

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 106/12

12 Ca 1808/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 06.03.2013

Rechtsvorschriften: §§ 9, 10 AÜG, 305 ff. BGB, § 16 MTV BZA/DGB

Leitsatz:

Geltendmachung restlicher Vergütungsansprüche (equal-pay) innerhalb einzelvertraglich in Bezug genomener tariflicher Ausschlussfrist

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.01.2012, Az.: 12 Ca 1808/11, wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche aus dem equal-pay-Prinzip.

Der Kläger ist seit 14.01.2008 bei der Beklagten als Elektronikhelfer beschäftigt.

Im Arbeitsvertrag vom 10.01.2008 (Bl. 23 -29 d.A.) wurde der Tarifvertrag AMT/CGZP in Bezug genommen.

Am 11.08.2008 wurde ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen (Bl. 43 – 49 d.A.) und hierin u.a. Folgendes vereinbart:

§ 2 Tarifverträge**(1) Anzuwendende Tarifverträge**

Die Parteien vereinbaren einzelvertraglich die Anwendung der zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BZA) und der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossenen Tarifverträge, bestehend insbesondere aus Manteltarifvertrag (MTV), Entgelttarifvertrag (ERTV), Entgelttarifvertrag (ETV), nebst sämtlicher Anlagen und Protokollnotizen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Sofern zu einem späteren Zeitpunkt weitere die Arbeitsbedingungen oder das Arbeitsentgelt regelnde Vereinbarungen oder Tarifverträge abgeschlossen werden, gilt mit deren in Kraft treten deren Anwendung ebenfalls als vereinbart.

(2) Vorrang tarifvertraglicher Regelungen

Vereinbarungen oder Bestimmungen der in Abs.1 genannten Tarifverträge, Anlagen oder Protokollnotizen haben Vorrang vor entsprechenden Regelungen dieses Arbeitsvertrages. Dies gilt jedoch nicht, sofern die Tarifverträge Abweichungen ausdrücklich zulassen oder der Arbeitsvertrag eine für den Mitarbeiter günstigere Regelung trifft.

(...)

§ 18 Ausschlussfristen

Beide Parteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten (bei Ausscheiden ein Monat) nach Fälligkeit gegenüber der jeweils anderen Partei geltend machen. Im Übrigen gelten die Vorschriften des MTV (Stand 30.05.2006: § 16).

Der MTV BZA/DGB regelt in § 16 Folgendes:

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von zwei Monaten (bei Ausscheiden ein Monat) nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab, so muss der Anspruch innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung bzw. dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

Von Januar bis September 2008 war der Kläger als Leiharbeitnehmer für die Beklagte bei der Firma S... gegen ein Stundenentgelt von EUR 10,-- brutto beschäftigt.

Mit Schreiben vom 22.02.2011 (Bl. 15 – 21 d.A.) machte der Kläger auf Basis der Entgeltgruppe 6b des im Entleiherbetrieb geltenden Entgelttarifvertrags für die Bayerische Metall- und Elektronindustrie (ERA) die Differenzvergütung für die Monate Januar bis Juli 2008 in Höhe von € 7.492,11 brutto geltend.

Mit seiner Klage vom 18.03.2011 verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren gerichtlich weiter.

Der Kläger ist der Meinung, ihm stünden die geltend gemachten Ansprüche nach der Entgeltgruppe 6b zu, da Stammmitarbeiter der Firma S..., welche dieselbe Tätigkeiten wie er Kläger ausführten, nach dieser Entgeltgruppe bezahlt würden.

Die Beklagte beruft sich auf die tarifvertragliche Ausschlussfrist, nach der die Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit hätten geltend gemacht werden müssen. Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 11.01.2012 die Klage abgewiesen.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, arbeitsvertraglich sei zwischen den Parteien die Anwendung des MTV BZA/DGB und insbesondere dessen § 16 vereinbart worden. Die Bezugnahmeklausel in § 2 (1) des Arbeitsvertrages vom 11.08.2008 sei wirksam und halte insbesondere einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand. Die wirksam in Bezug genommene Ausschlussklausel des § 16 MTV unterliege ihrerseits keiner Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Nach § 16 MTV seien die Ansprüche verfallen, da die Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit zur schriftlichen Geltendmachung nicht eingehalten worden sei. Die Differenzvergütung der vorangegangenen Monate hätte nach der Vereinbarung des neuen Arbeitsvertrages vom 10.01.2008 ab dessen Inkrafttreten fristgerecht schriftlich geltend gemacht werden müssen.

