

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**1 Sa 233/13**

5 Ca 1180/11

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 04.11.2013

Rechtsvorschriften: §§ 307 BGB, 10 Abs. 4 AÜG

### **Leitsatz:**

Werden in einem Arbeitsvertrag ausdrücklich Ausschlussfristen geregelt und wird daneben im selben Arbeitsvertrag ein Manteltarifvertrag in Bezug genommen, der ebenfalls - jedoch kürzere - Ausschlussfristen beinhaltet, liegt eine zur Unwirksamkeit führende Intransparenz nicht vor.

---

### **Urteil:**

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 13.11.2012, AZ: 5 Ca 1180/11 wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
  
- II. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über rückständige Vergütungsansprüche (sog. Equal-Pay).

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung, vom 05.09.2005 - 31.12.2010 als (verliehener) Elektro-Installateur gegen eine Stundenvergütung von zuletzt EUR 9,07 brutto beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ursprünglich ein Arbeitsvertrag vom 05.09.2005 zugrunde, der dann durch den Änderungsvertrag vom 22.03.2006 (Bl. 120 d.A.) ersetzt wurde. Dort sind zum einen die Inbezugnahme der Tarifverträge AMP/CGZP (§ 1) sowie dreimonatige Ausschlussfristen (§ 8) vereinbart worden.

- 2 -

Mit Schreiben vom 08.08.2011 (Bl. 104 d.A.) ließ der Kläger durch die IG-Metall Halle seine Ansprüche auf Differenzlohn zu einem vergleichbaren Arbeitnehmer der Entleiherbetriebe in Höhe von EUR 8.418,83 brutto gegenüber der Beklagten geltend machen.

Nachdem die Beklagte keine Zahlungen geleistet hatte, hat der Kläger seine Differenzlohnansprüche auf der Basis der tariflichen Facharbeiter-Ecklöhne (EUR 13,81 bzw. EUR 14,13 Std. brutto) für den Zeitraum vom 14.01.2008 - 14.01.2009, insgesamt EUR 9.777,67, gerichtlich geltend gemacht.

Im Endurteil vom 13.11.2012 hat das Arbeitsgericht die Klage im vollen Umfang abgewiesen und dies im Wesentlichen wie folgt begründet:

Ob dem Kläger die weiteren Lohnansprüche in der geltend gemachten Höhe zustehen, könne offenbleiben. Zwar seien die im Arbeitsvertrag vereinbarten Tarifverträge AMP/CGZP unwirksam und deshalb sei grundsätzlich die Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleiherbetriebs geschuldet. Der Kläger habe aber die vereinbarte Ausschlussfrist nicht eingehalten. Deren Vereinbarung sei wirksam, eine Intransparenz bestehe nicht. Die ausdrücklich vereinbarte Ausschlussfrist (§ 8 des Änderungsvertrages) habe Vorrang vor der allgemeinen Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag CGZP. Dies ergebe sich auch aus dem Günstigkeitsprinzip, weil die im Tarifvertrag enthaltene Ausschlussfrist im damaligen Zeitpunkt noch kürzer gewesen sei. Die Frist zur Geltendmachung habe spätestens mit dem Beschluss des BAG (vom 14.12.2010) begonnen, mit dem rechtskräftig auf die Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge erkannt worden sei. Die Geltendmachung mit Schreiben vom 08.08.2011 sei deshalb eindeutig verfristet. Ein im April 2008 schriftlich vom Kläger vorgebrachter Antrag bzw. eine Bitte um Erhöhung der vereinbarten Vergütung stelle keine Geltendmachung der hier streitigen Equal-Pay-Ansprüche dar.

Wegen der weiteren Einzelheiten zum erstinstanzlichen Vorbringen der Parteien, der dortigen Antragstellung und den Gründen des Ersturteils wird auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe verwiesen.

Anzufügen ist, dass die vollständigen Gründe des arbeitsgerichtlichen Urteils vom 13.11.2012 wohl erst am 17.05.2013 und damit nach Ablauf der 5-Monatsfrist zur Geschäftsstelle gelangt sind.

Gegen das ihm am 21.05.2013 zugestellte Ersturteil hat der Kläger form- und fristgerecht Berufung eingelegt.

