

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

2 Sa 349/13

15 Ca 4988/12

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 27.11.2013

Rechtsvorschriften:

§§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG, Tarifverträge für die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie

Leitsatz:

1. Die pauschale Verweisung im Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher auf die unwirksamen Tarifverträge der CGZP führt in der Regel nicht zur Geltung der dort geregelten Ausschlussfristen. Dies gilt insbesondere, wenn im Arbeitsvertrag gesondert Ausschlussfristen enthalten sind.
 2. Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne von § 10 Abs. 4 AÜG gehören auch die Urlaubsansprüche. Für diese gelten die Regeln des Urlaubsrechts, insbesondere hinsichtlich Übertragung, Verfall und Abgeltung, wie sie beim Entleiher zur Anwendung kommen.
-

Urteil:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.04.2013, Az. 15 Ca 4988/12, unter Zurückweisung der Berufung im übrigen abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 7.301,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab 06.09.2011 an den Kläger zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, 209,44 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab 04.01.2013 an den Kläger zu bezahlen.

- 2 -

4. Die Beklagte wird verurteilt, 1.210,23 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab 06.09.2011 an den Kläger zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, 142,38 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab 06.09.2011 an den Kläger zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, 1.468,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab 06.09.2011 an den Kläger zu bezahlen.
7. Von den Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte 94 %, der Kläger 6 %. Von den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens trägt die Beklagte 15 %, der Kläger 85 %.
8. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz noch um sogenannte Equal-Pay-Ansprüche von Januar 2008 bis April 2009.

Der Kläger war als Leiharbeitnehmer im Zeitraum Juni 2005 bis 15. April 2009 bei der Beklagten beschäftigt und im gesamten Zeitraum der Fa. P... als Produktionshelfer zur Arbeitsleistung überlassen. Er erhielt von Februar 2007 bis Juni 2008 einen Stundenlohn in Höhe von 7,51 € und von Juli 2008 bis April 2009 in Höhe von 7,72 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und einem vereinbarten Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen. Darüber hinaus erhielt er einen Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 13,50 € monatlich.

Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

....

§ 3 Tarifierung

Auf das Arbeitsverhältnis finden die für den Arbeitgeber einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dies sind zur Zeit die zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. abgeschlossenen Tarifverträge (Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Beschäftigungssicherungstarifvertrag). Im Falle eines Verbandswechsels des Arbeitgebers gelten die Bestimmungen der dann einschlägigen Tarifwerke. Für den Fall, dass ein Firmentarifvertrag abgeschlossen wird, gilt dessen Inhalt.

Soweit die nachfolgenden Regelungen mit den Bestimmungen der in Bezug genommenen Tarifverträge übereinstimmen, dient dieses der besseren Verständlichkeit dieses Vertrages. Soweit Regelungen dieses Vertrages den in Bezug genommenen Tarifverträgen derzeit oder zukünftig widersprechen sollten, gelten vorrangig die jeweils maßgeblichen tariflichen Bestimmungen. Dies gilt nicht, soweit die Tarifverträge eine Abweichung ausdrücklich zulassen oder sich aus den Regelungen dieses Arbeitsvertrages eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung ergibt.

...

§ 14 Ausschlussfrist

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind – beiderseitig – spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten ab Fälligkeit – auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nur schriftlich geltend zu machen.
2. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutender Sorgfalt verhindert war, diese Frist einzuhalten. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.
3. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen wird auf den „Teilzeit-Arbeitsvertrag für Leiharbeitnehmer vom 27.06.2005“ (Bl. 153 ff. d. A.) verwiesen.

Nach Auskunft der Firma P... vom 11.04.2011 (Blatt 207 d.A.) betrug der vergleichbare Stundenlohn für einen Produktionshelfer – wie den Kläger – in der P... K... GmbH entsprechend der Lohngruppe I des Lohntarifvertrages Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie in Bayern (künftig LTV-Papier) 10,60 €. Darüber hinaus verwies die Firma P... auf die tariflichen Regelungen für die Bayerische Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie. Der Stundenlohn der Lohngruppe I des LTV-Papier betrug ab 01.04.2007 9,79 € brutto, ab 01.05.2008 10,17 € brutto und ab 01.05.2009 10,45 € brutto.