Soweit der Kläger geltend mache, die Fälligkeit trete erst mit Verkündung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - ein, treffe das nicht zu. Die Wirkungen einer Ausschlussfrist würden grundsätzlich auch dann eintreten, wenn ein Arbeitnehmer erst später infolge einer Gerichtsentscheidung Kenntnis von dem Bestehen eines Anspruchs erlangt habe. Allein die Unsicherheit der Rechtslage reiche nicht aus, dass der Fälligkeitszeitpunkt verschoben werde. .

Gegen das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 27.01.2012 zugestellte Urteil haben diese mit dem noch am selben Tag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingereichten Schriftsatz vom 23.02.2012 Berufung eingelegt. Sie haben innerhalb der bis 27.04.2012 verlängerten Begründungsfrist die Berufung mit Schriftsatz vom 26.04.2012 begründet. Im Hinblick auf den streitigen Zugang der Berufungsbegründungsschrift und

die vorgelegten eidesstattlichen Versicherungen (Bl. 116 – 119 d.A.) ist eine Stellungnahme der Hausverwaltung eingeholt worden (Bl. 137, 138 d.A.) und es ist die Mechanik des Nachtbriefkasten vom Vorsitzenden der Kammer in Augenschein genommen worden.

Der Kläger meint, die in § 18 des Arbeitsvertrages vom 10.08.2008 getroffene Vereinbarung sei nicht bestimmt genug und deshalb unwirksam. Die erst mit Wirkung zum 01.10.2008 greifende Bezugnahme auf den MTV BZA/DGB und die dort geregelte Ausschlussfrist könne nur Ansprüche mit einer Fälligkeit ab dem 01.10.2008 erfassen aber nicht in der Zeit davor fällig gewordene Ansprüche. Eine rechtzeitige Geltendmachung sei zudem erfolgt, da abzustellen sei auf die Veröffentlichung der maßgeblichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10. Die außergerichtliche Geltendmachung sei mit Schreiben vom 22.02.2011 noch rechtzeitig erfolgt. Nicht abzustellen sei auf den jeweiligen Zahlungszeitpunkt der monatlichen Vergütung. Der Begriff der Fälligkeit entspreche nicht dem Begriff der Fälligkeit im allgemeinen Zivilrecht. Entstehen des Anspruchs sei nicht mit Fälligkeit gleichzusetzen. Wann ein Anspruch fällig werde, sei vielmehr von den Arbeitsgerichten unter Einbeziehung des Kenntnisstandes des Gläubigers und subjektiver Zurechnungspunkte interessengerecht auszulegen (vgl. BAG 28.09.2005, 5 AZR 52/05). Ein Anspruch sei regelmäßig erst dann im Sinne der Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern könne.

Bei den Ausschlussfristen sei auch das Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz gemäß Art. 19 Abs. 4 GG zu beachten. Ob ein Anspruch auf gleiche Entlohnung fällig sei, hänge damit entscheidend davon ab, ab wann dem Leiharbeitnehmer eine gerichtliche Verfolgung möglich und zumutbar gewesen sei. Das Bundesverfassungsgericht habe in seinem Beschluss vom 01.12.2010 (Az. 1 BvR 1682/07) insbesondere ein doppeltes Prozessrisiko unzumutbar angesehen. Ein solches doppeltes Prozessrisiko bestehe aber typischerweise für eine streitgegenständliche Klage eines Leiharbeitnehmers. Er müsse in der Regel zwei Prozesse gleichzeitig führen, einen bezüglich des Auskunftsverlangens gegen den Entleiher und darüber hinaus einen Prozess gegen seinen Arbeitgeber. Daraus folge auch ein doppeltes Kostenrisiko. Der Auskunftsanspruch besteht aber bei Bestehen eines wirksamen Tarifvertrages nicht. Der Arbeitnehmer liefe deshalb noch vor der Entscheidung des BAG Gefahr, gleich zwei Prozesse zu verlieren.

