

3 Sa 579/09
3 Ca 3306/08
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 12.11.2009

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

M.

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma T. GmbH

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Rosenfelder und die ehrenamtlichen Richter Dr. Hopfner und Riedel

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 05.06.2009 – 3 Ca 3306/08 – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen geändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540,35 € (i.W.: dreitausendfünfhundertvierzig Euro 35/100) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 20.11.2008 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 8/9 und die Beklagte 1/9.
4. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Ansprüche des Klägers, eines Leiharbeitnehmers, gegen die Beklagte - ein Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen - auf Nachzahlung von Vergütung für die Dauer von Einsätzen bei einem entleihenden Unternehmen aus dem Grundsatz des equal pay/equal treatment.

Der Kläger war bei der Beklagten von 25.10.2005 bis 30.06.2008 als „Berater“ beschäftigt. Laut Zusatzvereinbarung vom 25.10.2005 zum Arbeitsvertrag vom selben Tage war er verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten unentgeltlich acht Überstunden im Monat zusätzlich zu erbringen, falls sich die betriebliche Notwendigkeit ergebe, die bereits durch das Bruttomonatsgehalt abgegolten seien. Das Bruttomonatsentgelt des Klägers bei der Beklagten betrug anfangs 3.462,00 €, ab April 2007 3.850,00 €. Außerdem zahlte die Beklagte in den Jahren 2006 und 2007 eine Sondervergütung in Höhe eines Brutto-

monatsgehalts. Für das Eintrittsjahr 2005 erhielt der Kläger von der Beklagten eine Sondervergütung in Höhe von 577,00 € brutto.

Er war während der gesamten Dauer seiner Beschäftigung bei der Beklagten mit Ausnahme der Monate Juni und Juli 2006 bei der C. GmbH für deren Projekte im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung als Entwicklungsingenieur eingesetzt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien durch Eigenkündigung des Klägers und damit auch des Einsatzes bei der Entleiherfirma teilte der Bayerische Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. (BayME) dem Kläger auf seine Anfrage mit Schreiben vom 28.07.2008 und 27.03.2009 für die Mitgliedsfirma C. GmbH mit, vergleichbare Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs hätten während des ersten Einsatzes des Klägers vom Oktober 2005 bis 31.05.2006 bei einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden eine Monatsgrundvergütung in Höhe von 3.250,00 brutto erhalten. Nach der Einführung des neuen tariflichen Entgelt-rahmenabkommens (ERA) ab 01.04.2007 seien vergleichbare Arbeitnehmer der Entleiherfirma nach der Entgeltgruppe 11 des ERA-Tarifvertrages für die Metallindustrie in Bayern bezahlt worden, wonach die Grundvergütung zunächst 3.604,00 € brutto, ab 01.06.2004 3.742,00 € brutto und ab 01.06.2008 3.816,00 € brutto betragen habe. Außerdem hätten vergleichbare Arbeitnehmer während des ersten Einsatzes des Klägers bis Mai 2006 eine tarifliche Leistungszulage von 6,08 % der Grundvergütung und während der Dauer des zweiten Einsatzes des Klägers ab August 2006 eine solche Zulage in Höhe von 9,8 % bezogen. Dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer erhielten ein tarifliches Urlaubsentgelt. Dies beträgt nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 31.10./02.11.1970 in der Fassung vom 24.05.2005 das 1,5-fache durchschnittliche Arbeitsverdienst – ohne Mehrarbeitsvergütung und –zuschläge -, den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Eine entsprechende Regelung findet sich im Nachfolger-Tarifvertrag, dem ab 01.07.2008 geltenden Manteltarifvertrag vom 23.06.2008 für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Schließlich teilte der BayME mit, vergleichbare Arbeitnehmer erhielten das tarifliche „Weihnachtsgeld“ unter der Voraussetzung, dass sie am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stünden und dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört hätten. Dieses belaufe sich nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit auf 25 % eines Monatsverdienstes, nach zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit auf 35 % eines Monatsverdienstes, nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit

auf 45 % eines Monatsverdienstes und nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit auf 55 % eines Monatsverdienstes.

Der Kläger meint, er habe nach dem Grundsatz equal pay/equal treatment Anspruch auf dieselbe Vergütung, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Einsatzunternehmens erhalten habe. Für die gesamte Einsatzzeit errechne sich unter Berücksichtigung der Sonderzahlungen eine Differenz in Höhe von 24.001,00 € brutto. Insbesondere habe er während der Dauer seines Einsatzes bei der Entleiherfirma Anspruch auf das Monatsgehalt, das sich aus den in den Auskünften des BayME genannten tariflichen Gehalts- bzw. Entgeltgruppen (bis 31.05.2006: SBA VI 1, ab 01.08.2006: Entgeltgruppe 11 des ERA-TV) ergebe. Dabei seien die tariflichen Monatsentgelte auf der Basis von 35 Wochenstunden auf eine 40-Stunden-Woche hochzurechnen. Der Kläger meint weiter, die Beklagte sei zur Abgeltung von jeweils acht über die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinaus „unentgeltlich“ geleisteten Überstunden verpflichtet. Dies ergebe einen Anspruch in Höhe von 4.998,24 € brutto. Des Weiteren habe die Beklagte noch einen Urlaubstag aus dem Jahr 2005 sowie fünf Urlaubstage aus dem Jahr 2006 mit einem Betrag in Höhe von insgesamt 1.151,44 € brutto abzugelten. Schließlich habe er einen Schadenersatzanspruch in Höhe von 5.673,00 €, weil ihm mangels einer entsprechenden Information die Möglichkeit der Entgeltumwandlung im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung und damit ein Steuervorteil in Höhe von monatlich 183,00 € entgangen sei. Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte könne sich nicht auf die einschlägige tarifliche Ausschlussfrist des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie berufen. Diese tarifvertragliche Ausschlussfrist komme nicht zur Anwendung, weil sie keine wesentliche Arbeitsbedingung im Sinne von § 10 Abs. 4 AÜG sei.