§ 9 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Mitarbeiter in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie vom 01.03.2006 – TR 13-110 a 77 - (künftig MTV-Papier) sieht einen Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 26,59 € für jeden Kalendermonat vor, in dem für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn oder Lohnfortzahlung besteht.

Nach § 15 II Nr. 1 und 2 MTV-Papier beträgt der Jahresurlaub 30 Urlaubstage, im Ein- und Austrittsjahr für jeden Kalendermonat 1/12 des Jahresurlaubs, wobei ein angefangener Kalendermonat voll gerechnet wird, wenn das Arbeitsverhältnis länger als zwei Wochen bestanden hat. Nach § 15 III Nrn. 4 und 5 MTV-Papier erhalten die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts. Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld sind vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Nach § 15 I Nr. 7 MTV-Papier muss der Urlaub im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur ausnahmsweise statthaft. Urlaubsansprüche erlöschen, wenn sie nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht sind. § 8 MTV-Papier sieht bei den beim Kläger vorliegenden Beschäftigungsdaten eine Jahressonderzahlung in Höhe von 95 % eines Monatsverdienstes vor.

Mit Schreiben vom 01.04.2011 und mit weiterem Schreiben vom 21.07.2011 ließ der Kläger seine Zahlungsansprüche geltend machen. Die Beklagte wies mit Schreiben vom 29.07.2011 die Forderung des Klägers zurück und erhob zugleich hilfsweise die Einrede der Verjährung (Bl. 164 f. d. A.).

Mit seiner Klage vom 05.08.2011, die am selben Tage beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen war, begehrte der Kläger zunächst eine Zahlung in Höhe von 67.748,96 € brutto für die Zeit von Juni 2005 bis April 2009. In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht reduzierte der Kläger schließlich seine Forderung auf 33.478,74 € brutto.

Hinsichtlich des erstinstanzlichen Vortrages sowie der Antragstellung vor dem Arbeitsgericht wird auf den Tatbestand des Ersturteils (Bl. 229, 230 d. A.) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 18.04.2013 abgewiesen. Ein etwaiger Lohnnachzahlungsanspruch sei für den Zeitraum Juni 2005 bis Dezember 2007 verjährt und für den gesamten Zeitraum aufgrund der Ausschlussfrist des im Arbeitsvertrag dynamisch in Bezug genommenen Manteltarifvertrages Zeitarbeit vom 29.11.2004 zwischen der CGZP und dem AMP (künftig MTV-CGZP) in Fassung des Änderungsstarifvertrages vom 09.07.2008 verfallen. Zwar sei die in § 14 des Arbeitsvertrages geregelte Ausschlussfrist von zwei Monaten unwirksam. Dies sei im vorliegenden Fall aber nicht maßgeblich, da nach der Regelung in § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrages die tarifvertraglichen Bestimmungen den einzelvertraglichen Bestimmungen vorgehen sollten, es sei denn, letztere seien für den Arbeitnehmer günstiger. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist sei jedoch nicht günstiger, da der in § 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages in Bezug genommene MTV-CGZP ab Juli 2008 Verfallfristen in der ersten Stufe von drei Monaten nach Fälligkeit vorgesehen habe. Dass der in Bezug genommene Tarifvertrag als Tarifvertrag unwirksam sei, sei nicht relevant, da die Parteien des Arbeitsvertrages auch wirksam einen fehlerhaften und unwirksamen Tarifvertrag im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit in Bezug nehmen könnten. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Urteilsgründe des Ersturteils (Bl. 231 – 233 d. A.) verwiesen.

Gegen dieses dem Kläger am 03.06.2013 zugestellte Urteil legte der Kläger mit Berufungsschriftsatz vom 01.07.2013, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen ist, Berufung ein und begründete diese mit Schriftsatz vom 01.08.2013, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen.

