
Datum: 17.05.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 991/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0517.12SA991.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 5 Ha 7/15
Schlagworte: Befristung, Bühne, Maskenbildner, künstlerische Tätigkeit, Vereinbarung
Normen: NV-Bühne, § 14 TzBfG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Eine Berufung ist nicht bereits wegen der fehlenden Wiedergabe der ehrenamtlichen Richter im Urteilskopf begründet. Zwar handelt es sich hierbei um einen wesentlichen Teil des Urteils - § 313 Abs. 1 Nr. 2 ZPO. Allerdings können sich die Namen der ehrenamtlichen Richter ausreichend aus dem Verkündungsprotokoll und der unterschriebenen Urteilsformel ergeben (vgl. hierzu Reichold in Thomas/Putzo ZPO 36. Aufl. § 313 Rn. 6 mwN). Die Unterschriften der Richter ersetzen die zusätzliche Namensangabe im Kopf des Urteils jedenfalls in den Fällen, in denen kein Zweifel bestehen kann, dass die Richter, die die Entscheidung unterzeichnet haben, auch an der Entscheidung mitgewirkt haben; dann kann von einer stillschweigenden Verweisung auf die Unterschriften ausgegangen werden (BGH 1. März 2016 - VIII ZB 57/15 -).

2. Will ein Arbeitnehmer - im Anwendungsbereich des NV-Bühne - die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede neben der Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmittelteilung geltend machen, hat er innerhalb der gesetzlichen 3-Wochen-Frist eine Befristungskontrollklage zum Bühnenschiedsgericht nach § 17 Satz 1 TzBfG zu erheben - gerichtet auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet worden ist

(vgl. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 29, BAGE 145, 142; 24. September 1970 - 5 AZR 54/70 - BAGE 22, 441). Nach § 53 NV-Bühne (Bühnenschiedsgerichtsbarkeit) sind für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 ArbGG zwischen den Arbeitsvertragsparteien unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich die von den vertragsschließenden Parteien dieses Tarifvertrags nach Maßgabe der vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnungen eingesetzten Schiedsgerichte zuständig. Zwar führt die Anrufung des Schiedsgerichts nicht zur An- oder Rechtshängigkeit im prozessualen Sinne, materiell-rechtlich kommt dem Antrag allerdings dieselbe Wirkung zu (GK-ArbGG/Mikosch Stand Juli 2013 § 104 Rn. 16 mwN).

3. Für die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitnehmer dem künstlerischen Personal zuzuordnen ist, kommt es maßgeblich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags an (HWK/Rennpferdt 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 40). Die arbeitsvertragliche Vereinbarung bestimmt den Inhalt der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und damit den Rahmen und die Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts (BAG 25. Februar 2009 - 7 AZR 942/07 -; 28. Januar 2009 - 4 AZR 987/07 - BAGE 129, 225).

4. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung bestimmt den Inhalt der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und damit den Rahmen und die Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts. Sieht der Arbeitsvertrag - der gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 NV-Bühne der Schriftform bedarf - vor, dass der Arbeitnehmer als Bühnentechniker überwiegend künstlerisch tätig ist, dann ist die überwiegend künstlerische Tätigkeit Inhalt der übereinstimmenden Willenserklärungen der Arbeitsvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien haben diese - einzelvertraglich nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit jederzeit bestehende - Gestaltungsmöglichkeit der Präzisierung und Eingrenzung der geschuldeten Tätigkeit aufgegriffen.

5. Machen die Arbeitsvertragsparteien von dieser Möglichkeit einer vertraglichen Eingrenzung Gebrauch, dann ist der maßgebende Tätigkeitsbereich schon aufgrund dieser Willensübereinkunft als überwiegend künstlerisch anzusehen und damit auch sachlich geeignet, den besonderen Regelungen des speziell für den künstlerischen Bereich geschaffenen Tarifvertrags NV-Bühne zu unterfallen.

6. Die tarifliche Einordnung der Maskenbildner in das künstlerische Personal beruht auf einer Wertentscheidung der Tarifvertragsparteien. Die Vereinbarung einer überwiegend künstlerischen Tätigkeit ist ein weiteres Tarifmerkmal, das neben

die grundsätzliche Einordnung der Tarifvertragsparteien für bestimmte Tätigkeitsgruppen tritt, diese jedoch nicht ohne eigene Wertentscheidung ersetzt. Der NV-Bühne stellt eben nicht allein auf die vertragliche Vereinbarung ab. Auf dieser Grundlage ist es schwierig, die Maskenbildner per se und ohne Begründung aus dem künstlerischen Bereich herauszunehmen

7. § 69 Abs. 4 Satz 2 NV-Bühne verlangt vom klaren Wortlaut her nur eine schriftliche Einladung fünf Tage vor dem Termin der Anhörung. Es ist danach gerade nicht erforderlich, dass die Gründe für eine mögliche Nichtverlängerung bereits in der Einladung zur Anhörung zum Ausdruck kommen. Die Angabe der Gründe würde das offene Gespräch über die Nichtverlängerung unnötig belasten.

8. Der Arbeitgeber trägt seine Gründe für eine Nichtverlängerung vor, worauf der Arbeitnehmer seine Einwände oder auch nur seine Sicht der Dinge schildern kann. Mehr fordert die Anhörung nicht. So ist etwa auch bei § 28 VwVfG, der ebenfalls eine Anhörungspflicht vorsieht, anerkannt, dass die Anhörung des Beteiligten dazu dient, seine subjektiven Rechte und Belange zu wahren und zugleich im Interesse der öffentlichen Verwaltung Fehler bei der Tatsachenermittlung zu vermeiden.