Der Kläger macht deshalb insgesamt restliche Entgeltansprüche in Höhe von 28.999,24 € brutto, Urlaubsabgeltungsansprüche in Höhe von 1.151,44 € brutto sowie einen Schadenersatzanspruch in Höhe von 5.673,00 € netto – jeweils nebst Zinsen – geltend.

Die Beklagte hält diesen Ansprüchen vor allem die Ausschlussfrist des einschlägigen Manteltarifvertrages entgegen, die dazu führe, dass die geltend gemachten Ansprüche ganz überwiegend verfallen seien. Die tarifliche Ausschlussfristregelung sei eine wesentliche Arbeitsbedingung im Sinne von § 10 Abs. 4 AÜG und auf die vom Kläger geltend ge-

machten Ansprüche nach dem Grundsatz des equal pay/equal treatment ebenso anwendbar wie die tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen, weil die Arbeitnehmer andernfalls gegenüber den im Einsatzunternehmen beschäftigten Stammarbeitnehmern besser gestellt wären. Dies entspreche nicht dem Sinn und Zweck des Gesetzes. Die Beklagte meint darüber hinaus, die vom Kläger für die Einsatzzeiten beim Entleiherunternehmen geltend gemachte Eingruppierung sei fehlerhaft. Auch ermangele der Vortrag des Klägers in Bezug auf die Leistungszulage der Darlegung überdurchschnittlicher Leistungen. Nach Auffassung der Beklagten ist der geltend gemachte Schadenersatzanspruch unschlüssig, weil es bereits am hinreichenden Vortrag einer Pflichtverletzung der Beklagten fehle.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat mit Endurteil vom 05.06.2009, auf das hinsichtlich der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien, der im ersten Rechtszug gestellten Anträge sowie der rechtlichen Erwägungen des Erstgerichts verwiesen wird, die Beklagte zur Zahlung von 26.734,51 € brutto abzüglich 4.336,00 € netto sowie weiterer 919,60 € brutto – jeweils nebst Zinsen – verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen.

Es hat zur Begründung ausgeführt, der Kläger habe durch die Bezugnahme auf die für den Entleiherbetrieb erteilten Auskünfte vom 28.07.2008 und insbesondere vom 27.03.2009 ausreichend dargelegt, dass er während seiner Beschäftigungszeit im Einsatzbetrieb den Stammarbeitnehmern des Entleiherbetriebs vergleichbar eingesetzt gewesen sei und deshalb einen Anspruch darauf habe, dieselbe Vergütung wie diese Arbeitnehmer zu erhalten. Diesen Vortrag habe die Beklagte nicht hinreichend bestritten. Entgegen deren Auffassung sei der einschlägige Tarifvertrag nicht objektiv anzuwenden. Vielmehr komme es auf das tatsächliche Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers im Entleiherbetrieb an. Auch bei Anwendbarkeit eines Tarifvertrages sei es diesem Arbeitgeber nicht verwehrt, Arbeitnehmer gegenüber dem Tarifvertrag günstiger zu stellen. Er könne deshalb Arbeitnehmer, die objektiv nur einen Anspruch nach Entgeltgruppe 9 hätten, durchaus nach Entgeltgruppe 10 oder 11 bezahlen. Nur darauf komme es bei einem Vergleich für die Ermittlung einer schlechteren Behandlung nach § 9 Nr. 2 AÜG an.

Entsprechendes gelte auch für die Leistungszulage. Nach Auskunft des Entleiherbetriebs habe diese im ersten Einsatzzeitraum 6,08 % und im zweiten Einsatzzeitraum 9,8 % des

Grundentgelts betragen. Nicht zuletzt aufgrund des von der Beklagten dem Kläger erteilten Arbeitszeugnisses sei davon auszugehen, dass er überdurchschnittliche Leistungen erbracht habe. In den Vergleich des Entgelts zwischen der Vergütung beim Verleiher und der Vergütung des Entleihers seien auch die Sonderzahlungen einzubeziehen. Auch sei zu berücksichtigen, dass der Kläger nur für die ihm anteilig für die Beschäftigungszeit beim Entleiher zustehenden Urlaubstage Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld in den Jahren 2005 und 2008 gehabt habe. Auch sei die im Entleiherbetrieb geltende Monatsvergütung von einer 35-Stunden-Woche auf eine 40-Stunden-Woche hochzurechnen.

Der Kläger habe ferner Anspruch auf die Differenzvergütung für Überstunden, die er – ohne zusätzliche Vergütung von der Beklagten – über die vereinbarten 40 Wochenstunden hinaus geleistet habe. Es könne dahinstehen, ob die arbeitsvertragliche Überstundenabgeltungsklausel wirksam sei; jedenfalls wären diese zusätzlichen Arbeitsstunden für vergleichbare Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb zu vergüten gewesen. Da die Beklagte die entsprechenden Arbeitszeitznachweise des Klägers erhalten und ihrer Abrechnung gegenüber dem Entleiherbetrieb habe zugrunde legen können, hätte sie, wenn sie mit einer Weisung des Entleiherbetriebs gegenüber dem Kläger zur Ableistung von Mehrarbeit nicht einverstanden gewesen wäre, dies dem Kläger nach Kenntnis der Zeitznachweise jedenfalls für die Zukunft mitteilen müssen. Da dies nicht geschehen sei, habe der Kläger von einer Duldung der Beklagten mit den abgeleisteten Stunden ausgehen können.