Zu ihrer Begründung hat der Kläger einerseits ausgeführt, das angegriffene Urteil sei bereits deshalb fehlerhaft, weil es im Rechtssinne ein Urteil ohne Gründe sei, nachdem es nicht innerhalb der 5-Monatsfrist vollständig gefertigt worden sei. Es gebe wegen des erheblichen Zeitablaufs die Willensbildung des Spruchkörpers nicht mehr zutreffend wieder. Im Weiteren sei es aber auch mit der (nachträglich) gegebenen Begründung unrichtig. Die Klägeransprüche seien schon deshalb nicht verfallen, weil es an wirksam vereinbarten Ausschlussfristen fehle. Die Ausschlussfristen in den CGZP-Tarifverträgen seien schon deshalb unwirksam, weil diese Tarifverträge insgesamt mangels Tariffähigkeit der CGZP unwirksam seien. Eine solche Unwirksamkeit gelte auch für die Inbezugnahme fort. Aber auch die vertragliche Ausschlussfrist im § 8 des Änderungsvertrages vom 22.03.2006 könne keine Geltung beanspruchen. Die vertragliche Vereinbarung sei an dem AGB-Recht zu messen und halte dem Verbot der unklaren Regelung nicht stand. Solches ergebe sich daraus, dass im § 1 des Änderungsvertrages die Tarifverträge AMP/CGZP pauschal in Bezug genommen seien, andererseits davon abweichende einzelvertragliche Regelungen - wie zu Ausschlussfristen - vereinbart worden seien. Es fehle die erforderliche Klarstellung über den Vorrang des Einzelvertrages. Diese Intransparenz müsse zur Unwirksamkeit führen. Auch die spätere Änderung des Manteltarifvertrages CGZP auf eine (wirksame) 3-monatige Ausschlussfrist könne für die hiesigen Ansprüche nicht gelten, weil es für den neuen Tarifinhalt an der Rückwirkung fehle. Schließlich habe der Kläger mit seinem Schreiben vom 19.04.2008 und dem dortigen Antrag auf Lohnerhöhung seine Ansprüche auf Differenzvergütung dem Grunde nach geltend gemacht. Dies müsse rechtserhaltend genügen.

Der Kläger und Berufungskläger hat deshalb vor dem Landesarbeitsgericht Folgendes beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth (5 Ca 1180/11) vom 13.11.2012 wird abgeändert und die Beklagte wird verurteilt an den Kläger EUR 9.777,67 brutto Differenzlohn für den Zeitraum vom 01.01.2009 bis 28.02.2009 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.11.2011 (Rechtshängigkeit) zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte hat hingegen beantragt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth, Az.: 5 Ca 1180/11, vom 13.11.2012 wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Sie hat in der Sache das arbeitsgerichtliche Urteil verteidigt und weiter ausgeführt, mögliche Ansprüche des Klägers seien jedenfalls wegen nicht fristgerechter Geltendmachung erloschen. Die im Änderungsvertrag vom 22.03.2006 geschehene Regelung über Ausschlussfristen sei wirksam. Die dortige Frist sei mit drei Monaten ausreichend lang bemessen. Die Regelung sei auch nicht intransparent. Vielmehr sei aus Gesamtzusammenhang und Regelungszweck ohne Weiteres erkennbar, dass die (vertragliche) Vereinbarung zur Ausschlussfrist allein gelten solle; sie sei im damaligen Zeitpunkt die für den Kläger eindeutig günstigere Regelung gegenüber dem Manteltarifvertrag CGZP gewesen. Mit dem Arbeitsgericht sei davon auszugehen, dass die Ausschlussfrist spätestens mit der einschlägigen Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 zur Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge angelaufen sei. Die Dreimonatsfrist habe am 14.03.2011 geendet. Das Geltendmachungsschreiben vom 08.08.2011 sei verfristet. Das vom Kläger behauptete Schreiben, dessen Zugang die Beklagte nicht bestätigen könne, habe jedenfalls mit dem vom Kläger vorgetragenen Inhalt keine Geltendmachung der hier strittigen Equal-Pay-Ansprüche bewirkt.

Zum weiteren Vorbringen der Parteien und zur Sachaufklärung im Berufungsverfahren wird auf die übergebenen Schriftsätze, die zugehörigen Anlagen und den Protokollinhalt aus der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2013 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### A.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts ist statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. b, c ArbGG).