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 3. September 2015 - 5 Ha 7/15 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- | | |
|---|--------|
| Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung sowie einer Nichtverlängerungsmitteilung. | 1
2 |
| Die im Juni 1978 geborene Klägerin ist beim beklagten Land seit September 2004 als Maskenbildnerin in der S M beschäftigt. Ihre Vergütung betrug zuletzt 1.274,84 Euro brutto. Das Arbeitsverhältnis wurde zunächst zweimal bis zum 31. August 2008 verlängert. Nach einer Unterbrechung wegen Mutterschutz und Elternzeit wurde die Klägerin ab dem 4. Dezember 2012 wieder als Maskenbildnerin beschäftigt. Vereinbart war eine Befristung bis zum 31. August 2014. | 3 |
| Nach § 1 des Arbeitsvertrags (AV) war die Klägerin überwiegend künstlerisch tätig. Nach § 2 Abs. 2 AV verlängerte sich das Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr | 4 |

(Spielzeit), wenn nicht eine Nichtverlängerungsmitteilung entsprechend § 69 Normalvertrag Bühne (NV-Bühne) ausgesprochen wurde. § 5 AV verweist auf den NV-Bühne in der jeweils geltenden Fassung.

Mit Schreiben vom 2. Juli 2013 lud der Beklagte die Klägerin zu einem Gespräch am 15. Juli 2013 ein. In diesem Schreiben war ausgeführt: „Es handelt sich hierbei um einen Anhörungstermin, der einer möglichen Mitteilung einer Nichtverlängerung Ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. August 2014 voranzugehen hat. Das Anhörungsgespräch dient dem Zweck, Ihnen Gelegenheit zur Äußerung zu geben, um dann nach Abwägung der Gesamtumstände eine Entscheidung über die Fortsetzung Ihres Vertrages zu treffen.“ Einige Tage nach dem Gespräch, an dem - neben der Klägerin - auch der Staatsintendant, der geschäftsführende Direktor und der Leiter der Abteilung Maske teilnahmen und in dem der Klägerin konkrete Mängel ihrer Arbeit erläutert wurden, erhielt die Klägerin eine Nichtverlängerungsmitteilung. 5

Hiergegen erhob die Klägerin fristgerecht Klage beim Bühnenschiedsgericht München, das mit Schiedsspruch vom 12. Mai 2014 die Klage abwies. Die fristgerechte Berufung der Klägerin zum Bühnenoberschiedsgericht Frankfurt am Main wurde am 19. Januar 2015 zurückgewiesen. Gegen den am 24. Februar 2015 zugestellten Spruch wendet sich die Klägerin mit ihrer am 5. März 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Aufhebungsklage. 6

Die Klägerin ist der Auffassung gewesen, dass es für die Anwendbarkeit des Befristungssystems des § 69 NV-Bühne darauf ankomme, ob sie tatsächlich überwiegend künstlerisch tätig sei. Entscheidend könne nicht sein, dies allein im schriftlichen Arbeitsvertrag zu behaupten. Der Qualitätssprung vom Maskenbildner zum künstlerischen Maskenbildner sei nicht greifbar. Werde entgegen den arbeitsvertraglichen Regeln eine „überwiegend künstlerische Tätigkeit“ nicht praktiziert, liege ein Verstoß gegen das Befristungsrecht vor. Das Verfahren sei daher auszusetzen und dem Gerichtshof der Europäischen Union zur Vorabentscheidung vorzulegen. Es widerspreche den Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast des Befristungsrechts, wenn der betroffene Arbeitnehmer gezwungen sei, die korrekte Beschäftigung mit einer Klage durchzusetzen. Die erfolgte Anhörung sei fehlerhaft, da man aus der Einladung nicht habe erkennen können, dass die Klägerin mit Mängeln ihrer Arbeit konfrontiert werden würde. 7

Die Klägerin hat beantragt, 8

die Schiedssprüche des Bühnenoberschiedsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Januar 2015 - BOSchG 6/14 - und des Bühnenschiedsgerichts - Bezirksschiedsgericht München vom 12. Mai 2014 - Reg.Nr.: 9/13 - aufzuheben und 9

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 7. Mai 2012 am 31. August 2014 beendet worden ist; 10

2. festzustellen, dass die der Klägerin gegenüber von dem Beklagten im Juli 2013 ausgesprochene Nichtverlängerungsmitteilung unwirksam ist; 11

3. festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. 12

Der Beklagte hat beantragt, 13

die Klage abzuweisen. 14

Der Beklagte hat vorgetragen, das Arbeitsverhältnis habe mit Ablauf des 31. August 2014 sein Ende gefunden, da die vereinbarte Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertige und die Nichtverlängerungsmitteilung wirksam sei. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung, wonach die Klägerin überwiegend künstlerisch tätig werde, bestimme das Direktionsrecht. Die Klägerin habe einen entsprechenden Beschäftigungsanspruch. Diesen habe sie geltend machen können, sofern sie der Ansicht gewesen sei, dass sich der Beklagte nicht an die vereinbarte Regelung halte. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Befristung sei wegen der Eigenart der Arbeitsleistung zulässig. Die Vereinbarung überwiegend künstlerischer Tätigkeit stelle einen ausreichenden Sachgrund für die Befristung dar. Ausnahmen von diesem Grundsatz bestünden nur bei erkennbarem Missbrauch im Einzelfall. Die Nichtverlängerungsmitteilung sei wirksam. Nur die subjektive Motivation müsse bei der Anhörung offengelegt werden. 16