Zu berücksichtigen sei auch, dass die Geltendmachung deswegen unzumutbar sei, da die Notwendigkeit bestanden habe, das Verfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG auszusetzen bis

zur abschließenden Klärung durch das Bundesarbeitsgericht. Der Arbeitnehmer hätte somit als Antragsteller ein Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG zur Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP im streitgegenständlichen Zeitpunkt einleiten müssen, um auf diesem Wege eine Feststellung der Unwirksamkeit des für ihn geltenden Tarifvertrages zu erlangen. Es sei deshalb interessegerecht und entspreche dem Grundsatz effektiven Rechtsschutzes, dass der Anspruch erst mit der Veröffentlichung der BAG-Entscheidung fällig geworden sei. In diesem Sinne habe auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 20.09.2011, Az. 7 Sa 1318/11, entschieden.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.01.2012, Az.: 12 Ca 1808/11, wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 7.492,11 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 746,98 EUR brutto seit 01.02.2008, aus 1.315,26 EUR brutto seit 01.03.2008, aus 963,42 EUR brutto seit 01.04.2008, aus 1.184,70 EUR brutto seit 01.05.2008, aus 991,64 EUR brutto seit 01.06.2008, aus 1.108,81 EUR brutto seit 01.07.2008 und aus 1.181,30 EUR brutto seit 01.08.2008 an den Kläger zu zahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.01.2012 wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

Zur Begründung trägt sie vor, die Zahlungsansprüche des Klägers seien verfallen, denn die in seinem Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist sei rechtswirksam. Die streitgegenständlichen zusätzlichen Vergütungsansprüche seien jeweils zum Ende des Beschäftigungsmonats fällig geworden. Die Fälligkeit trete nicht erst dann ein, wenn der Kläger von einem Urteil Kenntnis nehme, welches ihm gegebenenfalls Ansprüche bescheren könne. Derartiges ergebe sich aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom

28.09.2005, Az. 5 AZR 52/05, gerade nicht. Vielmehr müsse der Arbeitnehmer seine Ansprüche laufend überprüfen oder er laufe Gefahr diese zu verlieren, wenn er trotz der Möglichkeit, seine Ansprüche zu beziffern, diese nicht geltend mache. Abzustellen sei darauf, ob es dem Arbeitnehmer irgendwie möglich sei, bestehende Ansprüche der Höhe nach nachzuvollziehen. Dies sei vorliegend der Fall gewesen. Der Kläger habe schon im Jahre 2008 die Möglichkeit gehabt, seine Vergütung mit der zu vergleichen, die der im Entleiherbetrieb zur Anwendung kommende Tarifvertrag für seine Tätigkeit vorsehe. Nicht abzustellen sei auf die Kenntnis des Urteils des BAG vom 14.12.2010.

Die Ansprüche seien damit allesamt am Monatsende des Leistungsmonats im Jahre 2008 fällig geworden und zwei Monate später verfallen.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird der Parteien wird auf den Tatbestand des Ersturteils sowie insbesondere die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze Bezug genommen und gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer nochmaligen Darstellung im Einzelnen abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 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.

Seitens des Gerichts wird davon ausgegangen, dass mit Vorlage der eidesstattlichen Versicherungen vom 10.05.2012 in ausreichendem Umfang glaubhaft gemacht worden ist, dass die Berufungsbegründungsschrift bereits am 27.04.2013 in den Nachtbriefkasten des Landesarbeitsgerichts eingelegt worden ist.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass nach der Entnahme der Post bei der Anbringung des Eingangsstempels ein Irrtum/ein Fehler aufgetreten ist. Die Mechanik des in

- 7 -

Augenschein genommenen Nachtbriefkastens sieht keine automatische Kennzeichnung der eingeworfenen Poststücke vor.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg, denn die vom Kläger eingeklagten Zahlungsansprüche waren im Zeitpunkt der schriftlichen Geltendmachung bereits verfallen, wie vom Erstgericht zutreffend festgestellt.