Auch habe der Kläger Anspruch auf nicht gewährte sechs Urlaubstage der Jahre 2005 und 2006. Zwar sei nicht genommener Urlaub gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG grundsätzlich bis zum 31.03. des Folgejahres einzubringen. Da der Kläger jedoch nicht den Urlaub aus dem Arbeitsvertrag mit der Beklagten geltend mache, vielmehr die ihm aus dem Gleichbehandlungsgebot zustehende Urlaubsdifferenz, gelte dies vorliegend nicht.

Bei der dem Kläger zustehenden Differenzvergütung seien die von der Beklagten in den Jahren 2005 bis 2007 an den Kläger gezahlten und von ihr in Höhe von 4.336,00 € geltend gemachten Mietzuschüsse zu berücksichtigen.

Der vom Kläger gegen die Beklagte erhobene Schadenersatzanspruch bestehe nicht, weil bereits fraglich sei, inwieweit die Beklagte durch das Unterlassen eines entsprechenden

Hinweises tatsächlich in schuldhafter Weise eine vertragliche Pflichtverletzung begangen habe. Auch habe er nicht in erforderlicher Weise dargetan, wie sich die steuerliche Ersparnis von angeblich monatlich 183,00 € konkret errechne.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts sind die Ansprüche des Klägers nicht wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen, da diese keine wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne von § 9 Nr. 2 AÜG sei. Die Ausschlussfristen regelten nicht unmittelbar Arbeitsbedingungen; vielmehr dienten sie der Rechtssicherheit. Sie seien somit keine materiellen Arbeitsbedingungen im engeren Sinne, da mit ihnen nicht geregelt werde, unter welchen Bedingungen die Hauptleistungspflichten selbst ausgetauscht würden. Auch § 2 Abs. 1 NachwG führe nicht zu einer Einbeziehung der Ausschlussfristen in den Regelungsbereich der „wesentlichen Arbeitsbedingungen“. Insoweit dürften die unterschiedlichen Regelungszwecke des Nachweisgesetzes und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 10 Abs. 4 AÜG nicht übersehen werden. § 2 NachwG bezwecke eine umfassende Kenntnis des Arbeitnehmers über die schriftlich fixierten Bedingungen des eingegangenen Arbeitsverhältnisses, zu denen auch vereinbarte Ausschlussfristen gehörten. Dagegen bezwecke § 10 Abs. 4 AÜG keine völlige fiktive Gleichstellung eines Leiharbeitnehmers mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleiherbetriebs; vielmehr sollten die Leiharbeitnehmer nur hinsichtlich der materiellen Arbeitsbedingungen gleichgestellt sein. Würden Ausschlussfristen tatsächlich zur Anwendung kommen, wäre der Fristablauf – ähnlich wie bei Schadenersatzansprüchen – so lange gehemmt, bis der Leiharbeitnehmer seinen Differenzanspruch, regelmäßig erst nach einer entsprechenden Auskunft des Entleihers, beziffern könne. Nach allem führe die Ausgrenzung der tarifvertraglichen Ausschlussfristregelung aus den wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne von § 9 Nr. 2 AÜG nicht zu einer Besserstellung der Leiharbeitnehmer mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleiherunternehmens.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 14.07.2009 zugestellte Endurteil vom 05.06.2009 mit einem am 17.07.2009 beim Berufungsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 07.09.2009 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie weist darauf hin, dass der Kläger seine Ansprüche erstmals mit Schreiben vom 01.08.2008 geltend gemacht habe. Die Anwendung der tarifvertraglichen Ausschlussfris-

ten des § 22 Ziffer 3 Abs. 1 MTV auf die streitgegenständlichen Ansprüche sei nicht nur aus rechtssystematischen Gründen zwingend geboten; vielmehr komme auch unter Wertungsgesichtspunkten keine andere Lösung in Betracht. Die Beklagte, die den Kläger ohne jede Einschränkung durch Beifügung eines Merkblatts der Erlaubnisbehörde zum Arbeitsvertrag über seine Rechte und Pflichten nach dem AÜG informiert habe, verdiene das gleiche Maß an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit wie der Entleiherbetrieb und könne nicht nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger in unbegrenztem Ausmaß für dessen Versäumnisse bei Geltendmachung seiner Ansprüche aus dem AÜG in Haftung genommen werden. Dies bedeute, dass mit dem Schreiben des Klägers vom 01.08.2008 lediglich Entgeltansprüche für die Monate Mai und Juni 2008 hätten geltend gemacht werden können, da zu jenem Zeitpunkt nur diese noch nicht gemäß § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV verfallen gewesen seien.