Auch im Übrigen begehen der Zulässigkeit des Rechtsmittels keine Bedenken (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO); es ist insbesondere fristgerecht eingelegt und entsprechend begründet worden. Nachdem der Erstrichter das vollständig gefertigte und unterzeichnete Endurteil vom 13.11.2012 nicht in der 5-Monatsfrist ab der Verkündung (§ 66 Abs. 1, S. 2 ArbGG) der Geschäftsstelle übergeben hat, stellt dies ein Urteil ohne Gründe im Rechtssinne dar (BAG v. 24.09.1996, 9 AZR 364/95, NZA 1997, 507). In diesem Fall muss für den Rechtsmittelführer genügen, wenn er genau diesen Umstand zum Gegenstand seiner Berufungsbegründung macht (BAG v. 16.11.2005, 7 AZR 81/05, NZA 2006, 784; GMPM/Germelmann, ArbGG, 8. Auflage, § 64 Rdnr. 84).

Unabhängig davon hat sich der Berufungskläger in seiner Rechtsmittelbegründung noch (hilfsweise) mit den nachträglich gefertigten erstinstanzlichen Gründen auseinandergesetzt.

## B.

Sachlich ist die klägerische Berufung jedoch unbegründet.

Die Beklagte schuldet für den Streitzeitraum keine Differenzvergütung zu den vergleichbaren Arbeitnehmern der Entleiherbetriebe. Die (möglichen) Ansprüche des Klägers sind erloschen (§§ 611, 307 BGB, 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG).

- I. Der verliehene Arbeitnehmer hat grundsätzlich den nämlichen Vergütungsanspruch wie der vergleichbare Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs (§ 10 Abs. 4, S. 1 AÜG). Nach S. 2 dieser Bestimmung gilt dies jedoch dann nicht, soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen enthält. Hier haben die Parteien die Anwendung der Tarifverträge AMP/CGZP auf das Arbeitsverhältnis vereinbart. Daraus kann die Beklagte nichts zu ihren Gunsten herleiten, weil diese Tarifverträge mangels Tariffähigkeit der abschließenden Gewerkschaft CGZP unwirksam sind. Dies hat das BAG in der Entscheidung nach § 97 ArbGG (v. 14.12.2010, 1 ABR 19/10, DB 2011, 593) rechtskräftig - mit zeitlicher Wirkung von der Gründung der Gewerkschaft bis zum 14.12.2010 - festgestellt (BAG v. 23.05.2012, 1 AZB 58/11, NZA 2012, 623). Die Rechtskraft der Entscheidung zur Tariffähigkeit wirkt gegenüber jedermann (Dornbusch/Fischermeier/Löwisch[DFL]/Reinfelder, FA-Kommentar, 5. Auflage, § 97 ArbGG Rdnr. 19). Die fehlende Tariffähigkeit einer Tarifpartei führt zu der

Unwirksamkeit des Tarifvertrages von Anfang an; es besteht auch kein Vertrauensschutz für die Mitglieder der Tarifparteien, die den als unwirksam erkannten Tarifvertrag angewendet haben (BAG v. 13.03.2013, 5 AZR 954/11, DB 2013, 1361; BAG v. 15.11.2006, 10 AZR 665/05).

Danach sind zusätzliche Vergütungsansprüche für den Kläger aus dem Zeitraum vom 14.01. 2008 - 14.01.2009 grundsätzlich eröffnet.

- II. Die Beklagte hat aber die fehlende Geltendmachung wegen der vereinbarten Ausschlussfristen eingewendet.
  1. Unstrittig hat den Inhalt des maßgeblichen Änderungsvertrages die Beklagte vorgegeben, also die Vertragsbedingungen gestellt. Ob diese zur mehrfachen Verwendung beabsichtigt sind, kann dahinstehen, weil der Kläger als Verbraucher gilt (§ 310 Abs. 3 BGB). Es gelten also die Vorschriften über die Klauselkontrolle (§§ 305 c ff. BGB). Für die Auslegung ist ausgehend vom Wortlaut zu fragen, wie die Erklärung nach dem objektiven Inhalt und dem typischen Sinn von redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der beteiligten Verkehrskreise verstanden wird; dabei genügt die Verständnismöglichkeit des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders (BAG v. 09.06.2010, NJW 2010, 2455; Palandt/Grüneberg, BGB, 71. Auflage, § 305 c Rdnr. 16).

