericht bei § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG, nach den Art. 1 Abs. 3, 12 Abs. 1 GG eine Schutzpflicht obliege und dass es eine Missbrauchskontrolle durchzuführen habe. Nur daneben obliege ihm weiter die formale Prüfung, ob der unterbreitete Vergleich wirksam abgeschlossen worden sei, also insbesondere nicht gegen die guten Sitten, ein gesetzliches Verbot oder die öffentliche Ordnung verstoße. Das Argument, es drohe Rechtsunsicherheit, wenn ein Vergleich inhaltlich darauf zu überprüfen sei, ob den Schutz- und Kontrollpflichten des Gerichts genügt worden sei, würde also nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht verfangen. Wie sich aus der dienstlichen Stellungnahme der Vorsitzenden der 6. Kammer ergebe, habe das Arbeitsgericht die Verantwortung, die es nach den Art. 1 Abs. 3, 12 Abs. 1 GG bei einem gerichtlichen Vergleich nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG tragen würde, gerade nicht übernehmen wollen.

Festzuhalten bleibe hier somit, dass mangels gegenwärtigen, möglicherweise aber zu erwartenden schlüssigen und substantiierten Vortrags des Beklagten hier kein offener Streit über die Rechtslage geherrscht habe, so dass vorliegend bei der Befristung des Arbeitsvertrages vom 27.08.2008 kein sachlicher Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG vorliege.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird abändernd festgestellt, dass das zwischen der Klägerin und dem Beklagten seit 01.08.2002 bestehende, zuletzt durch Arbeitsvertrag vom 27.08.2008 fortgesetzte Arbeitsverhältnis am 01.08.2009 aufgrund der Befristung vom 25.08.2008 bis zum 31.07.2009 nicht beendet ist, sondern als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.
2. Für den Fall, dass der Antrag zu 1. begründet ist, wird der Beklagte abändernd verurteilt, weitere 1.927,67 € brutto nebst



Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins-  
satz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen.

3. In dem Fall, dass der Antrag zu 1. unbegründet ist, wird die  
Revision zugelassen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Er tritt der erstinstanzlichen Entscheidung bei und ist der Auffassung, der Beschluss des Arbeitsgerichts Zwickau vom 27.08.2008 stelle einen hinreichenden Sachgrund für die Befristung dar.

Entgegen der Ansicht der Klägerin habe vorliegend sehr wohl ein offener Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der streitigen Befristung des letzten Arbeitsvertrages bestanden. Denn die Klägerin habe mit einer Befristungskontrollklage vom 07.07.2008 die Wirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 07.05.2007, der eine Befristung bis zum 31.07.2008 vorgesehen habe, angegriffen und in Frage gestellt. Im Gütetermin vom 12.08.2008 in der Vorsache 6 Ca 1166/08 P habe für die beklagte Partei deren Prozessbevollmächtigte Frau ... dazu Stellung genommen und ausgeführt, dass die Befristung auf dem Sachgrund der Vertretung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 gestützt würde aufgrund der Elternzeit einer Mitarbeiterin, Frau ... Dabei habe der Beklagte schon zuvor der Klägerin, wie diese in der Klageschrift habe mitteilen lassen, am 27.06.2008 mitgeteilt, dass er das Arbeitsverhältnis nicht verlängern werde, es also bei der Befristung bleibe. Damit habe zweifelsfrei ein offener Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung des letzten Arbeitsvertrages bestanden. In soweit könne die Klägerin nicht verlangen, dass die gegenseitigen Rechtsstandpunkte der Parteien schlüssig und substantiiert dargelegt werden müssten. Dies sei im Rahmen einer Güteverhandlung nicht erforderlich. Auch der weitere Einwand der Klägerin, dass es an der Reaktion der Arbeitnehmerin gefehlt habe und bei Durchführung des streitigen Verfahrens diese sich auf diese Befristungsbegründung hätte einlassen und dazu Stellung nehmen können, ist ebenfalls neben der Sache. Eine solche Voraussetzung für die Wirksamkeit eines gerichtlichen Verglei-

ches kenne die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Ebenso wenig komme es auch auf den Einwand der Klägerin, die Sach- und Rechtslage sei nicht erörtert worden, an. Denn den Parteien sei Gelegenheit gegeben worden, insbesondere dem Beklagten, zu der Befristungskontrollklage Stellung zu nehmen, um einen Befristungsgrund, wie geschehen, vorzutragen. Da im Termin der Güteverhandlung kein Vergleich geschlossen worden sei, sei auch der Hinweis auf eine Erörterung im Protokoll entbehrlich und auch nicht üblich. Entgegen der Ansicht der Klägerin habe daher eine ordnungsgemäße Mitwirkung des Gerichts im Sinne einer Kontrollfunktion bei der Protokollierung des Vergleiches vorgelegen.

Letztendlich erfülle das Vorgehen der Klägerin und auch ihres Prozessbevollmächtigten den Einwand des Verstoßes gegen Treu und Glauben gemäß § 242 BGB.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift vom 04.11.2010 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

### I.

Mit den Streitgegenständen, die in das Berufungsverfahren gelangt sind, erweist sich die Berufung als an sich statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG). Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO, 66 Abs. 1 Satz 1, 2 und 3 ArbGG), mithin zulässig.

### II.

Die Berufung hat in der Sache jedoch keinen Erfolg; sie ist nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 27.08.2008 ist rechtswirksam. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde mit Ablauf des 31.07.2009 beendet.

1. Die vereinbarte Befristung ist durch den Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG) gerechtfertigt. Nach dieser Vorschrift liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages insbesondere dann vor, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die auch der Gesetzgeber bei dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zugrunde gelegt hat (BT-Drucks. 14/4374 S. 19), ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses in einem gerichtlichen Vergleich wirksam, soweit die Parteien darin zur Beendigung des Kündigungsverfahrens oder eines Feststellungsstreits über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses infolge einer Befristung eine Einigung erzielen. Der gerichtliche Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung einer Rechtsstreitigkeit ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbaren, unterliegt keiner weiteren Befristungskontrolle. Deren Funktion erfüllt das Arbeitsgericht durch seine ordnungsgemäße Mitwirkung beim Zustandekommen des Vergleichs, der regelmäßig sogar auf seinem Vorschlag beruht. Dem Gericht als Grundrechtsverpflichteten im Sinne des Art. 1 Abs. 3 GG obliegt im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle die Aufgabe, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust seines Arbeitsplatzes zu bewahren und damit einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen, grundrechtsgeschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien zu finden. Diese aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleitete Schutzpflicht erfüllt das Gericht nicht nur durch ein Urteil, sondern auch im Rahmen der gütlichen Beilegung eines Rechtsstreits. Schlägt das Arbeitsgericht zur Beendigung des Verfahrens über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses einen Vergleich vor, der eine weitere, allerdings zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, ist das im Regelfall eine hinreichende Gewähr dafür, dass diese Befristung nicht deswegen gewählt worden ist, um dem Arbeitnehmer grundlos den gesetzlichen Bestandsschutz zu

nehmen (BAG, Urteil vom 2. Dezember 1998 - 7 AZR 644/97 - AP HRG § 57 a Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 156, zu 1 b der Gründe).

Allerdings setzt der Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs neben der Mitwirkung des Gerichts am Zustandekommen eines befristeten Arbeitsverhältnisses das Bestehen eines offenen Streits der Parteien über die Rechtslage hinsichtlich des zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnisses zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses voraus (BAG, Urteil vom 15. August 1984 - 7 AZR 538/82 -, zu II 2 der Gründe; 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 - BAGE 45, 160 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 80 = EzA BGB § 620 Nr. 69, zu 3 der Gründe). Dies ist nach der Rechtsprechung des BAG zu der vor In-Kraft-Treten des TzBfG geltenden Rechtslage nicht schon der Fall, wenn der Arbeitgeber den Ausspruch einer Kündigung lediglich angedroht hatte. Vielmehr mussten beide Parteien gegensätzliche Rechtsstandpunkte darüber eingenommen haben, ob bzw. wie lange zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht. Insbesondere der Arbeitnehmer musste nachdrücklich seine Rechtsposition vertreten und gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht haben. Der Arbeitgeber musste es daraufhin abgelehnt haben, den Arbeitnehmer entsprechend seiner Forderung zu beschäftigen (vgl. BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179 = EzA BGB § 620 Nr. 139, zu II 2 der Gründe). An dem Erfordernis des offenen Streits über die Beendigung oder Fortsetzung des laufenden Arbeitsverhältnisses hält das BAG auch unter Geltung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes fest. Das Merkmal soll die missbräuchliche Ausnutzung des durch § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG eröffneten Sachgrunds verhindern. Es soll insbesondere gewährleisten, dass der gerichtliche Vergleich nicht nur zu einer Protokollierung einer von den Arbeitsvertragsparteien vor Rechtshängigkeit getroffenen Vereinbarung, durch die ein befristeter Arbeitsvertrag verlängert wird, benutzt wird (so bereits BAG, Urteil vom 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 -, zu 3 der Gründe).

b) Im Streitfall sind die Voraussetzungen für den Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs erfüllt.

Die Befristung zum 31.07.2009 wurde im Wege gegenseitigen Nachgebens der Parteien zur Beilegung eines offenen Streits über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31.07.2008 hinaus vereinbart.

Die Klägerin hat nämlich durch die Erhebung der Befristungskontrollklage am 07.07.2008 die Unwirksamkeit der Befristung zum Ausdruck gebracht. Denn die Wirksamkeit der Befristung zum 31.07.2008 wurde von ihr in der rechtlichen Begründung der Klage in Zweifel gezogen.

Im Gütetermin vom 12.08.2008 in der Vorsache 6 Ca 1166/08 P nahm für die beklagte Partei deren Prozessbevollmächtigte Frau ... dazu Stellung und führte aus, dass die Befristung auf dem Sachgrund der Vertretung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 TzBfG gestützt würde aufgrund der Elternzeit einer Mitarbeiterin, Frau .... Unabhängig davon war weiterer Sachvortrag des Beklagten nach dem Sinn und Zweck in der Güteverhandlung nicht zwingend erforderlich.

Der Beklagte hatte nämlich schon zuvor der Klägerin, wie sie in der Klageschrift mitteilen lässt, am 27.06.2008 mitgeteilt, dass er das Arbeitsverhältnis nicht verlängern werde, es somit bei der Befristung bleibe. Damit hat zweifelsfrei ein offener Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung des letzten Arbeitsvertrages bestanden.

aa) Soweit sich die Klägerin darauf beruft, das Gericht könne seine Schutzpflicht bei arbeitsgerichtlichen Befristungsvergleichen nicht erfüllen, wenn es den zu prüfenden Sachverhalt nicht kenne, so dass zu verlangen sei, dass die gegenseitigen Rechtsstandpunkte der Parteien schlüssig und substantiiert dargelegt werden müssten, ist dieser Rechtsstandpunkt unzutreffend. Denn der Vergleich, der auch schon in der Güteverhandlung hätte geschlossen werden können, dient ganz offensichtlich der Streitbeilegung und der Erledigung des Rechtsstreits gerade ohne zusätzliche Ausarbeitung des Sach- und Streitstandes und anschließende streitige Entscheidung des Gerichts.

bb) Auch der weitere Einwand der Klägerin, es habe an der Reaktion der Arbeitnehmerin gefehlt, denn bei Durchführung des streitigen Verfahrens hätte sie sich auf diese Befristungsbegründung einlassen und dazu Stellung nehmen können,

liegt ebenfalls neben der Sache. Eine solche Voraussetzung für die Wirksamkeit eines gerichtlichen Vergleichs kennt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Dem steht der Grundsatz der Freiwilligkeit des Vergleichsabschlusses, wie der Beklagte richtig ausführt, entgegen, der zugleich einen Verzicht auf die streitige Durchführung des Verfahrens und die Geltendmachung von Einwänden gegen den Sachvortrag des Gegners beinhaltet.

cc) Ebenso wenig kommt es auf den weiteren Einwand der Klägerin, die Sach- und Rechtslage sei nicht erörtert worden, an. Denn vorliegend ist den Parteien Gelegenheit gegeben worden, insbesondere dem Beklagten, zu der Befristungskontrollklage Stellung zu nehmen und einen Befristungsgrund, wie geschehen, vorzutragen. Da im Termin der Güteverhandlung kein Vergleich geschlossen wurde, ist auch der Hinweis auf eine Erörterung im Protokoll entbehrlich und nicht üblich. Außerdem sind in dem Protokoll der mündlichen Verhandlung gemäß § 160 Abs. 2 ZPO nur die wesentlichen Vorgänge der Verhandlung zu vermerken.

dd) Unbegründet ist schließlich auch der Einwand der Klägerin, es habe keine ordnungsgemäße Mitwirkung des Gerichts im Sinne der Kontrollfunktion bei der Protokollierung von Vergleichen auch im schriftlichen Verfahren vorgelegen. Im vorliegenden Fall hat das Gericht, wie sich aus dem Protokoll vom 12.08.2008 ergibt, in einer für Fälle dieser Art typischen Weise seiner Kontrollpflicht genügt und an dem Vergleich mitgewirkt. Denn im Gütetermin hat das Gericht zur vergleichsweisen Erledigung angeregt, eine weitere zeitlich begründete durch Prozessvergleich außer Streit gestellte Befristung zu vereinbaren. Die Formulierung im Protokoll der Güteverhandlung vom 12.08.2008, die Beklagtenvertreterin möchte nochmals prüfen, ob die Klägerin kurzzeitig bei dem Beklagten beschäftigt werden könnte, wurde eindeutig so verstanden und war auch nur so zu verstehen, dass der Beklagte prüfen und dann bis 29.08.2008 mitteilen sollte, ob Kammertermin benötigt wird oder sich die Parteien gegebenenfalls einigen könnten.

Zusammengefasst ist unter Berücksichtigung dieser einzelnen Einwände der Klägerin darauf hinzuweisen, dass die Klägerin hier im Rahmen des § 278 Abs. 6 ZPO

Alternative 1, letztendlich einen bereits in der Güteverhandlung substantiierten Sachvortrag zum Vorliegen einer wirksamen Befristung seitens des Arbeitgebers fordert und damit letztendlich die streitige Verhandlung vorwegnimmt, was jedoch nicht Sinn und Zweck einer Güteverhandlung, die der Vorbereitung der streitigen Verhandlung dienen soll und keine förmliche Verhandlung im Sinne des § 137 Abs. 1 ZPO ist, entspricht. So ist der im Urteil des BAG vom 15.08.1984 verwendete Begriff „offener Streit“ gerade nicht zu verstehen.

2. Unabhängig von dem Vorgenannten ist die Kammer auch der Auffassung, dass allein die formelle Mitwirkung des Gerichts nach § 278 Abs. 6 Satz 1 1. Alternative ZPO ausreicht, da § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG allein das Vorliegen eines gerichtlichen Vergleichs verlangt und beide Alternativen des § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO diese Voraussetzung erfüllen (ErfK/Müller-Glöge, 9. Aufl., § 14 TzBfG Rz. 77; Münchener Kommentar/Hesse, BGB, 4. Aufl., § 14 TzBfG Rz. 71; HWK/Schmalenberg, 2. Aufl., § 14 TzBfG, Rz. 59; Sievers, TzBfG, 2. Aufl., § 14 Rz. 281), wobei sich die Kammer insoweit der Auffassung des LAG Köln vom 19.12.2007 – 3 Sa 1123/07 – zitiert in juris anschließt.

a) Hierfür spricht zunächst der Wortlaut der beiden Vorschriften. § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG differenziert nicht zwischen verschiedenen Arten gerichtlicher Vergleiche, sondern stellt allein auf das Vorliegen eines gerichtlichen Vergleichs in Abgrenzung zum außergerichtlichen Vergleich ab. § 278 Abs. 6 ZPO betrifft aber allein den gerichtlichen Vergleich. Hätte der Gesetzgeber bei der Änderung des § 278 Abs. 6 ZPO im Jahr 2004, die eine weitere Erleichterung des Abschlusses gerichtlicher Vergleiche bewirken sollte, diese nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG erstrecken wollen, hätte er dies ausdrücklich durch eine gleichzeitige Änderung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zum Ausdruck bringen müssen. Dies ist jedoch nicht geschehen (vgl. auch LAG Köln vom 19.12.07 - 3 Sa 1123/07, zitiert in juris).

b) Zum anderen bleibt es auch nach der Neufassung des § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO bei der Beteiligung des Gerichts. Auch im Rahmen der ersten Alternative der vorgenannten Vorschrift, nämlich dem allein von den Parteien unterbreiteten schrift-

lichen Vergleichsvorschlag behält das Gericht eine gewisse Kontrollfunktion. Es findet nicht lediglich eine Protokollierung statt, sondern das Gericht muss durch Beschluss den Inhalt und das Zustandekommen des Vergleichs feststellen. Im Rahmen dieser Beschlussfassung findet immer auch eine - wenn auch abgeschwächte - inhaltliche Kontrolle statt (vgl. auch LAG Köln, a. a. O.).

c) Schließlich ist als gewichtigstes Argument für eine uneingeschränkte Anwendung des § 278 Abs. 6 ZPO im Rahmen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG die ansonsten drohende Gefahr der Rechtsunsicherheit anzuführen. Hierauf hat auch bereits der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 23.11.2006 (- 6 AZR 394/06 -, NZA 2007, 466) hingewiesen. Mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG soll den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit gegeben werden, mit Hilfe des Abschlusses eines gerichtlichen Vergleichs einen sicheren Befristungsgrund zu schaffen. Dies setzt aber voraus, dass es für den Sachgrund allein auf das Vorliegen eines derartigen Vergleichs ankommt und keine weiteren Merkmale erfüllt sein müssen. Letzteres wäre aber der Fall, wenn man nur bestimmte gerichtliche Vergleiche anerkennen würde. Es bedürfte dann in jedem Fall einer weiteren Prüfung entweder hinsichtlich des Vergleichsinhalts oder zumindest bezüglich des Zustandekommens des jeweiligen Vergleichs. Gerade aus Sicht der vergleichsschließenden Parteien soll aber mit dem Vergleich ein wirksamer befristeter Arbeitsvertrag zustande kommen. Beide Parteien nutzen bewusst dieses, ihnen vom Gesetzgeber zur Verfügung gestellte Mittel, um Rechtssicherheit hinsichtlich der Wirksamkeit der Arbeitsvertragsbefristung zu erlangen. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, wenn man jeden nach § 278 Abs. 6 ZPO festgestellten Vergleich für § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG genügen lässt und nicht auf den Grad der gerichtlichen Mitwirkung bei diesem Vergleich abstellt (vgl. auch LAG Köln, a. a. O.).

Im vorliegenden Fall haben die Parteien dem Gericht mit den Schriftsätzen vom 26.08.2008 übereinstimmend den vom Gericht sodann am 27.08.2008 durch Beschluss festgestellten Vergleich unterbreitet. Dieser Vergleich sieht eine weitere Be-



fristung des Arbeitsverhältnisses vom 25.08.2008 bis zum 31.07.2009 vor. Damit liegt ein Vergleich im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 3 Nr. 8 TzBfG vor.

Die Befristung beruht auch auf diesem gerichtlichen Vergleich. Die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG erforderliche Kausalität ist gegeben. Die Parteien haben in dem Vergleich vom 27.08.2008 und dem dort abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 27.08.2008 ausdrücklich den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG genannt. Rechtlich unerheblich ist dabei, dass bereits vor dem streitgegenständlichen Arbeitsvertrag sechs befristete Arbeitsverhältnisse, die sich jeweils aneinander angeschlossen, vorausgegangen waren. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nur die Rechtswirksamkeit des letzten befristeten Arbeitsvertrages zu überprüfen (BAG, Urteil vom 24.06.2006 - 7 AZR 640/05; BAG, Urteil vom 12.01.1999 - 7 AZR 640/97).

Allein aus dem Umstand des Vorliegens der Kettenbefristungen und des Alters der Klägerin lässt sich hier noch nicht ohne weiteres auf Diskriminierungsgesichtspunkte, wie die Klägerin meint, schließen.

3. Unabhängig von den obigen Ausführungen unter der Ziff. II, 1 und 2 ist es der Klägerin jedenfalls gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf eine eventuelle Unwirksamkeit der Befristung gegenüber dem Beklagten zu berufen. Insoweit greift nämlich der Grundsatz des „venire contra factum proprium“ (widersprüchliches Verhalten) ein.

Widersprüchliches Verhalten einer Partei ist immer dann missbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (BAG, Urteil vom 04.12.1997 - 2 AZR 799/96 -, EzA § 242 BGB Rechtsmissbrauch Nr. 3; BGH, Urteil vom 05.06.1997 - X ZR 73/95 -, NJW 1997, 3377, 3379; Palandt/Heinrichs, BGB 67. Aufl. § 242 Rz. 55 jeweils mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung). So hat es beispielsweise das Bundesarbeitsgericht für treuwidrig gehalten, wenn eine Partei eine Kündigung mehrmals entgegen den Vorhaltungen der anderen Seite ernsthaft ausgesprochen hat und sich dann nachträglich

auf die Unwirksamkeit ihrer eigenen Kündigung beruft. Beanspruche nämlich jemand bestimmte Rechtspositionen gegenüber anderen Teilnehmern am Rechtsleben, so müsse von ihm eine gewisse Konsistenz in seinem Verhalten gefordert werden (BAG, Urteil vom 04.12.1997 - 2 AZR 799/96 -, EzA § 242 BGB Rechtsmissbrauch Nr. 3). In gleicher Weise hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der zunächst ein rechtskräftiges Urteil mit der Feststellung seines Arbeitnehmerstatus erstritten hatte, dann ohne Änderung der Zusammenarbeit in tatsächlicher Hinsicht den Arbeitgeber zu einer Aufhebung des Arbeitsvertrages und zur Fortsetzung der Zusammenarbeit „auf Basis freier Mitarbeit“ veranlasst hatte, hieraus über viele Jahre Vorteile zog, um so dann später erneut die Feststellung zu verlangen, es habe ein Arbeitsverhältnis bestanden (BAG, Urteil vom 11.12.1996 - 5 AZR 895/95 -; EzA § 242 BGB Rechtsmissbrauch Nr. 1; BAG, Urteil vom 12.08.1999 - 2 AZR 632/98 -, EzA § 242 BGB Rechtsmissbrauch Nr. 4).

Der vorliegende Sachverhalt ist mit diesen, vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fällen vergleichbar. Auch hier hat die Klägerin auf Seiten des Beklagten schutzwürdiges Vertrauen geschaffen, in dem sie ihr Einverständnis zu der vergleichsweisen Befristungsvereinbarung und dem Verfahren nach § 278 Abs. 6 ZPO gegeben hat. Die Parteien befanden sich seinerzeit im Streit über die Wirksamkeit einer Befristung ihres Arbeitsvertrages. In dieser Situation schlug der Beklagte der Klägerin zur vergleichsweisen Streitbeilegung vor, eine weitere Anschlussbefristung von einem Jahr zu vereinbaren und dies im Wege des gerichtlichen Vergleichs zu tun. Diese Vorgehensweise machte der Klägerin unmissverständlich deutlich, dass der Beklagte nur dann zu einer weiteren Anschlussbefristung bereit war, wenn diese Befristung zweifelsfrei rechtswirksam war. Dies war allein mit einem gerichtlichen Vergleich zu erzielen, da dann der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gegeben war. Diese Interessenlage des Beklagten war für die Klägerin offenkundig. Wenn sie sodann in einer solchen Situation dem Vorschlag des Beklagten zustimmte und damit einverstanden war, einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zu vereinbaren, muss sie sich auch im Weiteren hieran festhalten lassen. Das spätere Berufen darauf, es sei gerade nicht, wie von beiden Parteien gewollt ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz

2 Nr. 8 TzBfG geschaffen worden, steht hierzu in diametralem Widerspruch und ist mithin rechtsmissbräuchlich im Sinne des § 242 BGB. Der Beklagte musste sich in dieser Situation darauf verlassen dürfen, dass die Klägerin sich jedenfalls später auf eine mögliche Unwirksamkeit der Befristung nicht berufen würde.

4. Eine Aussetzung des Verfahrens wegen des Vorabentscheidungsersuchens des Landesarbeitsgerichts Köln an den EuGH vom 13.04.2010 - 7 Sa 1224/09 - kommt hier entgegen der Ansicht der Klägerin nicht in Betracht.

Diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts betrifft die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG und dort die Frage der Zulässigkeit der sog. Kettenbefristungen im öffentlichen Dienst. Der Befristungsgrund der Prozessbefristung, wie hier, liegt erkennbar nicht im Bereich des Vorlagenbeschlusses des Landesarbeitsgerichts Köln, der sich auf die Sachgrundbefristung des vorübergehenden Bedarfs, der Vertretung und der Haushaltsbefristung bezieht. Auch nicht mittelbar kann deshalb der dem EuGH vorgelegte Fragenkomplex von Bedeutung für den vorliegenden Rechtsstreit sein.

### III.

Ist mithin die Befristung zum 31.07.2009 rechtswirksam und hat das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt sein Ende gefunden, scheidet auch ein Anspruch der Klägerin auf Annahmeverzugsvergütung aus.

### IV.

Insgesamt war daher die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin hat die Kosten der von ihr ohne Erfolg eingelegten Berufung zu tragen.

Die Revisionszulassung beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, da die Frage, ob ein Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 erste Alternative ZPO ein gerichtlicher Vergleich im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG ist, bislang höchstrichterlich ungeklärt ist.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von **der Berufungsklägerin**

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb

**einer Notfrist von einem Monat**

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

**Postfach, 99112 Erfurt**

oder

**Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

Telefon: (03 61) 26 36 - 0

Telefax: (03 61) 26 36 - 20 00.

Sie ist gleichzeitig innerhalb

**einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich zu begründen.

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

Die Revisionschrift und die Begründung der Revision **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift und die Begründung unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Revision - eine Einlegung per E-Mail ist ausgeschlossen! - wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (BGBl. I S. 519).

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.