Im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze wie auch auf die arbeits- und bühnenschiedsgerichtlichen Urteile Bezug genommen. 17

Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln ist der Klägerin am 18. September 2015 zugestellt worden. Die Berufungsschrift ist am 13. Oktober 2015, die Berufungsbegründung am 12. November 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangen. 18

Die Klägerin trägt in ihrer Berufung vor, das Urteil des Arbeitsgerichts sei bereits deshalb aufzuheben, da die ehrenamtlichen Richter hierin keine Erwähnung fänden. Die herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 1993 enthalte den vom Arbeitsgericht postulierten Grundsatz nicht. Auch in den beiden Entscheidungen des Vierten und Siebten Senats aus dem Jahr 2009 sei es lediglich um die Eröffnung des Anwendungsbereichs des NV-Bühne gegangen. Sie habe von Beginn an und durchgängig eine Tätigkeit ausgeübt, die dem typischen Berufsbild einer Maskenbildnerin entsprochen habe. Die zu leistenden Tätigkeiten könnten nicht generell als künstlerisch angesehen werden, da sie teilweise auf rein technische Zuarbeiten ohne jeden künstlerischen Spielraum begrenzt gewesen sei. Sie habe keine überwiegend künstlerische Tätigkeit ausgeübt. Auch bei der Einstellung habe es keine entsprechenden Zusagen gegeben. Die Vereinbarung einer überwiegend künstlerischen Tätigkeit könne keinen Sachgrund darstellen. Es sei Sache des Arbeitgebers den sachlichen Grund für die Befristung darzulegen und zu beweisen. Es komme daher sehr wohl darauf an, welche Beschäftigung die Klägerin tatsächlich ausgeübt habe. Der allein aus einer Vereinbarung folgende Sachgrund verstoße gegen europäisches Unionsrecht. 19

Die Klägerin beantragt - soweit für das Berufungsverfahren nach Antragsänderungen noch von Relevanz, 20

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 3. September 2015 - 5 Ha 7/15 - abzuändern, die Schiedssprüche des Bühnenoberschiedsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Januar 2015 - BOSchG 6/14 - und des Bühnenschiedsgerichts - Bezirksschiedsgericht München vom 12. Mai 2014 - Reg.Nr.: 9/13 - aufzuheben und 21

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 7. Mai 2012 am 31. August 2014 beendet worden ist; 22

2. hilfsweise im Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die der Klägerin gegenüber von dem Beklagten im Juli 2013 ausgesprochene Nichtverlängerungsmitteilung unwirksam ist; 23

3.	hilfsweise im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.	24
	Der Beklagte <u>beantragt</u> ,	25
	die Berufung zurückzuweisen.	26
	Der Beklagte trägt vor, die Rechtfertigung der Befristung ergebe sich aus der Kunstfreiheit. Bei den gekorenen Bühnentechnikern stelle die Vereinbarung der überwiegend künstlerischen Tätigkeit einen ausreichenden Sachgrund dar. Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2009 enthielten daher Aussagen über die Zulässigkeit einer Befristung. Wegen des Prognosecharakters der Wirksamkeitsprüfung der Befristung komme es auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses an. Die Art der Aufgaben werde durch die vertraglichen Absprachen der Parteien festgelegt. Hieran müssten sich beide festhalten lassen. Bei der Frage der unionsrechtlichen Zulässigkeit müsse der besondere tarifliche Bestandsschutz der Nichtverlängerungsmitteilung bei Bühnentechnikern beachtet werden.	27
	Für den weiteren Vortrag wird auf die gewechselten Schriftsätze, das Sitzungsprotokoll und das bühnenschiedsgerichtliche Verfahren Bezug genommen.	28
	<u>Entscheidungsgründe</u>	29
	Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet.	30
A.	Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet, § 66 Abs. 1 Satz 1, 2, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 519, § 520 Abs. 1, Abs. 3 ZPO. Insbesondere die klägerische Antragsänderung ist zulässig. Auch die Entfristungsklage war Gegenstand des Aufhebungsverfahrens.	31
I.	Gegenstand des Aufhebungsverfahrens ist das vor dem Schiedsgericht anhängig gemachte Sachbegehren. Wegen der Revisionsähnlichkeit des Aufhebungsverfahrens dürfen neue prozessuale Ansprüche grundsätzlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Klageänderungen und Klageerweiterungen können nur dann ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn sich der neue Antrag - abgesehen von den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO - auf den im bühnenschiedsgerichtlichen Verfahren festgestellten Sachverhalt oder ggf. auf einen unstreitigen Parteivortrag stützt. Erforderlich ist außerdem, dass berechnigte Interessen der gegnerischen Partei nicht beeinträchtigt werden (<i>BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 20, BAGE 145, 142</i>).	32
II.	In der mündlichen Verhandlung hat sich die Klägerin wie in ihren Anträgen vor den Schiedsgerichten auch gegen die Wirksamkeit der Befristung aus dem Jahre 2012 und gegen die Wirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung gewandt. Bereits in der Antragsschrift zum Bühnenschiedsgericht hat sie im Antrag zu 3. geltend gemacht, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung am 31. August 2014 endete. Darüber hinaus hat sie auch schon bei den Bühnenschiedsgerichten die Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung und den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. August 2014 hinaus geltend gemacht. Dass sie die Anträge in der Berufungsinstanz in eine Abhängigkeit voneinander gestellt hat, ist von § 264 Nr. 2 ZPO gedeckt, jedenfalls aber wegen des unstreitigen und festgestellten Sachverhalts zulässig. Dabei hat die Klägerin zunächst den weiter gehenden Entfristungsantrag zum Hauptantrag gemacht und den Angriff gegen die Nichtverlängerungsmitteilung und den allgemeinen Feststellungsantrag in Abhängigkeit hiervon gestellt. Die Unwirksamkeitsgründe gegen die Befristung und gegen die	33

Nichtverlängerungsmitteilung hat die Klägerin auch bereits im Anfechtungsverfahren vorgebracht.