Danach unterfallen die hier streitigen Equal-Pay-Ansprüche unschwer der zwischen den Parteien vereinbarten (vertraglichen) Ausschlussfrist. Im dortigen § 8 ist auf „alle beiderseitigen Ansprüche und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, gleich welcher Art“ abgestellt. In dieser weiten Fassung sind die quasi gesetzlichen Ansprüche auf Vergütung nach § 10 Abs. 4 AÜG eindeutig erfasst (BAG v. 13.03.2013, aaO).
  2. Bei der Regelung über die Ausschlussfristen handelt es sich nicht um eine überraschende Klausel im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB. Vielmehr ist sie in der Vertragsurkunde textlich klar und eindeutig wiedergegeben und mit der inhaltlich zutreffenden Überschrift (in Fettdruck) „Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen“ versehen. Weiter handelt es sich bei der Vereinbarung von Ausschlussfristen um ein lange in der Arbeitswelt eingeführtes und bekanntes Rechtsinstitut,

für das es durchaus im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien gute und anerkannte Gründe gibt (BAG v. 25.05.2005, 5 AZR 572/04, DB 2005, 2136).

3. Die (vertraglich) vereinbarte Ausschlussfrist ist nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung des Klägers unwirksam (§ 307 Abs. 1 BGB).  
Eine solche Benachteiligung könnte sich aus einer intransparenten Regelung ergeben, die die Gefahr in sich birgt, dass der Anspruchsteller deswegen von der Geltendmachung seiner Rechte abgehalten würde (§ 307 Abs. 1, S. 2 BGB). Indes liegt eine solche Intransparenz nicht vor: Mindestens im Wege einer sachgerechten Auslegung muss der durchschnittlich verständige Vertragspartner des Verwenders, also der Kläger, die Erkenntnis gewinnen, dass die ausdrückliche Regelung in § 8 des Änderungsvertrages den Vorrang besitzt vor der (pauschalen) Verweisung auf einen im Einzelnen nicht niedergelegten und damit unmittelbar nicht erkennbaren Tarifinhalt (AMP/CGZP). Ausdrückliche Regelung, Sachnähe und natürliche Betrachtungsweise sprechen für eine solche Bewertung (so wohl auch BAG vom 13.03.2013, 5 AZR 954/11; Urteil der erkennenden Berufungskammer vom 08.03.2013, 1 Sa 379/12, juris). Zutreffend hat auch das Erstgericht darauf verwiesen, dass diese Erkenntnis durch das sog. Günstigkeitsprinzip ergänzend gestützt wird. Die (als vorrangig bewertete) vertragliche Ausschlussregelung stellt mit der 3-Monatsfrist den Kläger besser als die im damaligen Zeitpunkt (2006) in den CGZP-Tarifverträgen enthaltene 2-Monatsfrist. Es ist in diesem Zusammenhang auch nicht erkennbar, wie der Kläger durch eine ausdrückliche vertragliche 3-Monatsfrist von der Geltendmachung seiner Ansprüche abgehalten werden sollte, weil in einer mittelbaren Inbezugnahme eine zweimonatige, kürzere Frist zur Geltendmachung enthalten war. Jede natürliche Betrachtung führt zur Erkenntnis, dass der durchschnittliche Anspruchsteller die 3-Monatsfrist als für sich geltend herangezogen hätte.

Weiter liegt auch in dem Zeitraum/in der Frist für die anspruchserhaltende Geltendmachung keine treuwidrige Benachteiligung zu Lasten des Klägers (§ 307 Abs. 1, S. 1 BGB). Die vereinbarte 3-Monatsfrist ab Fälligkeit in der 1. Stufe lässt keine unangemessene Beschränkung der Rechte des Klägers erkennen und hält deshalb der Inhaltskontrolle stand (st. Rspr. BAG v. 28.09.2005, 5 AZR 52/05,

NZA 2006, 149).

4. Wegen der fehlenden fristgerechten Geltendmachung sind die (möglichen) Ansprüche des Klägers erloschen.

An den Inhalt der Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber der anderen Vertragsseite sind keine überstrengen Anforderungen zu stellen, insbesondere kann keine Substantiierung wie in einem gerichtlichen Verfahren gefordert werden. Die Rechtsordnung kann zur Anspruchssicherung nur dasjenige fordern, zu dem der - durchschnittliche - Anspruchsteller in der Lage ist. Da bei der Equal-Pay-Vergütung das genaue Entgelt des vergleichbaren Stammarbeitnehmers nicht bekannt ist oder nicht kurzfristig ermittelt werden kann, muss hier die Geltendmachung „dem Grunde nach“ unter Bezug zur Anspruchsgrundlage nach dem AÜG, also dem Differenzlohn zu Stammmitarbeitern des Entleihers, genügen (BAG vom 13.03.2013, aaO).