Der Kläger begehrt in der Berufung nurmehr die Zahlung von Equal-Pay-Ansprüchen für die Jahre 2008 und 2009. Diese seien nicht verfallen. Die arbeitsvertragliche Ausschluss-

frist sei unwirksam. Die Ausschlussfristen aus dem unwirksamen MTV-CGZP seien nicht kraft Bezugnahme als allgemeine Geschäftsbedingung Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Es sei davon auszugehen, dass die Arbeitsvertragsparteien nur einen wirksamen Tarifvertrag hätten vereinbaren wollen. Für die Monate Januar 2008 bis April 2009 ergebe sich bezogen auf das laufende Entgelt eine Gesamtdifferenz in Höhe von 7.301,77 € brutto; hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistungen ein Differenzbetrag von 209,44 € netto.

Für die Jahre 2008 und 2009 habe der Kläger auch Anspruch auf Urlaubsgeld nach den Regelungen des MTV-Papier in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts. Auf der Basis von sieben Stunden pro Tag und einem Stundensatz von 10,17 € brutto ergebe sich bei 30 tariflichen Urlaubstagen für 2008 ein Betrag von 1.067,85 € brutto. Im Jahr 2009 habe der Kläger noch einen Anspruch auf zehn tarifliche Urlaubstage, woraus sich ein Urlaubsgeldanspruch in Höhe von 355,95 € brutto, insgesamt also 1.423,80 € brutto ergebe.

Da der Kläger im Jahr 2008 sechs Urlaubstage zu wenig und für das Jahr 2009 zwei Urlaubstage zu wenig erhalten habe, habe die Beklagte Schadensersatz für entgangenen Urlaub für acht Urlaubstage in Höhe von 569,52 € brutto zu zahlen.

Da der Kläger darüber hinaus als Stammmitarbeiter bei der Firma P... einen Anspruch auf Jahressonderzahlung nach § 8 MTV-Papier in Höhe von 95 % eines Monatsverdienstes gehabt hätte, ergebe sich ein weiterer Zahlungsanspruch in Höhe von 1.468,55 € brutto.

Der Kläger beantragt daher in der Berufungsinstanz:

Es wird beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.04.2013, zugestellt am 03.06.2013, Az: 15 Ca 4988/12 aufzuheben und wie folgt abzuändern:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 7.301,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 209,44 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, 1.423,80 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, 569,52 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, 1.468,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält an ihrer bereits erstinstanzlich ausführlich begründeten Ansicht fest, dass die Ansprüche für die Jahre 2008 und 2009 aufgrund der wirksamen Bezugnahme auf den MTV-CGZP in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 09.07.2008 verfallen seien. Danach sei nach § 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages i.V.m. Ziffer 19.2 des MTV-CGZP eine dreimonatige Ausschlussfrist vereinbart worden, die nicht eingehalten worden sei. Bezüglich des geltend gemachten Schadensersatzes für entgangenen Urlaub weist die Beklagte darauf hin, dass der Urlaubsanspruch des jeweiligen Kalenderjahres mit Ablauf des 31. März des Folgejahres untergegangen sei. Ein etwaiger Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld verhalte sich akzessorisch zu dem jeweiligen Urlaubsanspruch.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Berufungsbegründung vom 01.08.2013 (Bl. 258 – 266 d. A.) sowie auf die Berufungserweiterung vom 18.09.2013 (Bl. 284 – 286 d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung ist zum großen Teil begründet. Die Parteien haben eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist nicht wirksam vereinbart. Ansprüche aus den Jahren 2008 und 2009 waren daher nicht verfallen. Schadensersatz wegen nicht erhaltenen Urlaubs im Jahre 2008 kann der Kläger jedoch nicht verlangen, da er die Beklagte nicht vor dem Verfall der Urlaubsansprüche, der spätestens am 31.03.2009 eingetreten ist, in Verzug gesetzt hat.

I. Der Kläger hat für die streitgegenständliche Zeit der Überlassung an die Firma P... Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG. Eine nach § 9 Nr. 2 AÜG zur Abweichung vom Gebot der Gleichbehandlung berechtigende Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen. § 3 Arbeitsvertrag verweist auf wegen der fehlenden Tariffähigkeit der CGZP unwirksame Tarifverträge (vgl. dazu im Einzelnen: BAG 13.03.2013 – 5 AZR 954/11 – Rn. 12 ff.).