- B. Die Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Aufhebungsklage zu Recht abgewiesen. Sie ist mit Haupt- und Hilfsanträgen unbegründet. 34
- I. Die Berufung ist nicht bereits begründet wegen der fehlenden Wiedergabe der ehrenamtlichen Richter im Urteilskopf. Zwar handelt es sich hierbei um einen wesentlichen Teil des Urteils - § 313 Abs. 1 Nr. 2 ZPO. Allerdings ergeben sich die Namen der ehrenamtlichen Richter ausreichend aus dem Verkündungsprotokoll und der unterschriebenen Urteilsformel (*vgl. hierzu Reichold in Thomas/Putzo ZPO 36. Aufl. § 313 Rn. 6 mwN*). Die Unterschriften der Richter ersetzen die zusätzliche Namensangabe im Kopf des Urteils jedenfalls in den Fällen, in denen kein Zweifel bestehen kann, dass die Richter, die die Entscheidung unterzeichnet haben, auch an der Entscheidung mitgewirkt haben; dann kann von einer stillschweigenden Verweisung auf die Unterschriften ausgegangen werden (*BGH 1. März 2016 - VIII ZB 57/15 -*). Überdies könnte dieser Verfahrensfehler nach § 68 ArbGG nicht zur Aufhebung des Urteils führen. 35
- II. Die Berufung ist nicht bereits wegen Versäumens der AufhebungsKlagefrist unbegründet. Die Aufhebungsklage ist fristgerecht binnen zwei Wochen erhoben worden, § 110 Abs. 3 ArbGG iVm § 167 ZPO, § 189 ZPO. Sie ist auch statthaft, die Schiedsabrede ist wirksam getroffen, § 102 Abs. 1 ArbGG iVm. § 53, § 1 Abs. 3 UAbs. 2 NV-Bühne (*vgl. hierzu BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 987/07 - BAGE 129, 225*). 36
- III. Der Antrag zu 1. ist als Entfristungsklage nach § 17 Satz 1 TzBfG unbegründet. 37
1. Die Befristung gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzfG iVm. § 7 KSchG als wirksam. 38
- a) Will ein Arbeitnehmer - im Anwendungsbereich des NV-Bühne - die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede neben der Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung geltend machen, hat er innerhalb der gesetzlichen 3-Wochen-Frist eine Befristungskontrollklage zum Bühnenschiedsgericht nach § 17 Satz 1 TzBfG zu erheben - gerichtet auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet worden ist (*vgl. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 29, BAGE 145, 142; 24. September 1970 - 5 AZR 54/70 - BAGE 22, 441*). Nach § 53 NV-Bühne (Bühnenschiedsgerichtsbarkeit) sind für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 ArbGG zwischen den Arbeitsvertragsparteien unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich die von den vertragsschließenden Parteien dieses Tarifvertrags nach Maßgabe der vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnungen eingesetzten Schiedsgerichte zuständig. Zwar führt die Anrufung des Schiedsgerichts nicht zur An- oder Rechtshängigkeit im prozessualen Sinne, materiell-rechtlich kommt dem Antrag allerdings dieselbe Wirkung zu (*GK-ArbGG/Mikosch Stand Juli 2013 § 104 Rn. 16 mwN*). 39
- b) Die Klägerin hat die Frist gewahrt, indem sie bereits vor dem Ablauf der Befristung das Bühnenschiedsgericht mit dem entsprechenden Antrag nach § 17 TzBfG gegen die Befristung angerufen hat. 40
2. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist sachlich gerechtfertigt, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG. 41
- a) Ein sachlicher Grund liegt danach vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit künstlerisch tätigen 42

Arbeitnehmern wie Theaterschauspielern, Kapellmeistern, Choreographen oder Dramaturgen, die sich regelmäßig auf die Spielzeit von einem Jahr erstreckt, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sachlich gerechtfertigt (*BAG 2. Juli 2003 - 7 AZR 612/02 -; 21. Mai 1981 - 2 AZR 1117/78 - BAGE 35, 309*). Das Bundesarbeitsgericht trägt dabei dem Umstand Rechnung, dass sich der Arbeitgeber im künstlerischen Bereich auf das Grundrecht der Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) berufen kann. Die verfassungsrechtlich verbürgte künstlerische Gestaltungsfreiheit muss dem Arbeitgeber ua. eine flexible Reaktion auf wechselnde Vorstellungen ermöglichen, wie die Kunstfreiheit konkret umgesetzt werden soll (*vgl. BAG 2. Juli 2003 - 7 AZR 612/02 -*). Mit der Möglichkeit, Arbeitsverträge zu befristen, wird dem berechtigten Bestreben des Arbeitgebers Rechnung getragen, künstlerische Vorstellungen des Intendanten mit dem als geeignet angesehenen künstlerischen Personal zu verwirklichen und damit zugleich dem Abwechslungsbedürfnis des Publikums entgegenzukommen. Außerdem liegt es im eigenen Interesse der Künstler am Erhalt der Freizügigkeit ihres Engagementwechsels, dass an anderen Bühnen durch Beendigung befristeter Engagements Arbeitsplätze frei werden (*BAG 26. August 1998 - 7 AZR 263/97 - BAGE 89, 339; LAG Köln 11. September 2013 - 5 Sa 93/13 -*).