Davon hat der Kläger vorliegend aber keinen Gebrauch gemacht. Seine (nachfolgenden) Aufklärungsbemühungen bei den Entleiherbetrieben waren zwar verständlich, für die Rechtswahrung gegenüber der Beklagten jedoch unbehelflich.

Der Beginn der Ausschlussfrist ist vorliegend eindeutig auf die Fälligkeit des streitigen Anspruchs fixiert. Diese Fälligkeit wiederum ist für die Vergütungsansprüche, auch gesetzliche, in § 7 Ziff. 5 des insoweit fortgeltenden Arbeitsvertrages vom 05.09.2005 auf den „20. des Folgemonats“ bestimmt. Eine solche Regelung in Ausfüllung der gesetzlichen Grundregel des § 614 BGB ist nicht unüblich und wegen komplexer administrativer Abrechnungsvorgänge bei den jeweiligen Vergütungssystemen sachgerecht. Diese Fälligkeitsregel und damit der Beginn der Ausschlussfrist gelten auch für die Differenzlohnansprüche nach dem AÜG. Es ist nicht geboten, für den Leiharbeitnehmer hier zu einem anderen Fälligkeitsbegriff zu kommen (BAG vom 13.03.2013, aaO). Für den hiesigen Kläger endete damit die Ausschlussfrist spätestens - nämlich für die Ansprüche aus Januar 2009 - am 20.05.2009. Die schriftliche Geltendmachung am 08.08.2011 ist ohne Weiteres verfristet.

Dem vom Kläger vor dem Arbeitsgericht präsentierten, im Berufungsverfahren nur

noch zitierten Schreiben vom 19.04.2008 kann keine anspruchserhaltende Wirkung beigemessen werden. Dies gilt unabhängig von der Tatsache, dass die Beklagte den Erhalt dieses Schreibens in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer nicht bestätigt hat. Nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts in der Niederschrift vom 18.09.2012 (Bl. 135 d.A.) war dort unter der Bezeichnung „Antrag auf Lohnerhöhung“ nach der nun „32-monatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses erstmalig um eine Lohnerhöhung gebeten worden“. Damit ist dort inhaltlich der Antrag/die Bitte um eine zukünftige einvernehmliche Vertragsänderung zur Lohnhöhe formuliert. Geltendmachen im Sinne einer Ausschlussfrist bedeutet jedoch die Aufforderung an den Schuldner zur Erfüllung der bereits entstandenen Verbindlichkeit (BAG vom 05.04.1995, 5 AZR 961/93, NZA 1995, 1068). Soweit der Inhalt des Klägerschreibens vom 19.04.2008 erkennbar ist, wird dort an keiner Stelle der Bezug zu einer Forderung auf Differenzlohn gegenüber den vergleichbaren Arbeitnehmern der Entleiherbetriebe hergestellt. Dies wäre jedoch - wie oben dargestellt - auch für die möglicherweise genügende Geltendmachung „dem Grunde nach“ unverzichtbare Voraussetzung gewesen, um dem Anspruchsgegner die gebotenen Dispositionen bzw. die Rechtsverteidigung zu ermöglichen.

Nach alledem hat das Ersturteil in dem von der Kammer gefundenen Tenor Bestand; die dagegen gerichtete Berufung des Klägers war als unbegründet zurückzuweisen.

### C.

Der Kläger trägt die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Die Berufungskammer hat im Hinblick auf eine Reihe von Revisionsverfahren, die bei dem Bundesarbeitsgericht zu dem Problemkreis der Ausschlussfristen im Zusammenhang mit Equal-Pay-Ansprüchen anhängig sind, auf Revisionszulassung für den Kläger erkannt (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 u. 2 ArbGG).

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

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

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

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

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

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

Heider  
Präsident des  
Landesarbeitsgerichts  
Nürnberg

Riedmann  
ehrenamtlicher Richter

Demus  
ehrenamtlicher Richter