Die Beklagte betont insbesondere, Ausschlussfristen gehörten zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne von § 10 Abs. 4 AÜG. Bei Auslegung dieser Vorschrift sei vor dem Hintergrund des § 11 Abs. 1 AÜG vor allem § 2 Abs. 1 NachwG heranzuziehen. Wesentliche Arbeitsbedingungen seien Ausschlussfristen auch deshalb, weil sie stets untrennbar mit den entsprechenden arbeitsvertraglichen Ansprüchen verbunden seien. Die tarifvertraglichen Ausschlussfristen seien somit materiellrechtliche Regelungen. Für die vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleiherunternehmens seien die Ausschlussfristen Teil des Inhalts der entsprechenden tarifvertraglichen Ansprüche. Nur mit diesem Inhalt seien sie auch den Leiharbeitnehmern gemäß § 10 Abs. 4 AÜG zu gewähren. Die Beklagte habe auch nicht ihre Pflichten aus dem Nachweisgesetz verletzt, so dass diesbezügliche Schadenersatzansprüche des Klägers ausschieden. § 2 Abs. 1 NachwG gelte über § 11 Abs. 1 AÜG nur im Verhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer, nicht aber für die im Entleiherbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen. § 11 Abs. 1 AÜG sehe keine Pflicht des Verleihers vor, die im Entleiherbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen gegenüber dem Leiharbeitnehmer nachzuweisen. Nur der Entleiher könne – und müsse gegebenenfalls gemäß § 13 AÜG – diese Auskünfte geben. Die Beklagte meint, selbst wenn sie zum Hinweis auf die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen verpflichtet gewesen wäre, hätte eine Verletzung dieser Pflicht nicht zur Unanwendbarkeit der Ausschlussfristregelung geführt. Das Argument, § 10 Abs. 4 AÜG liefe leer, wenn man die Anwendbarkeit der Ausschlussfrist bejahte, sei falsch, da dem Leiharbeitnehmer der Aus-

kunftsanspruch gemäß § 13 AÜG bereits am ersten Tag des Einsatzes im Entleiherbetrieb zustehe. Dass sich der Kläger nicht um die Realisierung seiner Ansprüche gekümmert habe, könne nicht zu Lasten der Beklagten gehen.

Die Beklagte bleibt dabei, dass die Auffassung des Klägers zu einer Besserstellung im Verhältnis zu den Stammarbeitnehmern des Entleiherunternehmens führe. Dies entspreche nicht Sinn und Zweck der Regelung.

Auch bleibt die Beklagte dabei, dass die fiktive Eingruppierung des Klägers fehlerhaft sei.

Den Urlaubsabgeltungsansprüchen für die Jahre 2005 und 2006 hält sie nach wie vor entgegen, dass diese Ansprüche verfallen seien. Soweit der Kläger Urlaubsansprüche aus § 18 MTV ableite, müsse auch § 18 A Ziffer 7 gelten, wonach die Ansprüche drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen.

Die Beklagte beantragt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 05.06.2009 - 3 Ca 3306/08 - abgeändert, soweit es der Klage stattgegeben hat. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Kläger beantragt, die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 05.06.2009 – 3 Ca 3306/08 - zurückzuweisen.

Er wiederholt seinen erstinstanzlichen Vortrag und bleibt insbesondere dabei, dass die tarifvertragliche Ausschlussfrist nicht gelte, da sie keine wesentliche Arbeitsbedingung sei. Die von der Beklagten herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 05.04.1984 – 6 AZR 443/81) sei nicht zu § 10 Abs. 4 AÜG ergangen. Auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.04.2002 (5 AZR 89/01) betreffe einen ande-

ren Sachverhalt. Der Beklagten sei vorzuhalten, dass sie keinen Hinweis auf die Geltung des MTV gegeben habe. Entgegen ihrer Auffassung ergebe sich aus § 13 AÜG nicht, dass die Ausschlussfristen des Entleiherbetriebs anzuwenden seien. Im Ergebnis bleibe es dabei, dass die Beklagte jedenfalls ihre Pflichten aus § 9 AÜG nicht erfüllt und damit zwingend die Rechtsfolge des § 10 Abs. 4 AÜG ausgelöst habe.

Jedenfalls habe der Kläger wegen nicht erteilter oder unvollständiger Auskunft der Beklagten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 17.04.2002 – 5 AZR 89/01) einen Schadenersatzanspruch unabhängig davon, ob er den schriftlichen Nachweis geltend gemacht habe. Der Kläger meint, es sei durchaus gerechtfertigt, den Verleiher, der § 10 Abs. 4 und § 9 Nr. 2 AÜG unterliege, anders zu behandeln als den Entleiher, der mit seinen Arbeitnehmern einen Tarifvertrag vereinbare.

Der Kläger pflichtet dem Arbeitsgericht sowohl hinsichtlich dessen Ausführungen zur (zutreffenden) Eingruppierung des Klägers als auch in Bezug auf das Fortbestehen der Urlaubsabgeltungsansprüche für die Jahre 2005 und 2006 bei.

Hinsichtlich des sonstigen Vortrags der Parteien im zweiten Rechtszug wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 03.09.2009 und des Klägers vom 06.10.2009 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 12.11.2009 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist überwiegend begründet. Der Kläger kann von der Beklagten lediglich Zahlung in Höhe von 3.540,35 € brutto nebst Zinsen verlangen.

1. Der Kläger hat nach § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG Anspruch auf restliche Vergütung für die Monate Mai und Juni 2008 in Höhe der Differenz zwischen der von der Entleiherfirma C. GmbH an ihre vergleichbaren Stammarbeitnehmer gezahlten Vergütung unter Berücksichtigung der für den Kläger geltenden 40-Stunden-Woche und der vom Entleiherunternehmen an seine vergleichbaren Stammarbeitnehmer gezahlten Leis-

tungszulage, auf Vergütung für im Mai 2008 vom Kläger über 40 Wochenstunden hinaus geleistete vier Überstunden und auf zusätzliche Urlaubsvergütung – sogenanntes Urlaubsgeld – für 2008. Insoweit ist die Berufung der Beklagten unbegründet.

Diese Ansprüche sind nicht verfallen gemäß § 17 Nr. 2 (I) b des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 31.10./02.11.1970 in der Fassung vom 24.05.2002 (MTV) bzw. seinem Nachfolger-Tarifvertrag (MTV vom 23.06.2008, gültig ab 01.07.2008, § 22 Nr. 3).

a) Der Kläger hat diese Ansprüche rechtzeitig, das heißt drei Monate nach ihrer Fälligkeit, mit Schreiben vom 01.08.2008 gegenüber der Beklagten geltend gemacht. Die Beklagte selbst sieht dieses Schreiben, dem eine Anlage „Gehaltsabrechnung“ beilag, als ausreichende Geltendmachung an.