II. Der Anspruch des Klägers auf gleiches Arbeitsentgelt ist weder nach § 14 Arbeitsvertrag noch nach § 3 i.V.m. Nr. 19 MTV-CGZP in der Fassung vom 09.07.2008 verfallen.

1. Der Kläger war nicht gehalten, Ausschlussfristen aus unwirksamen Tarifverträgen der CGZP einzuhalten. Solche sind auch nicht kraft Bezugnahme als allgemeine Geschäftsbedingung Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden.

a. Arbeitsvertragsparteien sind zwar grundsätzlich frei, ein kollektives Regelwerk in Bezug zu nehmen, ohne dass es auf dessen normative Wirksamkeit ankommt. Eine derartige Abrede scheidet jedoch aus, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, nur ein wirksamer Tarifvertrag habe vereinbart werden sollen. Das ist vorliegend der Fall. Nur mit einer Bezugnahme auf einen wirksamen Tarifvertrag konnte die Beklagte als Klauselverwenderin den Zweck der Bezugnahme – das Abweichen vom Gebot der Gleichbehandlung nach § 9 Nr. 2 AÜG – erreichen (BAG a.a.O. Rn. 35). Dies gilt insbesondere auch für eine Verweisungsklausel, nach der vorrangig die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten sollen, soweit nicht die Regelungen des Arbeitsvertrages für den Arbeitnehmer günstiger sind (BAG 25.09.2013 – 5 AZR 778/12).

b. Im Übrigen enthält § 14 Arbeitsvertrag eine eigenständige (wenn auch unwirksame, siehe unten) Ausschlussfristenregelung. Dies folgt aus dem grundsätzlichen Vorrang einer ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommenen Klausel vor einer nur durch die pauschale Bezugnahme auf einen Tarifvertrag anwendbaren Regelung (BAG 13.03.2013 – 5 AZR 954/11 – Rn. 40; 25.09.2013 – 5 AZR 778/12 – Rn. 14). Belassen es nicht tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien nicht dabei, ihr Arbeitsverhältnis pauschal einem bestimmten Tarifregime zu unterwerfen, sondern vereinbaren zu einzelnen Gegenständen darüber hinaus im Arbeitsvertrag ausformulierte Regelungen, bringen sie damit typischerweise zum Ausdruck, dass unabhängig von dem in Bezug genommenen Tarifwerk, jedenfalls (auch) die in den Arbeitsvertrag aufgenommenen Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis gelten sollen. Davon können die Arbeitsvertragsparteien abweichen, indem sie etwa einer ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommenen Klausel eine nur „deklaratorische“, den Wortlaut des in Bezug genommenen Tarifwerkes wiedergebende Bedeutung beimessen und damit gleichsam die Bezugnahme „ausformulieren“. Des weiteren bleibt es ihnen unbenommen, andere Kollisionsregeln für das Verhältnis einer ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommenen Klausel zu den inkorporierten tariflichen Regelungen zu schaffen (BAG 25.09.2013 – 5 AZR 778/12 – Rn. 15 f.).

Eine solche anderweitige Regelung haben die Parteien jedoch nicht getroffen. § 3 Abs. 2 Arbeitsvertrag sieht zwar an sich vor, dass eine ausdrücklich in den Vertrag aufgenommene Regelung nicht in jedem Falle eigenständige Bedeutung habe und bei sich widersprechenden Regelungen die tariflichen Bestimmungen maßgeblich sein sollten, es sei denn, der Arbeitsvertrag enthalte eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung. Das führt aber nicht zur Unanwendbarkeit von § 14 Arbeitsvertrag. Denn die Kollisionsregeln in § 3 Abs. 2 Arbeitsvertrag setzen – für den durchschnittlichen Vertragspartner des Klauselverwenders erkennbar – voraus, dass auf arbeitsvertraglicher Ebene überhaupt eine in Bezug genommene tarifliche oder eine ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommene Regelung Anwendung finden und kollidieren können. Das ist vorliegend nicht der Fall. Wegen der Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge geht die Bezugnahme Klausel insgesamt ins Leere: Die in Bezug genommenen Tarifverträge können auf arbeitsvertraglicher Ebene keine Wirkung entfalten, damit sind die dazugehörigen Kollisionsregeln hinfällig (BAG a.a.O. Rn. 16).

