

# ARBEITSGERICHT NIENBURG



↩ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen</b>		
- 1. SEP. 2015		
Erlедigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Verkündet am:  
13.08.2015

Schön,  
Gerichtsangestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**IM NAMEN DES VOLKES**

## URTEIL 2 Ca 151/15

In dem Rechtsstreit

Kläger,

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen, Bahnhofplatz 22 - 28, 28195 Bremen

gegen

Beklagte,

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Nienburg auf die mündliche Verhandlung vom 13. August 2015 durch  
die Richterin am Arbeitsgericht \_\_\_\_\_ als Vorsitzende,  
den ehrenamtlichen Richter Herrn \_\_\_\_\_  
die ehrenamtliche Richterin Frau \_\_\_\_\_ als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat Januar 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 119,22 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.02.2015 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat Februar 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 114,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.03.2015 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat März 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 127,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.04.2015 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat April 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 130,11 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.05.2015 zu zahlen.

5. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat Mai 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 128,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.06.2015 zu zahlen.
6. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
7. Der Urteilsstreitwert wird auf 619,90 € festgesetzt.
8. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto pro Stunde hat. Außerdem begehrt der Kläger die Zahlung von Nachtzuschlägen in Höhe von 25 % auf den Stundensatz von 8,50 € brutto.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. April 2014 auf Grundlage eines Arbeitsvertrags für Zusteller vom 28. März 2014 beschäftigt. Der Arbeitsvertrag bestimmt ua.:

#### **„I. Aufgabenbereich:**

1. Der Zusteller übernimmt ab 01.04.14 in dem ihm zugewiesenen Gebiet eine Zustelltour an allen Werk- bzw. Erscheinungstagen für die von der Firma vertriebenen Druckerzeugnisse, vornehmlich Tageszeitungen. ...

...

#### **III. Vergütung**

...

3. Zusätzlich zu diesem Stücklohn für Tageszeitungsexemplare erhält der Zusteller einen Nachtzuschlag in Höhe von 25 %, der steuerfrei gewährt wird, solange und soweit dies nach den steuerrechtlichen Bestimmungen zulässig ist. ...

...

5. Die Auszahlung des Lohns erfolgt bis zum 15. des Folgemonats. ...

...“

Unter dem 28. März 2014 unterzeichnete der Kläger eine Anlage 3 zum Arbeitsvertrag, deren Überschrift lautet: „Pflichten des Zustellers bei der Verteilung von Anzeigenzeitungen“. Darin heißt es u.a.:

„Der Zusteller ist verpflichtet,

...

- Zusätzlich gelieferte Beilagen ordnungsgemäß in das Anzeigenblatt einzulegen, sofern von der Firma keine gegenteiligen Anweisungen erfolgt sind.“

Unter dem 4. Dezember 2014 schlossen die Parteien einen weiteren „Arbeitsvertrag für Zusteller“. Dieser betrifft die Zustellung des Anzeigenblatts Wochen-Tipp und bestimmt ua..

#### **„I. Aufgabenbereich:**

1. Der Zusteller übernimmt ab 17.12.14 als geringfügig entlohnt Beschäftigter (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) folgende Aufgaben: Verteilung der von der Firma vertriebenen Presseerzeugnisse, vornehmlich Anzeigenzeitungen und Prospekte, in dem ihm jeweils zugewiesenen Bezirk; Verteilung von Flyern zur Gewinnung weiterer Zusteller; Überprüfung von Anlieferstellen usw. ...
2. Zustellbezirk: WoTi 3203; derzeitige Auflage pro Zustelltag: 200 St bis 18.00 Uhr.  
...

#### **II. Vergütung**

...

3. Die Auszahlung des Lohns erfolgt bis zum 15. des Folgemonats, ...

...“

Auch diesem Arbeitsvertrag war eine vom Kläger unter dem 4. Dezember 2014 unterschriebene „Anlage 3“ mit der Überschrift „Pflichten des Zustellers bei der Verteilung von Anzeigenzeitungen“ beigefügt, die ua. bestimmte:

„Der Zusteller ist verpflichtet,

...