c) Für die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitnehmer dem künstlerischen Personal zuzuordnen ist, kommt es maßgeblich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags an (*HWK/Rennpferdt 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 40*). Die arbeitsvertragliche Vereinbarung bestimmt den Inhalt der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und damit den Rahmen und die Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts (*BAG 25. Februar 2009 - 7 AZR 942/07 -; 28. Januar 2009 - 4 AZR 987/07 - BAGE 129, 225*). Vor diesem Hintergrund hat das BAG für Bühnentechniker, in deren Arbeitsvertrag vorgesehen ist, dass sie überwiegend künstlerisch tätig sind, angenommen, dass die überwiegend künstlerische Tätigkeit Inhalt der übereinstimmenden Willenserklärungen der Arbeitsvertragsparteien geworden ist (*BAG 25. Februar 2009 - 7 AZR 942/07 -; 28. Januar 2009 - 4 AZR 987/07 - BAGE 129, 225; LAG Köln 11. September 2013 - 5 Sa 93/13 -*). 43

d) Die Kammer folgt auf dieser Grundlage den Ausführungen des Bühnenoberschiedsgerichts, dass die von den Tarifvertragsparteien gebilligte Befristung der Arbeitsverhältnisse der künstlerisch tätigen Maskenbildner bei vereinbarter überwiegender künstlerischer Tätigkeit einen die Befristung rechtfertigenden Sachgrund bildet. Die Würdigung des Bühnenoberschiedsgerichts wird geteilt, dass die Klägerin als Maskenbildnerin dem künstlerisch tätigen Bühnenpersonal zugerechnet worden ist und auch tatsächlich einen künstlerischen Beruf ausübt. Durch die vertragliche Inbezugnahme des NV-Bühne haben die Parteien unterstrichen, dass die Tätigkeit als künstlerische anzusehen ist. Hieran müssen sich die Parteien festhalten lassen (*vgl. BAG 27. Januar 1993 - 7 AZR 124/92 - unter Bezugnahme auf BAG 28. Oktober 1986 - 1 ABR 16/85 - BAGE 53, 237*). 44

e) Diese Wertung findet ihren Grund auch in der Tarifgeschichte. Wie die Klägerin selbst darlegt, sah der Bühnentechniker-Tarifvertrag - der Vorgänger des NV-Bühne - vor, dass nachgeordnete Bühnentechniker in den Anwendungsbereich des Tarifvertrags fallen, wenn sie überwiegend künstlerisch tätig sind. Der Angestellte sollte dann überwiegend künstlerisch tätig sein, wenn im Dienstvertrag vereinbart war, dass er überwiegend künstlerisch tätig ist (§ 2 Bühnentechniker-Tarifvertrag). Daraus ergibt sich, dass auch schon die Tarifvertragsparteien des Vorgängertarifvertrages davon ausgingen, dass die nachgeordneten Bühnentechniker bei entsprechender Vereinbarung künstlerisch tätig sind. Nach der Vorgängerafassung genügte es nicht, dass die überwiegend künstlerische Tätigkeit nur vereinbart war. Der NV-Bühne hebt diese Vereinbarung entgegen der Auffassung der Klägerin allerdings nicht auf. Er beruht vielmehr weiter auf der Annahme, dass gewisse 45

nachgeordnete Techniker überwiegend künstlerisch tätig sind. Er verlangt nur als weiteres Merkmal, dass dies auch entsprechend vereinbart ist.

f) Diese Auffassung wird teilweise im Schrifttum mit Differenzierungen abgelehnt. Der relevante Einfluss auf das künstlerische Konzept lasse sich wegen der indiziellen Wirkung der tariflichen Vorgaben regelmäßig nur für die unter § 1 Abs. 3 UAbs. 1 NV-Bühne fallenden leitenden Bühnentechniker (zB technische Leiter, Leiter des Beleuchtungswesens, Vorstände der Malsäle, Chefmaskenbildner, Tonmeister) bejahen (*APS/Backhaus 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 93*). So könne etwa bei Maskenbildnern nicht schlicht darauf abgestellt werden, ob im Arbeitsvertrag vereinbart sei, dass der Angestellte überwiegend künstlerisch tätig sei. Im Gegensatz zu einer tariflichen Regelung könne einer reinen Parteivereinbarung keine Indizwirkung beigemessen werden (*APS/Backhaus 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 93*). Daher könne entgegen der tariflichen Konstruktion in § 1 Abs. 3 UAbs. 2 NV-Bühne nicht schlicht darauf abgehoben werden, ob im Arbeitsvertrag vereinbart sei, dass der Angestellte überwiegend künstlerisch tätig sei (*APS/Backhaus 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 93*). Vielmehr müsse der künstlerische Einfluss im Einzelfall objektiv festgestellt werden. Zudem sei nach dem Kerngedanken des bühnentypischen Sachgrunds bei diesen Berufen zu prüfen, ob dieser Einfluss sich tatsächlich objektivierbarer Einschätzungskriterien entziehe (*APS/Backhaus 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 93*). Teilweise wird ohne jede weitere Begründung vertreten, die in § 1 Abs. 3 UAbs. 2 NV-Bühne genannten Bühnentechniker könnten nicht dem künstlerisch tätigen Bühnenpersonal zugerechnet werden, die Befristung könne sich daher nicht auf den Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung stützen (*Sievers TzBfG 4. Aufl. § 14 Rn. 257; KR/Lipke 11. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 303*). 46