Die Fälligkeit der Entgeltansprüche für die genannten Monate ist nach § 6 MTV vom 31.10./02.11.1970 in der Fassung vom 24.05.2002 am letzten Arbeitstag des jeweiligen Kalendermonats eingetreten (nach § 16 Nr. 1 II Satz 1 des Nachfolger-Tarifvertrages: zum Schluss des jeweiligen Kalendermonats).

Der Anspruch auf Abgeltung des zusätzlichen, vom Entleiherunternehmen an seine Stammarbeitnehmer gezahlten tariflichen Urlaubsentgelts (0,5-facher durchschnittlicher Arbeitsverdienst ohne Mehrarbeitsvergütung und –zuschläge der letzten drei Kalendermonate) ist – wie jede Urlaubsabgeltung – nicht vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig geworden. Auch dieser Anspruch ist mithin rechtzeitig geltend gemacht.

b) Die Höhe der Differenzvergütung, die der Kläger für Mai 2008 gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG unter Berücksichtigung der ihm von der Beklagten für diesen Monat gezahlten Vergütung verlangen kann, errechnet sich wie folgt:

Auszugehen ist von der Vergütung nach Entgeltgruppe 11 des ERA-TV. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist diese Entgeltgruppe und nicht etwa – wegen „fehlerhafter“ Eingruppierung – Entgeltgruppe 9 oder 10 anwendbar.

Maßgebend ist für den Anspruch auf equal pay allein die vom Entleiherunternehmen für vergleichbare Stammarbeitnehmer tatsächlich gezahlte Vergütung. Diese Vergütung muss nicht zwingend „tarifgerecht“ sein, das heißt, sie muss nicht der „richtigen“, sich bei zutreffender Subsumtion unter die tarifvertraglichen Merkmale und Anforderungen ergebenden Eingruppierung entsprechen. Auch eine nicht tarifgerechte Vergütung kann dem Anspruch auf equal pay zugrunde liegen. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Den vom BayME für das Entleiherunternehmen C. GmbH erteilten Auskünften ist zu entnehmen, dass dieses Unternehmen seinen vergleichbaren Stammarbeitnehmern ohne Wenn und Aber und ohne Rücksicht darauf, ob die Eingruppierung in allen Einzelheiten tarifgerecht ist oder nicht, Vergütung nach Entgeltgruppe 11 des ERA-TV zahlt. Daran muss sich die Beklagte im Rahmen des § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG festhalten lassen. Dem Arbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, dass die Beklagte nicht vorgetragen hat, das Entleiherunternehmen habe an diejenigen Stammarbeitnehmer, die während der Einsatzzeiten des Klägers genau die gleiche Tätigkeit wie dieser ausgeübt hätten, entgegen den erteilten Auskünften eine geringere Vergütung als diejenige nach Entgeltgruppe 11 gezahlt; sie hätte konkret vortragen müssen, welche Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tätigkeit und Qualifikation konkret mit dem Kläger vergleichbar gewesen seien und lediglich eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9 oder 10 erhalten hätten. Eine solche Darlegung lässt der Vortrag der Beklagten in beiden Rechtszügen vermissen. Sie verkennt, dass gegebenenfalls auch ein Anspruch auf nicht tarifgerechtes equal payment besteht.

Da sich die nach den erteilten Auskünften ergebende Vergütung vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleiherunternehmens auf eine 35-Stunden-Woche bezieht, ist sie auf eine – vom Kläger geleistete – 40-Stunden-Woche hochzurechnen.

Ferner ist in das Entgelt vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleiherunternehmens die an diese gezahlte Leistungszulage zu berücksichtigen. Auch insoweit kommt es nicht darauf an, ob der Kläger die Voraussetzungen bzw. Tatbestandsmerkmale des Anspruchs auf tarifvertragliche Leistungszulage erfüllt. Vielmehr ist allein ausschlaggebend, ob das Entleiherunternehmen an vergleichbare Stammarbeitnehmer, die die gleiche Arbeitsleistung wie der Kläger erbrachten, diese Zulage gezahlt hat. Dies ergibt sich eindeutig aus der (zweiten) Auskunft des BayME vom 27.03.2009. Abgesehen davon ist mit der zutreffenden Begründung des Arbeitsgerichts davon auszugehen, dass der Kläger während

seines Einsatzes bei dem Entleiherunternehmen jedenfalls überdurchschnittliche Leistungen im Sinne von § 6 ERA-TV erbracht hat. Zu Recht hat das Arbeitsgericht insoweit auf das dem Kläger erteilte Arbeitszeugnis vom 02.07.2008 hingewiesen.

Auf dieser Grundlage ergibt sich für Mai 2008 ein Entgelt nach Entgeltgruppe 11 in Höhe von 3.752,00 € brutto bei 35 Wochenstunden, aus dem sich bei 40 Wochenstunden, einen Bruttobetrag in Höhe von 4.288,00 € errechnet. Bei Hinzurechnung einer Leistungszulage in Höhe von 9,8 % beträgt das nach § 10 Abs. 4 AÜG maßgebende Vergleichsentgelt 4.708,22 € brutto. Da die Beklagte an den Kläger für diesen Monat ein Bruttoentgelt in Höhe von 3.850,00 € gezahlt hat, verbleibt eine noch offene Differenzvergütung in Höhe von 858,22 € brutto.