Insofern kann auf die Ausführungen im Ersturteil verwiesen und gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer nur wiederholenden Wiedergabe der Gründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind noch folgende Ausführungen veranlasst:

1. Das Erstgericht hat zutreffend festgestellt, dass in § 18 des Arbeitsvertrages vom 11.08.2008, der gemäß § 2 des Änderungsvertrages vom 08.08.2008 (Bl. 102 d.A.) zum 01.10.2008 in Kraft getreten ist, mit rechtsverbindlicher Wirkung ab diesem Zeitpunkt eine zweimonatige Ausschlussfrist vereinbart worden ist.
 - a) Es hat in diesem Zusammenhang zutreffend auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20.05.2011 (10 Sa 2001/10, zitiert in juris) verwiesen. Danach wird bei einer umfassenden Bezugnahme auf tariflich geregelter Arbeitsbedingungen, wie hier in § 2 Abs. 1 und Abs. 2 des Vertrages, wirksam auch die in einem Manteltarifvertrag enthaltene Ausschlussfrist in Bezug genommen. Eine solche vertragliche Gestaltung stellt, selbst wenn die im Tarifvertrag geregelte Ausschlussfrist eine Dauer von drei Monaten unterschreitet, keine unzulässige einseitige Benachteiligung des Vertragspartners gemäß § 307 Abs. 1 dar und ist auch nicht per se infolge der Verweisung auf ein externes Regelwerk unklar oder unverständlich.
 - b) Eine Unklarheit folgt im vorliegenden Fall auch nicht daraus, wie von der Berufung gerügt, dass in § 18 Satz 1 des Vertrages eine Ausschlussfrist von zwei

Monaten geregelt wird und in § 18 Satz 2 des Vertrages der Hinweis erfolgt, dass „im Übrigen...“ die tarifvertraglichen Regelungen in § 16 des Manteltarifvertrages vom 30.05.2006 gelten sollen.

Auch wenn die Arbeitsvertragsparteien in § 18 Satz 1 nicht den identischen Wortlaut von § 16 Abs. 1 des in Bezug genommenen Manteltarifvertrages übernommen haben, stellt die Regelung gleichwohl inhaltlich eine bloße Wiederholung der tarifvertraglichen Regelung dar. In § 16 Satz 1 des Manteltarifvertrages wird in Übereinstimmung mit dem Inhalt von § 18 Satz 1 des Vertrages für jedwede Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gefordert, dass diese innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Fälligkeit bzw. innerhalb eines Monats bei Ausscheiden schriftlich geltend gemacht werden.

Insoweit handelt es sich bei der Vertragsklausel, wie in dem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall, um eine rein deklaratorische Wiederholung des Inhalts der tarifvertraglichen Ausschlussfrist, sowohl was den Umfang der erfassten Ansprüche, die Frist zur Geltendmachung, deren Form sowie den Fristbeginn anlangt.

Damit wird durch § 18 des Arbeitsvertrages insgesamt auf den Inhalt der tarifvertraglichen Regelung in § 16 MTV BZA/DGB verwiesen, was bei einem verständigen Vertragspartner keine Zweifel hinsichtlich des Regelungsinhalts auszulösen vermag.

2. Die Klage ist auch dann unbegründet, wenn man der Rechtsansicht des Klägers folgen und darauf abstellen würde, dass die Ausschlussfrist erst mit der Veröffentlichung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 zu laufen begonnen hätte. Auch dann wäre vom Kläger die vereinbarte Ausschlussfrist von zwei Monaten versäumt worden.

Es ist gerichtsbekannt und kann auch jederzeit im Internet recherchiert werden, dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP vom 14.12.2010 vom Gericht noch am selben Tag als Pressemitteilung verbreitet worden ist. Die Pressemitteilung ist von der dpa, der Tagespresse und den juristischen Informationsdiensten sofort veröffentlicht worden. Einzelne DGB-Gewerkschaften (z.B. die IG Metall) haben bereits am Folgetag in ihren Informations-

foren auf die sich daraus ergebenden vergütungsrechtlichen Folgen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern hingewiesen.

Danach hat eine Veröffentlichung dieser Entscheidung nicht erst - wie vom Kläger behauptet - im Monat Februar 2011 stattgefunden.

Da von dem Kläger die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche erstmals mit Schreiben vom 22.02.2011 gegenüber der Beklagten geltend gemacht worden sind, erfolgte dies verspätet und waren seine Ansprüche bereits verfallen.

Da von einer Möglichkeit der Kenntnisnahme der BAG-Entscheidung und ihrer vergütungsrechtlichen Folgen bereits am 15.12.2010 ausgehen ist, hätten die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche spätestens bis 15.02.2011 in der vorgeschriebenen schriftlichen Form geltend gemacht werden müssen.

Dies wurde hier unterlassen, was zum Erlöschen der Forderungen zu diesem Tag führt.