2. Die damit allein vereinbarte Ausschlussfrist in § 14 des Arbeitsvertrages, nach der alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beiderseitig spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten ab Fälligkeit – auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – schriftlich geltend zu machen sind (1. Stufe), ist wegen der Unterschreitung der Dauer von drei Monaten unwirksam. Eine solch kurze Frist benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen, § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB (BAG 16.05.2012 – 5 AZR 251/11 – Rn. 35 m.w.N.). Die Unwirksamkeit der Ausschlussklausel führt zu ihrem ersatzlosen Wegfall bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB).

III. Mit Ausnahme der für 2008 geltend gemachten Schadensersatzansprüche für nicht erteilten Urlaub und des entsprechenden Urlaubsgeldes ist die Klage, wie sie im Berufungsverfahren noch gegenständlich ist, auch der Höhe nach begründet.

1. Zur Ermittlung der Höhe des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG ist ein Gesamtvergleich der Entgelte im Überlassungszeitraum anzustellen (BAG 23.03.2011 - 5 AZR 7/10 - Rn. 35 f.). Dabei ist der Begriff des Arbeitsentgelts in §

10 Abs. 4 AÜG national zu bestimmen (Art. 3 Abs. 2 RL) und, wie die beispielhafte Aufzählung in der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 15/25 S. 38) belegt, weit auszulegen. Zu ihm zählt nicht nur das laufende Arbeitsentgelt, sondern jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird bzw. aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss (BAG 13.03.2013 – 5 AZR 242/12 Rn. 32 mwN). In den Gesamtvergleich sind deshalb Leistungen der Entleiherin wie ein 13. Monatsgehalt und eine tarifliche Sonderzahlung, aber auch der von der Beklagten gewährte Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen einzubeziehen (BAG 13.03.2013 – 5 AZR 242/12 Rn. 32).

2. Der Kläger hat die Vergütungsdifferenzen auf Grund der Auskunft der P... für den hier streitgegenständlichen Zeitraum 2008/2009 im Einzelnen unter Gegenüberstellung des von ihm bezogenen Entgelts und den nach Lohngruppe I des LTV-Papier sowie weiteren tariflichen Regelungen der bayerischen Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie dargelegt. Mit der Bezugnahme auf die Auskunft des Entleihers hat der Kläger seiner Darlegungslast genügt. Die Richtigkeit der Auskunft (Anwendung der tariflichen Regelungen der bayerischen Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie und Vergütung nach Lohngruppe I des LTV-Papier) ist von der Beklagten nicht bestritten und gilt daher als zugestanden (BAG 13.03.2013 – 5 AZR 242/12 Rn. 33). Ebenso wenig hat die Beklagte Fehler bei den Berechnungen des Klägers gerügt. Solche sind auch nicht ersichtlich.

a. Die Vergütungsdifferenz hinsichtlich des laufenden auf die geleisteten Stunden bezogenen Entgelts hat der Kläger übersichtlich tabellarischer Form für das Jahr 2008 (Bl. 262, 263 d. A.) und 2009 (Bl. 202 d. A.) dargelegt. Die Beklagte ist dem nicht entgegen getreten. Hieraus ergibt sich eine Gesamtdifferenz in Höhe von 7.301,77 € brutto. Dem Antrag zu 1 war daher stattzugeben.

b. Ebenso hat der Kläger den Differenzbetrag bezüglich der vermögenswirksamen Leistungen für Januar 2008 bis April 2009 tabellarisch im Einzelnen dargelegt (Bl. 264 d. A.). Auch diesen Berechnungen ist die Beklagte nicht entgegen getreten. Sie hat sich auch insoweit allein auf das Eingreifen der Ausschlussfristen bezogen und nicht etwa eingewandt, dass der Kläger möglicherweise die Zahlung nicht an sich, sondern an die Konto

führende Stelle verlangen könnte (vgl. hierzu BAG 26.02.2003 - 5 AZR 112/02 – Rn 53). Auch dem Antrag zu 2 war daher stattzugeben.

c. Auch hinsichtlich der Höhe der Jahressonderzahlung nach § 8 MTV der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie hat die Beklagte außer der Geltendmachung der Ausschlussfrist ebenfalls keine Einwendungen erhoben. Dem Kläger steht daher der geltend gemachte Betrag in Höhe von 1.468,55 € brutto für das Jahr 2008 zu (Antrag zu 5).

d. Schadensersatz bzw. Abgeltung für nicht genommenen Urlaub steht dem Kläger für das Jahr 2008 nicht zu. Für 2009 hat der Kläger Anspruch auf Urlaubsabgeltung für zwei Tage.

aa. Für das Jahr 2008 besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung oder Schadensersatz für nicht gewährte sechs Urlaubstage.