Im Juni 2008 betrug das Vergleichsentgelt nach Entgeltgruppe 11 aufgrund einer Tarifentgelterhöhung 3.816,00 € bei einer 35-Stunden-Woche. Hochgerechnet auf eine 40-Stunden-Woche und unter Hinzurechnung einer Leistungszulage in Höhe von 9,8 % ergibt dies einen Bruttobetrag in Höhe von 4.788,53 €. Da von der Beklagten an den Kläger für diesen Monat eine Vergütung in Höhe von 3.850,00 € brutto gezahlt wurde, verbleibt ein noch offener Differenzbetrag in Höhe von 938,53 € brutto.

Die genannten Beträge kann der Kläger von der Beklagten gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG verlangen.

Dagegen ist in die Vergleichsberechnung das tarifliche anteilige 13. Monatsgehalt für 2008 nicht einzubeziehen, weil mangels Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt das Entleiherunternehmen diese Leistung an vergleichbare Stammarbeitnehmer nicht erbracht hätte.

c) Der Kläger hat Anspruch auf Differenzvergütung für vier im Mai 2008 über die vereinbarten 40 Wochenstunden hinaus geleistete Überstunden; im Juni 2008 sind solche Überstunden nicht angefallen.

Dem Arbeitsgericht ist darin beizupflichten, dass aufgrund des substantiierten Vortrags des Klägers nicht nur die Ableistung dieser Stunden unstreitig ist, sondern dass jedenfalls

auch von deren Duldung auszugehen ist. Die Beklagte hat den Vortrag des Klägers, die Beklagte habe von Anfang an die entsprechenden Arbeitszeitsachweise erhalten und auch ihrer Abrechnung gegenüber dem Entleiherunternehmen zugrunde legen können, nicht bestritten. Das Arbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, soweit der Kläger im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung auf Weisung des Entleiherunternehmens mehr Stunden geleistet und dies bei seinen Arbeitszeitsachweisen gegenüber der Beklagten angegeben habe, habe er – mangels einer Beanstandung von Seiten der Beklagten ihm gegenüber – von einer Duldung der Leistung solcher Überarbeit ausgehen können. Dem ist zu folgen. Alles andere wäre völlig lebensfremd.

Zutreffend erscheinen auch die Ausführungen des Arbeitsgerichts, diese zusätzlichen Arbeitsstunden seien jedenfalls bei vergleichbaren Arbeitnehmern im Entleiherbetrieb zu vergüten gewesen. Ein gegenteiliger Vortrag der Beklagten fehlt.

Ausgehend von einem Vergleichsentgelt in Höhe von 4.708,22 € brutto bei einer 40-Stunden-Woche ergibt sich für eine Arbeitsstunde ein Stundensatz in Höhe von 27,22 € brutto. Für vier Überstunden kann der Kläger somit 106,88 € brutto beanspruchen. Allerdings ist die Berufungskammer aufgrund des Ansatzes einer geringfügig zu niedrigen Monatsvergütung insoweit lediglich zu einem Betrag in Höhe von 104,56 € brutto gelangt.

d) Der Kläger kann von der Beklagten nach § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG für den Teilurlaubsanspruch, den vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleiherunternehmens bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum Ablauf des 30.06.2008 – bei durchgehender Arbeitsleistung ab Januar 2008 – erworben hätten, Abgeltung des zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaubsentgelts (0,5-facher durchschnittlicher Arbeitsverdienst ohne Mehrarbeitsvergütung und –zuschläge der letzten drei Kalendermonate bei einem Gesamt-Urlaubsentgelt in Höhe des 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes) verlangen. Dieser Anspruch ergibt sich für die vergleichbaren Stammarbeitnehmer des Entleiherunternehmens aus § 15 Buchst. C MTV vom 31.10./02.11.1970 in der Fassung vom 24.05.2002 bzw. aus § 18 A Nr. 7 Satz 2, C Nr. 1 Satz 1 MTV vom 23.06.2008.

Bei einer zugrunde zu legenden Monatsvergütung (unter Hochrechnung von einer 35-Stunden-Woche auf eine 40-Stunden-Woche, unter Berücksichtigung der Leistungszulage

von 9,8 % sowie unter Berücksichtigung der Tarifentgelterhöhung ab Juni 2008) von jeweils 4.708,22 € brutto im April und Mai 2008 sowie von 4.788,53 € brutto im Juni 2008 ergibt sich für drei Wochen Teilurlaub (bei einem tariflichen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen) ein zusätzliches Urlaubsentgelt in Höhe von 1.639,04 € brutto (durchschnittlicher Wochenverdienst der letzten drei Kalendermonate: 1.092,69 € x 3 x 50 %).

2. Die Berufung der Beklagten ist begründet, soweit sie sich dagegen wendet, dass das Arbeitsgericht dem Kläger Ansprüche auf Differenzvergütung und Überstundenvergütung für die Zeit bis einschließlich April 2008 sowie Ansprüche auf Abgeltung von insgesamt sechs Urlaubstagen der Jahre 2005 und 2006 zugesprochen hat. Denn alle diese Ansprüche sind erloschen.

a) Die Ansprüche auf Differenzvergütung nach dem Grundsatz des equal pay/equal treatment für die Zeit bis April 2008 sind aufgrund der Ausschlussfristregelung des § 17 Nr. 2 (I) b MTV vom 31.10./02.11.1970 in der Fassung vom 24.05.2002 verfallen, weil sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wurden. Das gleiche gilt hinsichtlich der Ansprüche auf Überstundenvergütung gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG für die Zeit bis einschließlich April 2008.

