
Datum: 13.08.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 402/14
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2014:0813.4SA402.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 14 Ca 3500/13
Schlagworte: Entschädigung; Diskriminierung, Alter, ernsthafte
Bewerbungsabsicht
Normen: § 15 AGG; § 242 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Zum Einwand des Rechtsmissbrauchs gegenüber einer
Entschädigungsforderung des übergangenen Bewerbers wegen
Altersdiskriminierung, wenn die Bewerbung allein auf die
Erlangung der Entschädigung und nicht der ausgeschriebenen
Stelle zielt.

Tenor:
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 14.02.2014 - 14 Ca 3500/13 - wird kostenpflichtig
zurückgewiesen.
Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND: 1
Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers wegen Altersdiskriminierung. 2
Die Beklagte ist eine international tätige Anwaltssozietät mit mehreren Standorten in 3
Deutschland (Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München). 4

Im März 2013 schaltete sie in der NJW die nachfolgende Stellenanzeige:

"C.&C.&Z.	5
Banking & Finance	6
Frankfurt - 3 bis 5 Jahre Berufserfahrung	7
Commercial Contracts	8
Frankfurt - 3 bis 5 Jahre Berufserfahrung	9
IP / Medien	10
Hamburg - bis zu 2 Jahre Berufserfahrung	11
IT	12
Düsseldorf, Frankfurt & München - Berufseinsteiger sowie bis zu 5 Jahre Berufserfahrung	13
Patentrecht	14
Düsseldorf & München - bis zu 2 Jahre Berufserfahrung	15
Für unsere vier deutschen Standorte	16
suchen wir ab sofort Rechtsanwälte (m/w)	17
Sie sind interessiert und möchten mehr erfahren? Besuchen Sie unsere Homepage oder kontaktieren Sie unsere HR-Referentin.	18
Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!	19
Senden Sie uns bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse) per E-Mail. (•)".	20
Der am 13.05.1953 geborene Kläger ist promovierter Rechtsanwalt und betreibt seit 1988 eine Rechtsanwaltskanzlei in S.. Mit nachfolgender E-Mail vom 21.03.2010 bewarb er sich auf die Stellenanzeige:	21
Sehr geehrte Frau ...,	22
ich bewerbe mich auf Ihre Stellenanzeige. Ich bin seit 1988 hier in S. als Rechtsanwalt tätig, jedoch im Prinzip örtlich ungebunden. Ich habe, wie aus den beigefügten Bewerbungsunterlagen ersichtlich, zwei Prädikatsexamen und bin darüber hinaus promoviert.	23
Die von Ihnen genannten Rechtsgebiete kenne ich bereits aus meiner langjährigen beruflichen Tätigkeit als Rechtsanwalt und habe z. T. auch schon darin gearbeitet (IT, IP/Medien).	24
Sehr gute Englisch- und MSOffice-Kenntnisse sind selbstverständlich.	25
Ich freue mich, demnächst von Ihnen zu hören.	26
	27

Mit E-Mail vom 26.03.2013 teilte die Beklagte dem Kläger mit, ihm zurzeit keine passende Position anbieten zu können, seine Daten aber für eine mögliche zukünftige Vakanz zu behalten (Anlage K3). Mit Schreiben vom Folgetag wandte sich der Kläger an die Beklagte und rügte ein Verstoß gegen das AGG in Form von Altersdiskriminierung. Er forderte eine Entschädigung in Höhe von 10.000,-- € sowie Schadensersatz in Höhe von 50.000,-- € zuzüglich der Begleichung seiner Rechtsanwaltsgebühren (Anlage K4). Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 03.04.2013 ab.

Mit seiner am 23.04.2013 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst Auskunft über die Höhe der Jahresvergütung der ausgeschriebenen Stelle sowie darauf basierende Zahlung von Entschädigung und Schadensersatz begehrt. Zur Höhe seiner in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigungs- bzw. Schadensersatzforderung hat der Kläger ausgeführt, dass diese über das Vierteljahresgehalt gemäß § 15 Abs. 2 AGG hinausgehen und ein Jahresgehalt für die ausgeschriebene Positionen umfassen müsse, das vom Kläger mit circa 60.000,-- € geschätzt wird. Mit einem am 10.09.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Kläger den Auskunftsantrag zurückgenommen und seine Klage auf Zahlung einer Entschädigung beschränkt. 28

Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe eine Entschädigung nach § 15 AGG zu. Die Altersdiskriminierung ergebe sich aus der in der Stellenanzeige vorgesehenen Begrenzung der Berufserfahrung der Stellenbewerber auf zwei bzw. fünf Jahre sowie aus der Anforderung "Berufseinsteiger". Bei diskriminierungsfreier Durchführung des Bewerbungsverfahrens sei aufgrund seiner Promotion, seiner Examensnoten und seiner Berufserfahrung davon auszugehen, dass er die Stelle erhalten hätte. 29

Der Kläger hat beantragt, 30

die Beklagte zu verurteilen, ihm Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 31

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und eine auch nur mittelbare Diskriminierung in Abrede gestellt. Die vom Kläger angeführten Indizien seien auch in Anwendung von § 22 AGG unzureichend. Die Bewerbung des Klägers sei überdies nicht ernstlich gemeint, wie aus der Art seines Bewerbungsschreibens, der postwendend erhobenen Entschädigungsforderung nur einen Tag nach Eingang der Ablehnung seiner Bewerbung, der Vielzahl anderweitiger Diskriminierungsverfahren, die der Kläger betreibe, sowie der Lebensumstände des Klägers hervorgehe. 32

Mit Urteil vom 14.02.2014, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass ein Anspruch des Klägers wegen einer etwaigen Altersdiskriminierung in der Stellenanzeige der Beklagten wegen fehlender Ernsthaftigkeit der Bewerbung am Einwand des Rechtsmissbrauchs scheitere. Die anzustellende Gesamtschau aller Umstände führe zu dem Ergebnis mangelnder Ernsthaftigkeit der Bewerbung. Das Bewerbungsschreiben erwecke nicht den Eindruck, dass der Kläger sich ernstlich als geeigneter und interessierter Bewerber für die ausgeschriebenen Positionen ins Bild setzen wolle. Hinzu trete sein Verhalten nach Eingang der Ablehnung seiner Bewerbung, nämlich die postwendend erhobene Entschädigungs- und Schadensersatzforderung nebst Kostennote als Rechtsanwalt. Schließlich werde das Bild durch die Vielzahl der vom Kläger betriebenen Entschädigungsklagen abgerundet. 33

Gegen das ihm am 24.03.2014 zugestellte Urteil hat der Kläger am 24.04.2014 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 24.06.2014 - am 24.06.2014 begründet. Er wendet sich gegen die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts, das dem Anspruch der Einwand des Rechtsmissbrauchs wegen mangelnder Ernstlichkeit der Bewerbung entgegengehalten werden könne und verweist hierzu auf mehrere in Fotokopie beigefügte Begründungen von Nichtzulassungsbeschwerden an das Bundesarbeitsgericht in Parallelverfahren betreffend anderweitige Bewerbungen des Klägers. Ferner macht er geltend, dass das Arbeitsgericht seiner Bewerbung, insbesondere dem Bewerbungsanschreiben, zu Unrecht mangelnde Ernstlichkeit entnommen habe. Auch sein Verhalten nach Eingang der Ablehnung seiner Bewerbung lasse nicht auf mangelnde Ernsthaftigkeit schließen. Die Diskriminierung sei erfolgt und habe nicht mehr aus der Welt geschaffen werden können. Eine Pflicht zum Zuwarten sehe weder das Gesetz noch das europäische Recht vor. Es gälten vielmehr kurze Fristen zur Geltendmachung und zur Klageerhebung. Soweit das Arbeitsgericht auf eine "Vielzahl" von Entschädigungsklagen verweist, die vom Kläger betrieben würden, beruhe dies auf dem Alter des Klägers, das ihn offenbar zu einem beliebten Diskriminierungsopfer mache. Hiergegen setze er sich lediglich berechtigterweise zur Wehr. Im Übrigen habe die Beklagte sein Bewerbungsschreiben offenbar selber für ernsthaft angesehen, da sie anderenfalls nicht angefragt hätte, die Daten des Klägers behalten zu können, um bei erneuter Vakanz gegebenenfalls wieder auf ihn zukommen zu können. Letztlich gehe es am Sinn und Zweck des AGG vorbei, den Diskriminierenden unbelastet davon kommen zu lassen, das Diskriminierungsopfer aber mit teuren Prozesskosten zu belasten. Die von ihm erstinstanzlich geschätzte Jahresvergütung für die ausgeschriebenen Positionen werde ausdrücklich nicht mehr zum Maßstab für die Höhe des in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigungsbetrages erhoben.