(1) Die Beklagte war nach § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG verpflichtet, dem Kläger für das Jahr 2008 nicht nur 24 Tage, sondern 30 Tage nach § 15 I Nr. 1 MTV-Papier zu gewähren. Zu den Arbeitsbedingungen im Sinne von § 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG zählen zwar ausschließlich die in Art. 3 Abs. 1 lit. f RL2008/104/EG explizit bezeichneten Regelungsmaterien (BAG 23.03.2011 – 5 AZR 7/10 – Rn. 29). Hierzu zählt nach Art. 3 Abs. 1 lit f (i.) aber insbesondere auch der Urlaub.

(2) Nach § 15 I Nr. 7 Satz 3 MTV-Papier erlöschen Urlaubsansprüche in jedem Falle, wenn sie nicht spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht sind. Da nicht vorgetragen oder sonst ersichtlich ist, dass der Kläger die Ansprüche aus dem Jahre 2008 vor dem 31. März des Jahres 2009 geltend gemacht hat, sind die Urlaubsansprüche aus 2008 erloschen.

(3) Da das Arbeitsverhältnis auch nicht vor dem 31.03.2009 endete, sondern erst Ende April 2009, hat sich der Urlaubsanspruch 2008 auch nicht in einen Urlaubsabgeltungsanspruch umgewandelt. Denn nach § 15 IV Nr. 1 MTV-Papier ist eine Abgeltung des Urlaubs nur dann zulässig, wenn der Urlaub wegen Ende des Beschäftigungsverhältnisses

nicht mehr als bezahlte Freizeit gewährt werden kann. Dies setzt einen nicht verfallenen Urlaub zum Ende des Arbeitsverhältnisses voraus.

(4) Der verfallene Urlaubsanspruch 2008 hat sich nicht § 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1, § 286, § 287 Satz 2, § 249 Abs. 1 BGB in einen auf Gewährung von Ersatzurlaub durch Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzanspruch umgewandelt, der sich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB wiederum in einen Geldanspruch gewandelt hätte. Die Beklagte hat sich mit der Urlaubsgewährung nämlich nicht in Verzug befunden. Der Kläger hat den Urlaub nicht vor dessen Verfall geltend gemacht. Es fehlt daher an einer Mahnung im Sinne von § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine solche war auch nicht nach § 286 Abs. 2 BGB entbehrlich. Insbesondere sind keine Anhaltspunkte für eine ernsthafte und endgültige Erfüllungsverweigerung nach § 286 Abs. 2 Nr. 3 BGB bezüglich des Urlaubs für 2008 ersichtlich.

bb. Für das Jahr 2009 steht dem Kläger ein Urlaubsabgeltungsanspruch von zwei Tagen zu.

(1) Nach § 15 I Nr. 2 MTV-Papier hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr für jeden Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Ein angefangener Kalendermonat gilt dabei als voller Monat, wenn das Arbeitsverhältnis länger als zwei Wochen bestanden hat. Nach dieser Regelung standen dem Kläger i.V.m. § 10 Abs. 4 AÜG zehn Urlaubstage für das Jahr 2009 zu. Das übersteigt den gesetzlichen Teilurlaubsanspruch nach §§ 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 c BUrlG. Unstreitig hat der Kläger für das Jahr 2009 acht Urlaubstage in Natur eingebracht. Am Ende des Arbeitsverhältnisses im April 2009 waren daher noch zwei Urlaubstage offen. Dieser Anspruch wandelte sich mit Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 15 IV Nr. 1 MTV-Papier i.V.m. § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um. Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs ist nach der jüngeren Rechtsprechung des BAG (BAG 19.06.2012 – 9 AZR 652/10) ein reiner Geldanspruch und unterfällt daher nicht mehr dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes. Es sind auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien mit den Regelungen in § 15 I Nr. 7 und IV des MTV-Papier eine von den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes abweichende eigenständige Regelung für den den gesetzlichen Urlaub übersteigenden tariflichen Urlaub treffen wollten (vgl. BAG 12.04.2011 – 9 AZR 80/10 Rn

24 ff; anders z.B. für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes: vgl. zuletzt BAG 16.07.2013 – 9 AZR 914/11 Rn. 21 ff).