- Zusätzlich gelieferte Beilagen ordnungsgemäß in das Anzeigenblatt einzulegen, sofern von der Firma keine gegenteiligen Anweisungen erfolgt sind.“

Die vom Kläger ausgetragene Tageszeitung sowie das Anzeigenblatt „Wochen-Tipp“ enthalten als Beilage Werbeprospekte. Es handelt sich hierbei zB um Prospekte von Aldi, Edeka oder Media Markt. In die vom Kläger ausgetragene Tageszeitung sind diese Werbeprospekte bereits seitens der Druckerei maschinell „eingeschossen“. Auch bei dem Anzeigenblatt „Wochen-Tipp“ werden Beilagen - soweit möglich - maschinell „eingeschossen“. Ua. bei einer Teilbelegung der Beilagen kommt es jedoch vor, dass ein maschinelles Einschließen nicht

möglich ist. In diesem Fall erhält der Kläger zusätzlich zu den Anzeigenblättern mit maschinell eingeschossenen Beilagen Prospekte, die er vor der Verteilung in das Anzeigenblatt einlegen muss (*sog. Konfektionieren*). Sämtliche Beilagen sind in dem Beilagenhinweis des Anzeigenblatts aufgeführt.

In dem „Wochen-Tipp“ vom 18. März 2015 war der BBM Gartenkatalog (*Papierformat 525 mm hoch x 350 mm breit*) als Beilage aufgeführt. Im Hinblick hierauf teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

„Am 18.03.2015 ist der BBM Gartenkatalog mit dabei. Die Vergütung beträgt 0,06 € Stck. Am Dienstag, dem 17.03.2015 wird der Katalog angeliefert und kann dann auch verteilt werden.“

Der Kläger verteilte den genannten BBM Katalog zusammen mit dem „Wochen-Tipp“ am 18. März 2015.

Der Kläger erhält für die Zustellung je Zeitung/Anzeigenblatt einen Stücklohn. Zudem zahlt die Beklagte dem Kläger ausweislich der Anlage 1 zum Arbeitsvertrag vom 4. Dezember 2014 einen Stücklohn je handverteilter Beilage.

Ab dem 1. Januar 2015 stockt die Beklagte den dem Kläger gezahlten Lohn durch einen Ausgleich zum Mindestlohn auf einen Stundenlohn in Höhe von 6,38 € brutto auf (*„Ausgleich MLohn“*). Zudem zahlt die Beklagte dem Kläger einen Nachtzuschlag von 25 % auf diesen Ausgleich zum Mindestlohn (*„NZ Ausgleich MLohn stfrei“*).

Die Beklagte erteilt dem Kläger monatlich eine Lohnabrechnung. Ausweislich der Lohnabrechnungen der Beklagten von Januar 2015 bis einschließlich Mai 2015 berechnete die Beklagte den Ausgleich Mindestlohn und den Nachtzuschlag zum Ausgleich Mindestlohn auf der Grundlage folgender Stunden:

Januar 2015	46,25 geleistete Stunden	28,51 nachzuschlagspflichtige Stunden
Februar 2015	43,72 Stunden	34,37 nachzuschlagspflichtige Stunden
März 2015	46,86 Stunden	37,29 nachzuschlagspflichtige Stunden
April 2015	49,62 Stunden	32,47 nachzuschlagspflichtige Stunden
Mai 2015	49,27 Stunden	33,37 nachzuschlagspflichtige Stunden

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto sowie die Zahlung eines Nachtzuschlags von 25 % für die nachzuschlagspflichtigen

Stunden auf einen Stundenlohn in Höhe von 8,50 € brutto. Wegen der Berechnung der Klageforderung wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 15. Juni 2015 (*Januar bis April 2015, Bl. 66 bis 68 d. A.*) und 24. Juli 2015 (*Mai 2015, Bl. 90 d. A.*) Bezug genommen.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe einen Anspruch auf die Zahlung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto. Die in § 24 Abs. 2 MiLoG enthaltene Ausnahmegvorschrift für Zeitungszusteller greife nicht ein, da der Kläger nicht ausschließlich Zeitungen und Anzeigenblätter zustelle, sondern auch die in die Tageszeitungen und Anzeigenblätter eingelegten Werbeprospekte verteile. Jedenfalls dadurch, dass in beiden Arbeitsverträgen die Pflicht vereinbart sei, Prospekte händisch in die zu verteilenden Anzeigenblätter einzusortieren, fehle es an den Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 MiLoG. Schließlich sei § 24 Abs. 2 MiLoG deshalb nicht einschlägig, weil der Kläger im März 2015 den BBM Katalog auch ohne das Anzeigenblatt „Wochen-Tipp“ und zudem einen Tag vor dem Anzeigenblatt habe verteilen dürfen.