Die tarifvertragliche Ausschlussfristregelung erfasst auch diese Ansprüche.

aa) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts scheidet die Anwendung der Ausschlussfrist im Rahmen des Anspruchs auf das Vergleichsentgelt gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG nicht deshalb aus, weil es sich um keine materiellen Arbeitsbedingungen im engeren Sinne handelt. Der Beklagten ist darin beizupflichten, dass bei der Bestimmung bzw. Konkretisierung des Begriffs der „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ gemäß § 10 Abs. 4 AÜG die Aufzählung des § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG heranzuziehen ist. Dies entspricht zum einen der Annahme der Einheitlichkeit der Begriffsverwendung in der Arbeitsrechtsordnung. Obwohl in § 11 Abs. 1 AÜG, wo auf § 2 Abs. 1 NachwG Bezug genommen ist, von wesentlichen „Vertragsbedingungen“ die Rede ist, wogegen in § 11 Abs. 4 AÜG der Begriff der wesentlichen „Arbeitsbedingungen“ verwendet wird, sprechen keine durchgreifenden Gesichtspunkte dagegen, insoweit von einer Konkordanz

der Begriffsverwendung auszugehen (vgl. Thüsing, AÜG, § 3 Rn. 60; Schüren, AÜG, § 9 Rn. 137; Henssler/Willemsen/Kalb, AÜG, § 3 Rn. 29).

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers läuft der Grundsatz des equal pay/equal treatment gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG bei einer Einbeziehung tarifvertraglicher Ausschlussfristregelungen, die beim Entleiherunternehmen gelten, in den gesetzlichen Gleichstellungsanspruch nicht leer. Dies folgt - auch - aus einer systematischen Erwägung: Das AÜG gewährt dem Leiharbeitnehmer in § 13 im Falle der Überlassung gegenüber dem Entleiher einen Anspruch auf Auskunft über die im Entleiherbetrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts. Diese Regelung soll offensichtlich die praktische Durchsetzbarkeit des Anspruchs auf equal pay/equal treatment gewährleisten. Damit hat es der Leiharbeitnehmer in der Hand, durch Geltendmachung dieses Auskunftsanspruchs den „Fallstricken“ von im Entleiherbetrieb angewandten Tarifregelungen – somit gerade auch den ebenso gängigen wie für den Gläubiger gefährlichen Ausschlussfristregelungen – zu entgehen. Das AÜG gewährt dem Leiharbeitnehmer solche Auskunftsansprüche über die im Betrieb des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen gerade nicht gegen seinen eigenen, verleihenden Arbeitgeber. Dies ist zum Einen im Gegenschluss (argumentum e contrario) aus dem Wortlaut des § 13 Abs. 1 AÜG zu entnehmen, zum Anderen aus dem Zusammenspiel zwischen dieser Vorschrift und § 11 Abs. 1 AÜG. § 11 Abs. 1 AÜG regelt die Nachweis- und damit auch Auskunftspflicht des Verleihers gegenüber seinem Leiharbeitnehmer unter Bezugnahme auf § 2 Abs. 1 NachwG. Wenn also das AÜG hinsichtlich der im Entleiherbetrieb geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht einen doppelten Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers regelt - einen Auskunftsanspruch gemäß § 13 gegenüber dem Entleiher und einen solchen Anspruch gemäß § 11 gegenüber dem Verleiher -, wovon nicht auszugehen ist, stehen beide Auskunftsregelungen in wechselseitiger Ergänzung nebeneinander. Damit geht das Gesetz aber davon aus, dass der Schutz des Leiharbeitnehmers, gerade auch in Bezug auf den Anspruch auf equal pay/equal treatment gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG, ausreichend gewährleistet ist, wenn der Verleiher seinen Leiharbeitnehmer lediglich über die im Leiharbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien selbst vereinbarten bzw. über die im Leiharbeitsverhältnis kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme oder normativer Wirkung geltenden tarifvertraglichen Regelungen informiert, der Entleiher dagegen auf

Verlangen des Leiharbeitnehmers diesem über die im Entleiherbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen Auskunft gibt.

cc) Dass die geltend gemachten Ansprüche, die allesamt auf der vom Entleiherunternehmen praktizierten Anwendung des Tarifwerks der Metall- und Elektroindustrie in Bayern beruhen, der einschlägigen tarifvertraglichen Ausschlussfristregelung unterliegen, folgt aber vor allem daraus, dass die Ausschlussfristregelung Teil des jeweiligen Entgeltanspruchs selbst der vergleichbaren Stammarbeitnehmer des Entleihers im Entleiherbetrieb ist. Ausschlussfristregelungen sind materielle Arbeitsbedingungen. Sie sind untrennbar mit der tarifvertraglichen Regelung des Anspruchs als solchen und seiner Höhe verbunden. Der Anspruch erwächst somit von Anfang an mit der zeitlich beschränkten Möglichkeit der Geltendmachung. Er lässt sich nicht von der ihm innewohnenden zeitlichen Dimension und der Wirkung des Verfalls nach deren Ablauf trennen (vgl. BAG 05.04.1984 – 443/81). Die Dauer, innerhalb derer der Anspruch geltend gemacht werden kann, gehört zum integralen Bestandteil des Anspruchs selbst und ist diesem nicht von außen „übergestülpt“. Mit eben diesem Inhalt geht der Anspruch des vergleichbaren Stammarbeitnehmers in den Anspruch des Leiharbeitnehmers auf equal pay gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG ein.

dd) Schließlich widerspräche die Loslösung der vom Kläger geltend gemachten Ansprüche von der tarifvertraglichen Ausschlussfristregelung dem Zweck des § 10 Abs. 4 AÜG.