d) Ob diese Differenzierungen zutreffen, bedarf hier keiner Entscheidung. Einer kategorischen Ablehnung der Anwendung des Art. 5 Abs. 3 GG auf Maskenbildner kann sich die Kammer nicht anschließen (*siehe unten unter f*). Die Kammer geht zudem davon aus, dass die tarifliche Einordnung der Maskenbildner in das künstlerische Personal auf einer Wertentscheidung der Tarifvertragsparteien beruht. Die Vereinbarung einer überwiegend künstlerischen Tätigkeit ist ein weiteres Tarifmerkmal, das neben die grundsätzliche Einordnung der Tarifvertragsparteien für bestimmte Tätigkeitsgruppen tritt, diese jedoch nicht ohne eigene Wertentscheidung ersetzt. Der NV-Bühne stellt eben nicht allein auf die vertragliche Vereinbarung ab. Auf dieser Grundlage ist es schwierig, die Maskenbildner per se und ohne Begründung aus dem künstlerischen Bereich herauszunehmen und insoweit die Befristungsmöglichkeiten des NV-Bühne zu verwerfen. 47

e) Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Klägerin als Maskenbildnerin auch künstlerische Aufgaben hat. Allerdings behauptet sie, dass es sich nicht - wie vereinbart - um überwiegend künstlerische Tätigkeiten handelte. Die Klägerin legt aber selbst dar, dass sie das typische Berufsbild einer Maskenbildnerin ausfüllte. Maskenbildner gestalten nach den Berufsbildern der Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit Regie, Kostüm- oder Bühnenbild maskenbildnerische Konzepte für Bühnen- sowie Film- bzw. Fernsehproduktionen und setzen sie um. Sie schminken bzw. frisieren Darsteller und Darstellerinnen und betreuen deren Maske während der Vorstellungen oder Dreharbeiten (<https://berufenet.arbeitsagentur.de>). Diese unmittelbar gestaltende Tätigkeit für und mit den Künstlern für das Wirken auf der Bühne, die nicht unerheblichen gestalterischen Anspruch erhebt, ist danach als künstlerisch zu bewerten. Es entspricht den künstlerischen Vorstellungen des Intendanten, seine Ideen mit dem als geeignet angesehenen künstlerischen Personal - künstlerisch in Szene gesetzt von den Maskenbildnern - zu verwirklichen und damit zugleich auch dem Abwechslungsbedürfnis des Publikums entgegenzukommen. Hierbei spielen die Maskenbildner eine wesentliche Rolle. Wie die 48

Beklagtenvertreterin im Termin der mündlichen Verhandlung glaubhaft schilderte, sind die persönliche Nähe zwischen den Künstlern und den ihnen zugewiesenen Maskenbildnern und deren künstlerische Gestaltung beim Schminken und Vorbereiten ein wesentlicher Bestandteil für die künstlerische Entfaltung und Vorbereitung des einzelnen Künstlers in der Aufführung.

f) Die Gewährleistung des Art. 5 Abs. 3 GG beschränkt sich zudem nicht nur auf die unmittelbar künstlerisch tätig werdenden Personen. In persönlicher Hinsicht schützt Art. 5 Abs. 3 Satz 1 Alt. 1 GG sowohl die Person des Künstlers als unmittelbar Kunstschaffenden als auch denjenigen, der eine „unentbehrliche Mittlerfunktion“ hat (*BVerfG 24. Februar 1971 - 1 BvR 435/68 - BVerfGE 30, 173, 191; BeckOK GG/Kempen Stand März 2016 Art. 5 Rn. 172*). Die Kunstfreiheit ist auch nicht auf die eigentliche künstlerische Tätigkeit des Schaffens eines Kunstwerks reduziert. Das Bundesverfassungsgericht hat die Kunstfreiheit in einen sog. „Werk-“ und „Wirkbereich“ unterteilt und auch Letzteren dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 S. 1 Alt 1 unterstellt (*BVerfG 24. Februar 1971 - 1 BvR 435/68 - BVerfGE 30, 173, 189; BeckOK GG/Kempen GG Art. 5 Rn. 168*). Die Kunstfreiheit wird um des künstlerischen Schaffens willen gewährleistet, während die Vermittlung des Kunstwerks demgegenüber eine dienende Funktion hat (*BeckOK GG/Kempen Art. 5 Rn. 173*). Bei ihrer Tätigkeit als Maskenbildnerin wird die Klägerin unmittelbar künstlerisch frei schaffend tätig. Sie schminkt und frisiert den jeweiligen Schauspieler und die jeweilige Schauspielerin, bereitet sie quasi für die Bühne vor und gibt ihnen damit das für die Bühne maßgebliche Äußere. Dieses Äußere muss gestalterisch nicht nur mit der Rolle, sondern auch mit der Person des Künstlers auf der Bühne in Einklang stehen. 49