Der Kläger beantragt zuletzt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat Januar 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 119,22 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit dem 16.02.2015 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat Februar 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 114,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit dem 16.03.2015 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat März 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 127,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit dem 16.04.2015 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat April 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 130,11 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit dem 16.05.2015 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungsmonat Mai 2015 an den Kläger einen Betrag in Höhe von 128,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit dem 16.06.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Ausnahmegvorschrift des § 24 Abs. 2 MiLoG greife ein. Ein Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto bestehe nicht, da der Kläger ausschließlich Zeitungen und Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustelle. Die der Tageszeitung und dem Anzeigenblatt beigefügten Beilagen seien unselb-

ständige Bestandteile der Trägerprodukte. Hieran ändere sich nichts durch den Umstand, dass die Beilagen nicht sämtlich maschinell in das Anzeigenblatt eingeschossen würden, sondern durch den Zusteller konfektioniert werden müssten. Denn das Konfektionieren sei unselbständiger Teil des Zustellens. Neben- und Hilfstätigkeiten bei der Zeitungszustellung teilten deren Schicksal. Auch das Bepacken des Transportmittels oder die Überwindung der Distanz bei der Zustelltour gehöre zum Zustellen. Ebenso sei das Konfektionieren Teil des Berufsbilds eines Zustellers.

Die Beklagte meint, der Begriff „ausschließlich“ in § 24 Abs. 2 MiLoG beziehe sich auf „periodische Zeitungen oder Zeitschriften“ und nicht auf „zustellen“. Die Ausschließlichkeit sei bezogen auf das Produkt, nicht aber bezogen auf die Tätigkeit zu verstehen. Schließlich entspreche dieses Verständnis von § 24 Abs. 2 MiLoG dem Zweck der Regelung, der in dem Schutz der nach Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 Grundgesetz geschützten Pressefreiheit bestehe. Die überwiegende Anzahl der Anzeigenblatthersteller lasse konfektionieren. Wenn diese Tätigkeit von § 24 Abs. 2 MiLoG nicht erfasst sei, laufe die Regelung leer.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften ergänzend verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Der Kläger hat einen Anspruch auf die Zahlung eines Mindestlohnes in Höhe von 8,50 € brutto je Stunde aus § 1 Abs. 2 Satz 1, § 1 Abs. 1 MiLoG.

1.

Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgelts in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG beträgt die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitzunde. Der Kläger unterfällt dem persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG.

2.

Entgegen der Auffassung der Beklagten greift die Ausnahmegvorschrift des § 24 Abs. 2 MiLoG hier nicht ein. Nach § 24 Abs. 2 Satz 1 MiLoG erhalten Zeitungszusteller ab dem 1. Januar 2015 einen Mindestlohn in Höhe von 75 % des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG.

Nach § 24 Abs. 2 Satz 3 sind Zeitungszusteller in diesem Sinne Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

3.

Der Kläger stellt Tageszeitungen und Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt zu. Allerdings stellt er nicht „ausschließlich“ Zeitungen und Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt zu. An der Ausschließlichkeit fehlt es, weil der Kläger händisch Beilagen in das Anzeigenblatt „Wochen-Tipp“ einsortiert.

§ 24 Abs. 2 MiLoG ist als Ausnahmegesetz restriktiv auszulegen.

Unter das Zustellen iSd. § 24 Abs. 2 MiLoG fallen zwar Hilfs- und Nebentätigkeiten, die unabdingbar zum Zustellen des Anzeigenblatts und der Tageszeitung gehören. Hierzu zählen das Verpacken des Transportmittels und die Überwindung der Distanz von Kunde zu Kunde. Das händische Einsortieren ist dagegen nicht mehr Teil der Zustelltätigkeit. Denn es kann von dieser getrennt werden und durch dritte Personen ebenso ausgeübt werden. Zeitungen und Anzeigenblätter können vor der Anlieferung beim Kläger bereits maschinell und händisch vollständig konfektioniert werden. Dass es sich hierbei um eine Tätigkeit handelt, die nicht von der Zustelltätigkeit umfasst ist, zeigt auch die Vergütungspraxis der Beklagten. Denn die Beklagte vergütet das Konfektionieren mit einem zusätzlichen Stücklohn.

Der Begriff „ausschließlich“ bezieht sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht nur auf das Produkt „Zeitung/Anzeigenblatt“. Der Begriff ist produkt- und tätigkeitsbezogen. Nur wenn Zeitungen/Anzeigenblätter „zugestellt“ werden, greift der abgesenkte Mindestlohn von 6,38 Euro brutto je Stunde. Auf andere produktbezogene Tätigkeiten wie das Drucken oder das Herstellen von Presseprodukten bezieht er sich gerade nicht.