3. Die Ansprüche sind auch dann erloschen, wenn sie bereits zu einem früheren Zeitpunkt fällig geworden sind.

Wenn man der Ansicht folgt, dem Kläger wäre es spätestens ab der Bekanntgabe der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 07.12.2009, 23 TaBV 1016/09, in der der CGZP die Tariffähigkeit abgesprochen worden ist, möglich gewesen, seine Ansprüche schriftlich geltend zu machen, hätte er die Frist zur schriftlichen Geltendmachung - beginnend mit der Veröffentlichung dieser Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg im Dezember 2009 - ebenso versäumt.

Von einem Teil der Instanzgerichte (so z.B. Sächsisches LAG 23.08.2011, 1 Sa 322/11; LAG Düsseldorf 08.12.2011, 11 Sa 852/11) wird vertreten, dass Leiharbeiter, in deren Verträgen auf Tarifverträge mit der CGZP verwiesen worden ist, spätestens ab der Veröffentlichung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht mehr auf die Wirksamkeit der in Bezug genommenen Tarifverträge vertrauen durften und die daraus resultierenden vergütungsrechtlichen Konsequenzen ziehen mussten. Jedenfalls ab diesem Zeitpunkt war auch für den Kläger erkennbar, dass equal-pay-Ansprüche gegen die Beklagte in Betracht kommen können.

Hinsichtlich des Beginns der Ausschlussfristen schließt sich die erkennende Kammer der Rechtsansicht der Kammern 2 und 8 des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (Urteile vom 02.05.2012 - 2 Sa 516/11- und vom 23.12.2012 – 8 Sa 633/11) an, die auch von einigen anderen Landesarbeitsgerichten vertretenen wird (vgl. LAG Hamm 18.04.2012, 3 Sa 1598/11; LAG Düsseldorf 22.05.2012, 16 Sa 302/12; LAG Chemnitz 17.04.2012, 1 Sa 53/12; jeweils in juris), wonach eine vereinbarte Ausschlussfrist für die geltend gemachten Vergütungsansprüche bereits mit der Fälligkeit der Vergütung für den einzelnen Abrechnungsmonat zu laufen beginnt.

Die Fälligkeit im Sinne von Ausschlussfristen tritt nach ständiger Rechtsprechung des BAG erst ein, wenn die Forderung annähernd bezifferbar ist (BAG vom 14.03.2012 - 10 AZR 172/11 - in juris), wenn sie in ihrem Bestand feststellbar ist und geltend gemacht werden kann. Dies ist unter Berücksichtigung der Wertung der Verjährungsregelungen dann anzunehmen, wenn dem Gläubiger alle anspruchsbegründenden Tatsachen bekannt sind.

Dem Kläger war in Bezug auf das gezahlte Monatsentgelt spätestens bei Erhalt der monatlichen Abrechnungen und des sich daraus ergebenden Zahlungsbetrages bekannt, dass er nicht zu den Bedingungen des Entgelttarifvertrages der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vergütet wird, wie Stammarbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebes. Er wäre deshalb in der Lage gewesen, die sich ergebende Vergütungsdifferenz zu ermitteln und seine Ansprüche annähernd zu beziffern. Gegenteiliges hat er jedenfalls nicht behauptet und vorgetragen.

Darauf, dass er fehlerhaft von der Wirksamkeit des im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifvertrages ausgegangen ist, kommt es nicht an. Dies wäre nämlich kein Irrtum über anspruchsbegründende Tatsachen, sondern allenfalls ein unbeachtlicher Rechtsirrtum (vgl. LAG Düsseldorf vom 08.12.2011, 11 Sa 852/11).

Es war dem Kläger auch nicht unzumutbar, seine Ansprüche innerhalb der Ausschlussfrist schriftlich geltend zu machen.

Die Unzumutbarkeit ergibt sich insbesondere nicht aus einem vom Kläger vorgetragenen hohen Kostenrisiko bei einer Prozessführung bzw. einem erhöhten Prozessrisiko, sowohl gegenüber dem Verleiher der equal-pay-Klage als auch dem Entleiher für die Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs.