g) Die Klägerin behauptet dagegen nur, sie habe teilweise rein technische Zuarbeiten ohne jeden künstlerischen Spielraum erledigt. Sie legt allerdings nicht dar, dass ihre Tätigkeit überhaupt nicht künstlerisch geprägt war. Ihr fehlt nur der überwiegende Teil. Insoweit bleibt es allerdings nach Auffassung der Kammer bei der indiziellen Wirkung der tarifvertraglichen Einordnung. Die Tarifvertragsparteien können hier typisierend von einem künstlerischen Einfluss iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG ausgehen, ohne dass es tatsächlich darauf ankäme, ob der Arbeitnehmer tatsächlich überwiegend künstlerisch beschäftigt wird. Entgegen der Behauptung der Klägerin handelt es sich bei der vertraglichen Vereinbarung auch nicht nur um eine leere Hülse. Vereinbarten die Vertragsparteien beispielsweise, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Solo-Tätigkeiten nach dem NV-Bühne ausüben würde, und wäre dies nicht der Fall, bliebe es doch bei der vertraglichen Vereinbarung. Denn die vertragliche Vereinbarung hat neben der Eröffnung des Anwendungsbereichs des NV-Bühne auch zur Folge, dass sich die Vergütung, die entsprechenden Pflichten und Rechte im Arbeitsverhältnis genau aus dieser Einordnung ergeben. Ob der Beschäftigungsanspruch im Einzelfall klagbar ist, kann dahinstehen, da die Vereinbarung jedenfalls das gesamte Pflichtenprogramm bestimmt. 50

h) Für diese Annahme spricht auch die Rechtsprechung des Siebten Senats zur Anwendung des NV-Bühne (*BAG 25. Februar 2009 - 7 AZR 942/07 - Rn. 23*). 51

aa) Die arbeitsvertragliche Vereinbarung bestimmt den Inhalt der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und damit den Rahmen und die Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts. Sieht der Arbeitsvertrag - der gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 NV-Bühne der Schriftform bedarf - vor, dass der Arbeitnehmer als Bühnentechniker überwiegend künstlerisch tätig ist, dann ist die überwiegend künstlerische Tätigkeit Inhalt der übereinstimmenden Willenserklärungen der Arbeitsvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien haben diese - einzelvertraglich nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit jederzeit bestehende 52

- Gestaltungsmöglichkeit der Präzisierung und Eingrenzung der geschuldeten Tätigkeit aufgegriffen. Der NV-Bühne soll im Bereich der in § 1 Abs. 3 UAbs. 2 genannten Bühnentechniker demnach stets dann gelten, wenn dort - ähnlich wie im Bereich der in Satz 1 genannten Bühnentechniker von vorneherein vorausgesetzt - die als künstlerisch anzusehende Tätigkeit im Spektrum der gesamten vertraglich vereinbarten Tätigkeit überwiegt (*BAG 25. Februar 2009 - 7 AZR 942/07 - Rn. 23*).

bb) Machen die Arbeitsvertragsparteien von dieser Möglichkeit einer vertraglichen Eingrenzung Gebrauch, dann ist der maßgebende Tätigkeitsbereich schon aufgrund dieser Willensübereinkunft als überwiegend künstlerisch anzusehen und damit auch sachlich geeignet, den besonderen Regelungen des speziell für den künstlerischen Bereich geschaffenen Tarifvertrags NV-Bühne zu unterfallen. Dies schließt eine nachträgliche Änderung der vereinbarten Tätigkeit nicht aus. Dazu bedarf es aber einer entsprechenden Vereinbarung. Allein die tatsächliche, nicht vertragsgemäße Beschäftigung mit überwiegend nicht künstlerischen Tätigkeiten genügt dazu nicht. Ein möglicher Widerspruch zwischen der von einem Angehörigen der in § 1 Abs. 3 UAbs. 2 NV-Bühne genannten Berufsgruppen tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und der Charakterisierung dieser Tätigkeit als überwiegend künstlerisch ist für die Frage, ob er dem personellen Anwendungsbereich des NV-Bühne unterliegt, nicht von Bedeutung, sondern dafür, ob er vertragsgemäß beschäftigt wird oder nicht (*BAG 25. Februar 2009 - 7 AZR 942/07 - Rn. 23*). 53

i) Auch die Sechste Kammer des LAG Köln ging von der Zulässigkeit einer Befristung aus: Die tarifvertraglich vorgesehene Möglichkeit der Vertragsparteien, vertraglich eine „überwiegend künstlerische Tätigkeit“ mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren und damit den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen, der zu einer Erfassung durch den Tarifvertrag führt, ist nicht geeignet, zwingende Kündigungsschutzbestimmungen zu umgehen. Es ist anerkannt, dass die von den Tarifvertragsparteien gebilligte Befristung des Arbeitsvertrags des künstlerisch tätigen Bühnenpersonals sachlich gerechtfertigt ist. Bei einer Arbeitspflicht zur überwiegend künstlerischen Tätigkeit besteht ein Sachgrund für die Befristung. Allein die nicht vertragsgemäße Beschäftigung mit Arbeiten, die diesen Anforderungen nicht entsprechen, ändert an dem Inhalt der Arbeitspflicht und dem Bestehen eines Sachgrundes nichts. Mit der in § 1 Abs. 3 UAbs. 2 NV-Bühne vorgesehen Möglichkeit der Vereinbarung einer überwiegend künstlerischen Tätigkeit kann der maßgebende Tätigkeitsbereich schon aufgrund dieser Willensübereinkunft als überwiegend künstlerisch angesehen werden (*LAG Köln 28. Juni 2012 - 6 Sa 324/12 -*). 54

3. Aus unionsrechtlicher Sicht besteht kein Anlass, diese Rechtsprechung in Zweifel zu ziehen. 55

a) Zwar ist der Klägerin darin zuzustimmen, dass der Gerichtshof der Europäischen Union fordert, dass der sachliche Grund genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (*EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 -[Kücük]*). 56

b) Besondere Umstände, die sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die Verträge geschlossen worden sind, ergeben, liegen hier wie gesehen vor. Die Klägerin wird künstlerisch tätig. Auf einen möglichen Missbrauch hat sich die Klägerin nicht berufen, er wäre überdies weder in Anbetracht der Dauer noch der Anzahl der 57