Ausweislich der Gesetzesbegründung ist Zweck der Vorschrift eine stufenweise Einführung des Mindestlohns für die Zeitungszustellung, um zu verhindern, dass die mit der Einführung des Mindestlohns einhergehenden Mehrkosten insbesondere in den ländlichen und strukturschwachen Regionen die Trägerzustellung beeinträchtigen. Das Funktionieren der durch Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützten freien Presse soll gewährleistet werden (vgl. *BT-Drs. 18/2010 (neu)*, Seite 25). Auch der Gesetzeszweck stellt damit auf das Verteilen der Presseprodukte ab. Es soll gewährleistet werden, dass der Endkunde am Tag des Erscheinens den Inhalt des Presseprodukts zur Kenntnis nehmen kann. Dies setzt voraus, dass das Produkt am Tag seines Erscheinens von Zustellern verteilt wird. Um diese termingerechte Verteilung des Presseprodukts zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber eine Sonderregelung zum Min-

destlohn getroffen. Die Personen, die Maschinen bedienen, die Beilagen maschinell in die Presseprodukte einschließen, hat der Gesetzgeber von dem Anspruch auf den Mindestlohn nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 MiLoG nicht ausgenommen. Sie sind nicht mit dem Verteilen - dem Zustellen - der Presseprodukte beschäftigt. Ebenso sind Personen, die Beilagen händisch in Presseprodukte einfügen, nicht mit dem Verteilen der Presseprodukte beschäftigt. Mögen diese Personen auch in ihrer übrigen Arbeitszeit Presseprodukte verteilen, sind sie doch in dem Zeitpunkt, in dem sie Beilagen händisch in Presseprodukte einfügen, nicht als Zusteller tätig.

2.

Der Kläger hat sowohl für das Zustellen der Tageszeitung als auch für das Zustellen des Anzeigenblatts einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro brutto. Zwar haben die Parteien hier zwei Arbeitsverträge schriftlich geschlossen. Diese sind jedoch als ein einheitliches Arbeitsverhältnis zu behandeln. Denn der Kläger wird jeweils für dieselbe Arbeitgeberin tätig. Die Abrechnung des Lohns erfolgt für beide Tätigkeiten in einer einheitlichen Lohnabrechnung.

3.

Wegen der Höhe der Klageforderung wird auf die zutreffende Berechnung in den Schriftsätzen des Klägers vom 15. Juni 2015 (*Januar bis April 2015, Bl. 66 bis 68 d. A.*) und 24. Juli 2015 (*Mai 2015, Bl. 90 d. A.*) Bezug genommen.

4.

Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 BGB i. V. m. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB iVm. den Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen, wonach die Vergütungszahlungen bis zum 15. des Folgemonats erfolgen.

II.

Der Kläger hat einen Anspruch auf die Zahlung eines Nachzuschlags in Höhe von 25 % auf den Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto. Dies folgt aus III.3 des Arbeitsvertrags vom 28. März 2014.

1.

Der Nachzuschlag ist auf den Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto zu zahlen (*vgl. iE [für Mindestlohnanspruch aus einem aufgrund einer Rechtsverordnung verbindlichen Tarifvertrag] BAG 16. April 2014 - 4 AZR 802/11 - Rn. 54 f.*).

2.

Wegen der Höhe der Forderung wird auch insoweit auf die zutreffende Berechnung in den Schriftsätzen des Klägers vom 15. Juni 2015 (*Januar bis April 2015, Bl. 66 bis 68 d. A.*) und 24. Juli 2015 (*Mai 2015, Bl. 90 d. A.*) Bezug genommen.

3.

Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 BGB i. V. m. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB iVm. den Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen, wonach die Vergütungszahlungen bis zum 15. des Folgemonats erfolgen.

III.

Der nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzende Streitwert belief sich auf 619,90 €. Der Gebührenstreitwert, der alle in dem Verfahren anhängig gewordenen Ansprüche erfasst, belief sich auf 658,48 Euro. In diesen waren auch die vom Kläger zunächst geltend gemachten, aber später zurück genommenen (§ 269 ZPO) Beträge einzubeziehen. Die Kostenentscheidung folgt auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die von dem Kläger zunächst begehrte weitere Forderung war verhältnismäßig geringfügig und löste keine zusätzlichen Kosten aus, da mit ihnen kein Gebührensprung verbunden war. Die Berufung war nach § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf eine Vielzahl gleich bzw. ähnlich gelagerter Fälle zur Gewährleistung der Rechtseinheit zuzulassen.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seine Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Niedersächsische Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der Justiz (Nds. ERVVO-Justiz) vom 15. Oktober 2014 (Nds. GVBl. vom 28. Oktober 2014, Seite 284) in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet ist und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in fünffacher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.