Zum einen ist, wie bereits dargelegt, nicht ersichtlich, dass der Kläger zur Bezifferung seines Anspruchs zunächst eine Auskunftsklage hätte führen müssen. Vielmehr konnte er seine Ansprüche auch ohne diese Auskunft aufgrund des einschlägigen Tarifvertrages ohne weiteres wenigstens annähernd beziffern, wie dies erkennbar auch vorliegend geschehen ist.

Zum anderen geht es zunächst nur um die Einhaltung der ersten Stufe der Ausschlussfrist, der schriftlichen Geltendmachung zusätzlicher Vergütungsansprüche. Jedenfalls dies hätte ohne jedwedes Prozessrisiko und ohne weitere Kosten erfolgen können. Was der Kläger jedoch unterlassen hat

Die Unzumutbarkeit ergibt sich auch nicht aus dem Aspekt der Notwendigkeit der Aussetzung des equal-pay-Verfahrens nach § 97 Abs. 5 ArbGG.

Die Durchsetzung eines Verfahrens zur Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP ist nicht Voraussetzung für eine schriftliche Geltendmachung.

Im Übrigen wirkt ein Beschluss im Verfahren nach § 97 ArbGG für und gegen alle und nicht nur zwischen den am Verfahren unmittelbar Beteiligten. Nicht erforderlich wäre es deshalb gewesen, dass gerade der Kläger ein solches Verfahren führt. Andererseits liegt es in der Natur der Sache, dass derjenige, der sich auf die mangelnde Tariffähigkeit einer Tarifvertragspartei beruft, notfalls ein Verfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG führen muss (vgl. LAG Hamm a.a.O.).

Damit beginnt die Verfallfrist grundsätzlich mit Fälligkeit der monatlichen Lohnansprüche. Es soll zwischen den Vertragsparteien nach Sinn und Zweck einer einzelvertraglich vereinbarten oder kollektivrechtlich vorgeschriebenen Ausschlussfrist innerhalb kurzer Zeit Rechtsklarheit über in Anspruch genommene einzelvertragliche, kollektivrechtliche oder gesetzliche Rechtspositionen erzeugt werden.

Ausschlussfristen verfolgen nämlich den Zweck, im Interesse beider Vertragsparteien möglichst bald Rechtssicherheit herzustellen.

Dieses Ziel kann nicht erreicht werden, wenn Fristen erst zu laufen beginnen, wenn alle offenen Rechtsfragen endgültig rechtskräftig geklärt sind.

Allerdings wird im vorliegenden Fall das Arbeitsverhältnis des Klägers erstmals aufgrund des Änderungsvertrages vom 08.08.2008 (Bl. 102 d.A.) und des Arbeitsvertra-

- 12 -

ges vom 11.08.2008 (Bl. 43 – 49 d.A.) mit Wirkung zum 01.10.2008 einer rechtswirksamen Ausschlussfristenregelung unterworfen.

Die zuvor in § 18 des Vertrages vom 10.01.2008 (Bl. 23 – 29 d.A.) vereinbarte Ausschlussfrist von zwei Monaten war nämlich als einzelvertraglich vereinbarte Frist zu kurz bemessen (vgl. BAG vom 25.09.2005 – 5 AZR 572/04) und deshalb unverbindlich. In Ermangelung der Tariffähigkeit der CGZP kam dem in § 18 des Arbeitsvertrages in Bezug genommene Regelungsmerkmal nicht die Qualität eines Tarifvertrages zu und konnte deshalb hinsichtlich der Länge der Ausschlussfrist § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht greifen.

Dies gebietet im vorliegenden Fall hinsichtlich des Beginns der Ausschlussfrist nicht auf den Fälligkeitszeitpunkt des einzelnen Vergütungsanspruchs abzustellen, sondern auf den 01.10.2008, den Zeitpunkt der erstmaligen rechtlich verbindlichen Begründung einer Obliegenheit zur fristgerechten schriftlichen Geltendmachung von Vergütungsansprüchen.

Demnach hätte der Kläger die hier streitgegenständlichen Zahlungsansprüche binnen zweier Monate nach Inkrafttreten der Vertragsänderung schriftlich gegenüber der Beklagten geltend machen müssen.

Diese Frist ist vom Kläger nicht eingehalten worden.

III.

1. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, da eine höchstgerichtliche Entscheidung zu den entscheidenden Rechtsfragen noch nicht vorliegt, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 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/>.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Arnold
ehrenamtlicher Richter

Stuckert
ehrenamtliche Richterin