Der Kläger beantragt, 35

die Beklagten gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an ihn Entschädigung nach dem Ermessen des Gerichts nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 36

Die Beklagte beantragt, 37

die Berufung zurückzuweisen. 38

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil nach Maßgabe ihrer Schriftsätze vom 04. und 28.07.2014. 39

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst beigefügten Anlagen sowie ihre Protokollerklärungen Bezug genommen. 40

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 41

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung wegen Altersdiskriminierung aus § 15 Abs. 2 AGG. Ob der Kläger als Bewerber "Beschäftigter" im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG ist oder dies nur für ernstgemeinte Bewerbungen gilt, kann dahinstehen. Ein solcher Anspruch scheidet jedenfalls, wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs an der mangelnden Ernstlichkeit seiner Bewerbung. 42

I. Der vom Kläger gemäß § 15 Abs. 4 AGG fristgerecht geltend gemachte und gemäß § 61 b ArbGG rechtzeitig und hinreichend bestimmt (BAG 13.10.2011 - 8 AZR 608/10, AP Nr. 9 zu § 15 AGG) eingeklagte Anspruch besteht nicht. Dabei kann dahinstehen, ob die Bestimmung des Adressatenkreises in der Stellenanzeige der Beklagten den Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung wegen Alters im Sinne der §§ 1, 7 Abs. 1, 3 Abs. 1 und 2 AGG erfüllt, soweit darin Bewerber mit beschränkter Berufserfahrung (2 bzw. 5 Jahre) bzw. "Berufsanfänger" angesprochen werden. Denn dem Anspruch steht jedenfalls der Einwand des Rechtsmissbrauchs bzw. der fehlenden Ernsthaftigkeit der Bewerbung entgegen.

1. Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung, wobei eine gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage wegen der Rechtsüberschreitung als unzulässig angesehen wird (vgl. BGH 16.02.2005 - IV ZR 18/04, NJW-RR 2005, 619; BAG 28.08.2003 - 2 AZR 333/02, AP BGB § 242 Kündigung Nr. 17; 23.06.1994 - 2 AZR 617/93, BAGE 77, 128; Palandt/Grüneberg 70. Aufl. § 242 BGB Rn. 38). § 242 BGB eröffnet damit die Möglichkeit, jede atypische Interessenlage zu berücksichtigen, bei der ein Abweichen von der gesetzlichen Rechtslage zwingend erscheint (vgl. BAG 23.11.2006 - 8 AZR 349/06, AP BGB § 613a Wiedereinstellung Nr. 1; MünchKommBGB/Roth 5. Aufl. § 242 BGB Rn. 180). Zur Konkretisierung atypischer Interessenlagen wurden Fallgruppen gebildet, in denen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten nahe liegt. Hierzu zählt die Fallgruppe des unredlichen Erwerbs der eigenen Rechtsstellung (vgl. BAG 23.11.2006 - 8 AZR 349/06 - aaO; Palandt/Grüneberg aaO Rn. 42 f.).

Im Falle von Ansprüchen nach § 15 AGG kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls der Erwerb der Rechtsstellung als Bewerber dann als unredlich erscheinen, wenn die Bewerbung allein deshalb erfolgte, um Entschädigungsansprüche zu erlangen (vgl. BVerwG 03.03.2011 - 5 C 16/10 - BVerwGE 139, 135; Windel RdA 2011, 193, 194 f.; Jacobs RdA 2009, 193, 198 f.; ErfK/Schlachter 11. Aufl. § 15 AGG Rn. 10; HK-ArbR/Berg 2. Aufl. § 15 AGG Rn. 9). Das Verbot des Rechtsmissbrauchs ist dabei ein anerkannter Grundsatz des Gemeinschaftsrechts (EuGH 9. März 1999 - C-212/97 - [Centros] Rn. 24, Slg. 1999, I-1459; 12.05.1998 - C-367/96 - [Kefalas ua.] Rn. 20, Slg. 1998, I-2843; Däubler/Bertzbach-Deinert AGG 2. Aufl. § 15 Rn. 53; Windel RdA 2011, 193 f.).