Befristungen indiziert. Die Klägerin geht bei ihrem Angriff gegen die Befristung davon aus, die Befristung sei „nur“ aufgrund der Vereinbarung gerechtfertigt. Dies ist allerdings nicht der Fall. Die Tarifvertragsparteien fassen die Tätigkeit der Klägerin als Maskenbildnerin unter die besonderen Befristungsregeln und fordern ergänzend eine Vereinbarung „überwiegend künstlerischer Tätigkeit“.

c) Auch die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 26. Februar 2015 - Kommission/Luxemburg - führt zu keinem abweichenden Ergebnis: Nach Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung müssen die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen ergreifen, wenn ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche, die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigende Gründe, die insgesamt maximal zulässige Dauer dieser aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (*EuGH 26. Februar 2015 - C-238/14 - Rn. 37*). Diese Anforderungen sind hier wie gesehen erfüllt. 58

IV. Die fristgerechte Klage zum Schiedsgericht (§ 69 Abs. 8 NV-Bühne) gegen die Nichtverlängerungsmitteilung - über die wegen des Unterliegens der Klägerin mit dem Angriff gegen die Befristung (*Antrag zu 1.*) zu entscheiden war - ist ebenfalls unbegründet. Insbesondere die Anhörung und die Einladung zur Anhörung sind ordnungsgemäß erfolgt. 59

1. Nach § 69 Abs. 4 NV-Bühne hat der Arbeitgeber, bevor er eine Nichtverlängerungsmitteilung ausspricht, das Bühnenmitglied zu hören. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers beinhaltet auch, dem Bühnenmitglied die maßgeblichen Gründe für die beabsichtigte Maßnahme mitzuteilen. Dies folgt aus der sachgerechten Auslegung des NV-Bühne. Die normativen Bestimmungen eines Tarifvertrags sind unter Beachtung ihres Wortlautes, ihres systematischen Zusammenhangs sowie des hiermit verfolgten Zweckes auszulegen, wobei der Wille der Tarifparteien nur insoweit Berücksichtigung finden kann, wie er auch in dem Wortlaut einen für Dritte erkennbaren Ausdruck gefunden hat (*BAG 11. März 1982 - 2 AZR 233/81 - BAGE 39, 1*). 60

2. Anders als die Klägerin meint, musste der Beklagte ihr im Vorfeld der Anhörung nicht die konkreten Gründe für eine mögliche Nichtverlängerung mitteilen. § 69 Abs. 4 Satz 2 NV-Bühne verlangt vom klaren Wortlaut her (*vgl. zu diesem Merkmal BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 45, BAGE 145, 142*) nur eine schriftliche Einladung fünf Tage vor dem Termin der Anhörung. Es ist danach gerade nicht erforderlich, dass die Gründe für eine mögliche Nichtverlängerung bereits in der Einladung zur Anhörung zum Ausdruck kommen. Die Angabe der Gründe würde das offene Gespräch über die Nichtverlängerung unnötig belasten, zumal die Anhörung - anders als bei einer Verdachtskündigung - nicht einer Kündigung, sondern allein der Nichtverlängerungsmitteilung vorausgeht. Und selbst bei der Anhörung zur Verdachtskündigung ist die Angabe der Gründe im Vorfeld nicht erforderlich (*vgl. BAG 12. Februar 2015 - 6 AZR 845/13 -*). 61

3. Die Anhörung der Klägerin war auch nicht zu beanstanden. Bereits nach ihrem eigenen Vortrag wurde sie dort mit konkreten Mängeln konfrontiert. Ob diese objektiv zutrafen oder nicht, kann nach dem Wortlaut des § 69 Abs. 4 NV-Bühne dahinstehen. Der Arbeitgeber trägt allein seine Gründe für eine Nichtverlängerung vor, worauf der Arbeitnehmer seine Einwände oder auch nur seine Sicht der Dinge schildern kann. Mehr fordert die Anhörung nicht. So ist etwa auch bei § 28 VwVfG, der ebenfalls eine Anhörungspflicht vorsieht, anerkannt, dass die Anhörung des Beteiligten dazu dient, seine subjektiven Rechte und 62

Belange zu wahren und zugleich im Interesse der öffentlichen Verwaltung Fehler bei der Tatsachenermittlung zu vermeiden (BGH 4. Juni 1992 - III ZR 39/91 -). Diese Anforderungen waren hier gewahrt.

V. Da über den allgemeinen Feststellungsantrag, § 256 Abs. 1 ZPO - seine Zulässigkeit unterstellt - nur für den Fall des Obsiegens mit dem Entfristungsantrag zu entscheiden war und die Klägerin mit dem Antrag nicht gewonnen hat, fiel dieser Antrag der Kammer nicht zur Entscheidung an. 63

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels fallen der Partei zur Last, die es eingelegt hat. 64

D. Die Entscheidung über die Zulassung der Revision folgt aus § 72 Abs. 2 ArbGG. Die entscheidungserhebliche Rechtsfrage hat grundsätzliche Bedeutung. 65

RECHTSMITTELBELEHRUNG 66

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin 67

REVISION 68

eingelegt werden. 69

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 70

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 71

Bundesarbeitsgericht 72

Hugo-Preuß-Platz 1 73

99084 Erfurt 74

Fax: 0361-2636 2000 75

eingelegt werden. 76

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 77

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 78

• 1. Rechtsanwälte, 79

• 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, 81

• 3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person 82

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.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 83

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 84

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. 85

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 86