(2) Nach § 15 IV Nr. 2 ist die Urlaubsabgeltung in Höhe des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach III Nrn. 1, 2 und 4 MTV der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie zu gewähren. Hinsichtlich des Urlaubsentgeltes ergibt sich für 2009 ein Betrag von 142,38 € (7 Stunden pro Tag x 10,17 €). Dies ist der dem Kläger aus dem Antrag zu 4 noch zuzusprechende Betrag. Hinsichtlich des insoweit noch zu zahlende Urlaubsgeldes s.u. unter e.

e. Dem Kläger steht darüber hinaus Urlaubsgeld für 24 Tage für 2008 und für 10 Tage für 2009 zu.

aa. Mit dem Antrag zu 3 hat der Kläger noch offenes Urlaubsgeld nach § 15 III Nr. 4 bzw. IV Nr. 2 MTV-Papier geltend gemacht. Nach § 15 III Nr. 5 sind Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Sowohl Urlaubsentgelt als auch Urlaubsgeld sind unter der Überschrift des § 15 III „Urlaubsvergütung“ geregelt. Nach § 15 IV Nr. 2 ist Urlaubsabgeltung in Höhe des Urlaubsentgelts und des Urlaubsgeldes zu gewähren. In Zusammenschau dieser Regelungen bedeutet das, dass zusätzliches Urlaubsgeld ebenso wie das nach § 15 III Nr. 1 – 3 MTV-Papier errechnete Urlaubsentgelt nur für tatsächlich genommenen Urlaub entrichtet wird.

bb. Dem Kläger steht daher für das Jahr 2008 zusätzliches Urlaubsgeld für die 24 tatsächlich genommenen Urlaubstage zu. Für die sechs verfallenen Urlaubstage steht ihm Urlaubsgeld nicht zu. Für das Jahr 2008 ergibt sich somit Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts für 24 Tage. Das ist ein Betrag von 854,28 € ($24 \times 7 \times 10,17 : 2$).

Hinzu kommt für das Jahr 2009 ein zusätzlicher Urlaubsgeldanspruch für acht Tage genommenen Urlaub sowie für zwei Tage Urlaubsabgeltung, insgesamt also für zehn Tage. Dies ergibt für 2009 einen Anspruch in Höhe von 355,95 €.

Insgesamt ist daher Urlaubsgeld in Höhe von 1.210,23 € brutto nachzuentrichten. In dieser Höhe war dem Antrag zu 3 stattzugeben.

IV. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB.

C.

Die Kostenentscheidung für das Berufungsverfahren folgt aus § 92 Abs. 1 Nr. 1 ZPO. Gegenstand des Berufungsverfahrens waren lediglich Ansprüche in Höhe von 10.973,08 €. Die Kostenverteilung für das erstinstanzliche Verfahren beruht darauf, dass dort ein maximaler Streitwert von 67.748,96 € anhängig war.

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG. Zwar weicht das Urteil hinsichtlich der Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf die Ausschlussfrist des MTV-CGZP von der Entscheidung des LAG Nürnberg vom 11.01.2013 – 3 Sa 114/12 ab. Diese Entscheidung ist durch Urteil des BAG vom 20.11.2013 – 5 AZR 365/13 jedoch aufgehoben und an das LAG zurückverwiesen worden. Die Streitpunkte sind durch die zitierten Urteile des BAG im Sinne der vorliegenden Entscheidung geklärt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist die Revision nicht zulässig;
auf § 72 a ArbGG wird verwiesen.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hahn
ehrenamtlicher Richter

Bickert
ehrenamtliche Richterin