Die vom Kläger hiergegen vorgebrachten Argumente überzeugen nicht. Insbesondere hat das Gesetz in Übereinstimmung mit den europäischen Richtlinien Entschädigungsansprüche aufgrund von Diskriminierungen nur für individuell betroffene Opfer vorgesehen. Es genügt nicht schon, dass jemand über das Diskriminierungsmerkmal verfügt, ohne selber in Person von der Diskriminierung tatsächlich betroffen zu sein. Ein "Scheinbewerber" kann daher keine Entschädigung nach § 15 AGG verlangen.

Für die fehlende subjektive Ernsthaftigkeit, d.h. den Rechtsmissbrauch ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet (vgl. MünchKommBGB/Thüsing 5. Aufl. § 15 AGG Rn. 17; HK-ArbR/Berg 2. Aufl. § 15 AGG Rn. 9), wobei der Arbeitgeber Indizien vortragen muss, die geeignet sind, den Schluss auf die fehlende Ernsthaftigkeit zuzulassen (BAG 13.10.2011 - 8 AZR 608/10, AP Nr. 9 zu § 15 AGG; ErfK/Schlachter 11. Aufl. § 15 AGG Rn. 10; Windel RdA 2011, 193, 195; Bauer/Göpfert/Krieger AGG 3. Aufl. § 6 Rn. 12).

2. Die Gesamtschau aller Umstände begründet in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht die Überzeugung der Kammer, dass der Kläger sich nicht ernstlich auf eine der ausgeschriebenen Stellen beworben hat, sondern es von vornherein allein auf die Zahlung einer Entschädigung bzw. von Schadensersatz abgesehen hat. Dabei lässt keines der nachfolgend aufgeführten Indizien allein zwingend den Schluss auf die mangelnde

Ernstlichkeit zu. Jedes der nachfolgenden Indizien spricht jedoch mit Wahrscheinlichkeit für diese Annahme. Die Überzeugung der Kammer beruht letztlich auf dem kumulativen Zusammentreffen sämtlicher Indizien.

a. Es ist bereits im Ausgangspunkt eher unwahrscheinlich, dass sich ein Rechtsanwalt mit alteingesessener Kanzlei in Regensburg im Alter von 57 Jahren ernstlich auf eine der ausgeschriebenen Stellen in Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf oder München mit den Fachgebieten "Banking & Finance", "Commercial Contracts", "IP/Medien" und "IT" sowie "Patentrecht" bewirbt. Die eher unwahrscheinliche Möglichkeit, dass dies im Falle des Klägers anders ist, hat weder in seinen Bewerbungsunterlagen, insbesondere im Anschreiben, noch in seinem gesamten Parteivortrag eine Erklärung gefunden. Es hätte nahegelegen, dass der Kläger den mit den ausgeschriebenen Stellen verbundenen Ortswechsel, die damit verbundene Abwicklung seiner Kanzlei bzw. Vertretung für eine etwaige Probezeit wie auch die fachliche Ausrichtung der angebotenen Stellen angesprochen und erläutert hätte, wie es zu der fundamentalen Änderung seiner Berufspläne gekommen ist. Hierzu verhält sich weder das Bewerbungsschreiben noch das Klagevorbringen. 49

b. Gegen die Ernstlichkeit der Bewerbung des Klägers spricht weiterhin von vornherein die Vielzahl der von ihm betriebenen Diskriminierungsklagen auf vergleichbare Stellenausschreibungen von Anwaltskanzleien hin. Die genaue Anzahl ist der Kammer dabei nicht bekannt. Jedoch ergab eine Recherche in Juris, dass der Kläger zumindest die nachfolgenden im Wesentlichen gleichliegenden Diskriminierungsrechtsstreite geführt hat bzw. führt: 50

- LAG Berlin-Brandenburg 31.10.2013 - 21 Sa 1380/13, LAGE 51

§ 15 AGG Nr. 16 a (nach Zulassung der Revision durch das 52

Bundesarbeitsgericht dort anhängig unter dem Aktenzeichen 53

8 AZR 477/14) 54

- LAG Hamburg 28.01.2014 - 2 Sa 50/13 (nach Zulassung der 55

Revision durch das Bundesarbeitsgericht dort anhängig unter 56

dem Aktenzeichen 8 AZR 470/14) 57

- LAG Hamburg 19.03.2014 - 5 Sa 56/13, NZA-RR 2014, 346 58

(rechtskräftig) 59

Ferner war vor der 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf gleichfalls eine Diskriminierungsklage des Klägers unter dem Aktenzeichen 13 Sa 1198/13 anhängig, die sich jedoch anderweitig erledigte (vgl. Pressemitteilung LAG Düsseldorf 02/14 vom 28.01.2014). Bei diesem Bild spricht eine große Wahrscheinlichkeit dafür, dass sich der Kläger gezielt auf Stellenausschreibungen bewirbt, die Anhaltspunkte für eine Diskriminierung bieten, ohne dass er an der jeweils angebotenen Stelle ernsthaft Interesse hat. 60

c. Die Einschätzung wird bestätigt durch das Verhalten des Klägers, nachdem er mit E-Mail der Beklagten vom 26.03.2013 eine ablehnende Antwort auf seine Bewerbung erhalten hat. Obwohl die Beklagte darin - möglicherweise floskelhaft - in Aussicht stellt, die Daten des Klägers für eine mögliche künftige Vakanz zu berücksichtigen, sandte der Kläger 61

postwendend, am Folgetag, ein Schreiben an die Beklagte, in dem er seine Diskriminierung wegen Alters rügt und neben Schadensersatz in Höhe von 10.000,- € eine Entschädigung von 50.000,- € verlangt zuzüglich seiner Kostennote über 1.761,08 €. Diese zügige Reaktion spricht für ein vorbereitetes und vorbedachtes Handeln und kann nicht mit der zweimonatigen Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 erklärt werden, innerhalb derer etwaige Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz geltend zu machen sind. Soweit der Kläger darauf verweist, dass die Diskriminierung mit der Stellenausschreibung bzw. seiner Ablehnung als Bewerber bereits unheilbar vollzogen und ein weiteres Zuwarten daher überflüssig sei, zeigt dies deutlich, dass ihm allein an der Diskriminierungsentschädigung gelegen war, nicht aber an einer etwaigen in Aussicht gestellten künftigen Berücksichtigung seiner Bewerbung. Anderenfalls hätte es nahe gelegen, vor Ablauf der Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG die weitere Entwicklung abzuwarten oder noch einmal "nachzuhaken".

d. Das Bewerbungsschreiben des Klägers rundet das Bild ab. In Anbetracht der oben unter a. aufgezeigten Umstände hätte eine ernsthafte Bewerbung erwarten lassen, dass der Kläger seine Motivlage, insbesondere den einschneidenden Wechsel seines beruflichen Werdegangs, die Aufgabe oder anderweitige Führung seiner Anwaltskanzlei sowie den Ortswechsel näher erläutert. Nichts dergleichen lässt sich seinem Bewerbungsschreiben entnehmen. Darüber hinaus weist es, wie die Beklagte zu Recht geltend macht, an einigen Stellen offenkundige Fehler auf, die in einer ernsthaften Bewerbung vermieden würden. Ein verständiger Bewerber müsste damit rechnen, dass seine Bewerbung angesichts der auf massenweisen Eingang ausgerichteten Ausschreibung von vornherein keine Chance hätte. Soweit die Beklagte in ihrer E-Mail vom 26.03.2013 anfragte, ob sie die Eckdaten des Klägers für eine künftige Berücksichtigung bei etwaigen Vakanzen behalten dürfe, kommt dem keine für die Ernstlichkeit der Bewerbung sprechende Bedeutung zu. Es handelt sich um eine Floskel, welche die Beklagte zu nichts verpflichtet, gegebenenfalls aber von der Löschung der Daten entbindet. 62

e. Nach alledem sprechen die vorgenannten Indizien jedes für sich mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit für die mangelnde Ernstlichkeit der Bewerbung des Klägers. Ihr kumulatives Auftreten führt zur Überzeugung der Kammer, dass die Bewerbung des Klägers allein auf die Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG zielte. 63

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. Die Revision wurde gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. 64

RECHTSMITTELBELEHRUNG : 65

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 66

REVISION 67

eingelegt werden. 68

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 69

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 70

Bundesarbeitsgericht 71

Hugo-Preuß-Platz 1 72

99084 Erfurt	73
Fax: 0361-2636 2000	74
eingelegt werden.	75
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	76
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	77
1.Rechtsanwälte,	78
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,	79
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.	80
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	81
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	82
Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.	83
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	84
	85