Durch diese Bestimmung soll eine Gleichstellung des Leiharbeitnehmers mit vergleichbaren Stammarbeitnehmern des Entleihers erreicht werden, nicht dagegen eine Besserstellung. Zu einer solchen käme es jedoch, wenn für die Leiharbeitnehmer – im Gegensatz zu den Stammarbeitnehmern des Entleiherunternehmens – die Ausschlussfristregelung nicht gälte. Umgekehrt würde der Verleiher dann schlechter gestellt als der Entleiher. Dies ist vom Gesetz nicht gewollt und – entgegen der Auffassung des Klägers – auch sachlich zu rechtfertigen. Denn, wie ausgeführt wurde, wirkt § 13 AÜG den praktischen Schwierigkeiten entgegen, denen der Leiharbeitnehmer bei der tatsächlichen Durchsetzung des equal pay/equal treatment begegnet. Das Gesetz geht aber davon aus, dass es der Leiharbeitnehmer durch Geltendmachung seines Auskunftsanspruchs gemäß § 13 AÜG gegenüber

dem Entleiher selbst in die Hand nimmt, den gesetzlichen Gleichstellungsanspruch zu verwirklichen. Es bürdet, wie § 11 Abs. 1 AÜG zeigt, dem verleihenden Arbeitgeber insoweit nur die Erfüllung der Nachweispflichten des § 2 Abs. 1 NachwG auf, nicht aber das Risiko der Unkenntnis des Leiharbeitnehmers von solchen im Entleiherbetrieb geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, die für den Arbeitnehmer nachteilig sind. Auch ist – worauf die Beklagte zu Recht hingewiesen hat – nicht einzusehen, wieso der Verleiher aufgrund der §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG weniger schutzwürdig sein soll als ein Arbeitgeber, der aufgrund freien Willensentschlusses (Verbandszugehörigkeit oder arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge) einen Tarifvertrag zur Anwendung bringt.

Eine Schlechterstellung des Verleihers gegenüber dem von einer tarifvertraglichen Ausschlussfristregelung geschützten Entleiher ist nach allem vom Regelungszweck der §§ 10 Abs. 4, 9 Nr. 2 AÜG auch dann nicht geboten, wenn es der Verleiher unterlassen hat, seinen Leiharbeitnehmer auf den Inhalt der beim Entleiher geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen hinzuweisen. Eine solche Hinweispflicht besteht nicht. Im Übrigen würden die tarifvertraglichen Ausschlussfristen hier selbst dann gelten, wenn man eine solche Hinweispflicht annähme (vgl. zur Geltung tarifvertraglicher Ausschlussfristen trotz Verstoßes des Arbeitgebers gegen § 2 Abs.1 NachwG BAG 05.11.2003 – 5 AZR 676/02; BAG 29.05.2002 – 5 AZR 105/01; BAG 17.04.2002 – 5 AZR 89/01).

b) Die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche auf Differenzvergütung und Überstundenentgelt aufgrund von § 10 Abs. 4 AÜG i. V. m. § 9 Nr. 2 AÜG haben sich nach ihrem Verfall aufgrund der tarifvertraglichen Ausschlussfristregelung auch nicht in Schadenersatzansprüche gemäß §§ 280 Abs. 2, 286, 249 BGB verwandelt.

Zwar kommen solche Schadenersatzansprüche in Betracht, wenn sich der Arbeitgeber mit der Aushändigung einer Niederschrift im Sinne von § 2 Abs. 1 NachwG in Verzug befindet, wenn – gegebenenfalls unter Zuhilfenahme der Vermutungswirkung aufklärungsgerechten Verhaltens – von einer Kausalität der Pflichtverletzung für den eingetretenen Schaden auszugehen wäre, und wenn schließlich ein Mitverschulden des Klägers ausschiede (vgl. z. B. BAG 17.04.2002 - 5 AZR 89/01).

Hier kommt eine solche Schadenersatzpflicht jedoch schon deshalb nicht in Betracht, weil es, wie ausgeführt wurde, an einer Nachweispflicht des verleihenden Arbeitgebers in Bezug auf die im Entleiherbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- oder Vertragsbedingungen fehlt. Dieser Nachweis bzw. diese Aufklärung obliegt nach § 13 AÜG allein dem Entleiher auf Verlangen des Leiharbeitnehmers, nicht jedoch dem Verleiher.

c) Der Kläger kann von der Beklagten auch nicht Abgeltung restlicher Urlaubstage der Jahre 2005 und 2006 verlangen.

Diese Ansprüche sind nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Die Berufungskammer vermag dem Arbeitsgericht nicht darin zu folgen, es handele sich nicht um arbeitsvertragliche Urlaubsansprüche, sondern um gesetzliche Ansprüche, die dem Verfall gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG entzogen seien. Denn es handelt sich zum einen um Ansprüche auf Erholungsurlaub, die dem Kläger im Rahmen des mit der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses, also letztlich aufgrund Arbeitsvertrages, zustehen. Zum anderen macht der Umstand, dass das Gesetz diese Urlaubsansprüche im Rahmen des equal pay/equal treatment gewährleistet, diese Ansprüche nicht zu Ansprüchen, die außerhalb der Geltung des Bundesurlaubsgesetzes stünden. Schließlich gilt auch hier, dass diese - übergesetzlichen - Ansprüche, die der Kläger aus dem einschlägigen Manteltarifvertrag ableitet, auch der tarifvertraglichen, für den Urlaub geltenden Verfallfrist von drei Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres unterliegen muss.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1 und 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

4. Die Revision wird für den Kläger zugelassen. Näheres hierzu ist der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung zu entnehmen.

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>

Dr. Rosenfelder

Dr. Hopfner

Riedel

Hinweis der Geschäftsstelle:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen.