

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

8 Sa 286/13

7 Ca 3007/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 18.09.2013

Rechtsvorschriften: §§ 64 I, II 1, 66 I 1 ArbGG, 520 III 2 Nr. 2, 522 I ZPO

Leitsatz:

Die Berufungsbegründung muss sich mit allen selbständig tragenden Urteilsgründen inhaltlich auseinandersetzen, auch mit Hilfsbegründungen.

Beschluss:

1. Die Berufung der Klägerin vom 24.05.2013 gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 28.11.2012, Az. 7 Ca 3007/11, wird auf Kosten der Klägerin als unzulässig verworfen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des equal pay.

Die Klägerin war bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, in der Zeit von 16.03.2008 bis 23.12.2008 als gewerbliche Hilfskraft für Verpackungstätigkeiten und in der Zeit vom 26.09.2009 bis 23.12.2009 als Lagerarbeiterin für Lagerhilfstätigkeiten tätig. Der Einsatz der Klägerin erfolgte jeweils bei der Firma L....

Beiden Arbeitsverhältnissen lagen im Wesentlichen inhaltsgleiche Arbeitsverträge vom 05.03.2008 und vom 23.06.2009 zugrunde, die auszugsweise wie folgt lauten:

„§ 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag; Geltungsvorrang; Tarifwechsel“

- (1) Die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) geschlossenen Tarifverträgen, bestehend aus Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag sowie etwaigen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer der in Satz 1 genannten Gewerkschaften ist.
- (2) Sollten die in Abs. 1 genannten Tarifverträge gekündigt werden oder auf andere Weise ihre Gültigkeit verlieren, ohne dass neue, zwischen diesen Tarifvertragsparteien abgeschlossene Tarifverträge an ihre Stelle treten, bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsvertrages nach den in Abs. 1 genannten Tarifverträgen in der zuletzt zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Fassung. Sollten durch eine gerichtliche Entscheidung festgestellt werden, dass die in Abs. 1 genannten Tarifverträge unwirksam sind oder bereits in der Vergangenheit unwirksam waren, bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages nach den zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und der Tarifgemeinschaft der Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträgen in der Fassung, die zum jeweiligen Zeitpunkt der Anspruchsbegründung galt.

....
§ 19 Ausschlussfristen/....

- (1) Ansprüche der Vertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind; dies gilt nicht, wenn der in § 1 Abs. 1 genannte Manteltarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung eine abweichende Regelung enthält.
- (2) Lehnt die andere Vertragspartei die Erfüllung des Anspruchs schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird; dies gilt nicht, wenn der in § 1 Abs. 1 genannte Manteltarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung eine abweichende Regelung enthält.

....“

(Auf die Kopien Blatt 6 ff und Blatt 9 ff der Akte wird Bezug genommen).

Mit Schreiben vom 10.03.2011 machte die Gewerkschaft ver.di gegenüber der Firma A... die streitgegenständlichen equal-pay-Ansprüche geltend. Mit Schreiben vom 14.03.2011 wies die Beklagte darauf hin, dass die Klägerin nicht bei der Firma A..., sondern bei ihr beschäftigt war und verwies im Übrigen auf die arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen. Mit der beim Arbeitsgericht Nürnberg am 17.05.2011 eingegangenen und am 20.05.2011 zugestellten Klage erhob die Klägerin die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche gegen die Firma A.... Mit Schriftsatz vom 31.08.2011, zugestellt am 02.09.2011, erweiterte die Klägerin die Klage auf die Beklagte. In der Kammerverhandlung vom 14.11.2012 nahm die Klägerin die Klage gegenüber der Firma A... zurück.

Die Klägerin macht im Wesentlichen geltend, dass das arbeitsvertraglich aufgrund der Verweisung auf die Tarifverträge CGZP/AMP gezahlte Entgelt gegen §§ 9 Abs. 2, 10 Abs. 4 AÜG verstoße, nachdem die CGZP-Tarifverträge nach der Rechtsprechung des BAG nicht wirksam geworden seien.

Die Beklagte hielt dem im Wesentlichen entgegen, dass die Klägerin die Anspruchsgrundlage nicht schlüssig dargelegt habe und im Übrigen die Klageansprüche verfallen seien.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 28.11.2012 die Klage mit der Begründung, dass die Ansprüche jedenfalls verfallen seien, vollumfänglich abgewiesen. So sei die Klageforderung bereits nach Ziffer 19.2 des MTV CGZP/AMP verfallen, der eine einstufige Ausschlussfrist mit einer Geltendmachung von drei Monaten ab Fälligkeit vorsehe. Unabhängig davon, dass der MTV CGZP/AMP nicht wirksam zustande gekommen sei, sei die Ausschlussfristenregelung in Ziffer 19.2 des MTV individualrechtlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Diese auf die Fälligkeit abstellende und daher mit jedem Entgeltabrechnungszeitraum zu laufen beginnende dreimonatige Ausschlussfrist habe die Klägerin nicht mit ihrem Schreiben vom 10.03.2011 gewahrt, da dieses Schreiben nicht an ihre Arbeitgeberin, die Beklagte, gerichtet gewesen sei, sondern an die personenverschiedene Firma A.... Erst mit Zustellung der Klageerweiterung vom 31.08.2011 am 02.09.2011 liege überhaupt eine Geltendmachung gegenüber der Beklagten vor.

Für den Fall, dass man der Rechtsauffassung nicht folge, dass die tarifvertragliche Ausschlussfristenregelung zum Inhalt des Arbeitsvertrages werde, begründet das Arbeitsgericht die Klageabweisung des Weiteren damit, dass sich dann die Ausschlussfristen durch die in „Abs. 2 des Arbeitsvertrages geregelte weitere Verweisung nach den tarifvertraglichen Regelungen iGZ/DGB“ bestimmten. Diese regelten eine zweistufige Ausschlussfrist, deren erste Stufe zur einmonatigen schriftlichen Geltendmachung ab Fälligkeit die Klägerin wiederum nicht gewahrt habe.

Auf den Inhalt des arbeitsgerichtlichen Urteils wird - auch hinsichtlich des erstinstanzlichen Parteivorbringens im Einzelnen - Bezug genommen.

Gegen das ihr am 29.04.2013 zugestellte Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 28.11.2012 hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 24.05.2013, per Telefax beim LAG Nürnberg am selben Tage zugeworfen, Berufung eingelegt.

Mit der am selben Tage beim LAG Nürnberg eingegangenen Berufungsbegründungsschrift vom 27.06.2013 begründet die Klägerin ihre Berufung im Wesentlichen mit der zwischenzeitlichen Entscheidung des BAG vom 13.03.2013, 5 AZR 954/11, wo das BAG ausgeführt habe, dass eine Ausschlussfristenregelung in einem unwirksamen CGZP-Tarifvertrag nicht kraft Bezugnahme als Allgemeine Geschäftsbedingung Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden sei.

Der dortige Arbeitsvertrag habe in § 1 (Tarifliche Bestimmungen) u.a. Folgendes vorgesehen:

„Sollten die in Abs. 1 genannten Tarifverträge (Anmerkung: Tarifverträge AMP/CGZP) gekündigt werden oder auf andere Weise ihre Gültigkeit verlieren, ohne dass neue, zwischen diesen Tarifvertragsparteien abgeschlossene Tarifverträge an ihre Stelle treten, bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsvertrages nach den in Abs. 1 genannten Tarifverträgen in der zuletzt zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Fassung.“

Diese arbeitsvertragliche Regelung in dem vom BAG entschiedenen Sachverhalt sei vorliegend mit der Regelung in § 1 Abs. 2 Satz 1 der beiden zwischen der Klägerin und der Beklagten geschlossenen Arbeitsverträge identisch.

Die Klägerin verweist auf die Auffassung des BAG vom 13.03.2013, 5 AZR 954/11, Rdnr. 35, wonach davon auszugehen sei, dass die Arbeitsvertragsparteien nur einen wirksamen Tarifvertrag haben vereinbaren wollen, weil nur mit einer Bezugnahme auf einen wirksamen Tarifvertrag die beklagte Klauselverwenderin den Zweck der Bezugnahme - das Abweichen vom Gebot der Gleichbehandlung nach § 9 Nr. 2 AÜG - habe erreichen können.

Die Klägerin schlussfolgert in der Berufungsbegründung hieraus, dass „folglich die tarifvertraglichen Ausschlussfristen keine Anwendung“ finden.

Weiter führt die Klägerin in der Berufungsbegründung vom 27.06.2013 auf Seite 4 noch aus, dass die in § 19 der beiden Arbeitsverträge vereinbarte zweimonatige Ausschlussfrist eine unangemessene Benachteiligung darstelle und der Inhaltskontrolle gemäß § 307 BGB nicht standhalte.

Schließlich hält die Klägerin die Klageforderungen für schlüssig dargelegt.

Die Beklagte hält die Berufung bereits mangels ausreichender Berufungsbegründung für unzulässig.

Die Berufung der Klägerin wende sich nur gegen denjenigen Teil der Entscheidung des Arbeitsgerichts Nürnberg, in dem die in den unwirksamen Tarifverträgen der CGZP enthaltenen Ausschlussfristen wirksam als arbeitsvertragliche Regelung in das Arbeitsverhältnis einbezogen worden und demnach mögliche Ansprüche der Klägerin bei Klageerhebung bereits verfallen gewesen seien.

Demgegenüber habe das Arbeitsgericht Nürnberg auf Seite 6 des Urteils vom 28.11.2012 seine Entscheidung auf eine zweite selbständige Urteilsbegründung gestützt. Danach bestimmten sich - selbst wenn man der Auffassung nicht folge, dass die tarifliche Ausschlussfristenregelung zum Inhalt des Arbeitsvertrages geworden sein - die Ausschlussfristen durch die in Absatz 2 des Arbeitsvertrages geregelte weitere Verweisung nach den tarifvertraglichen Regelungen iGZ/DGB. Diese regelten eine zweistufige Ausschlussfrist,

in deren erster Stufe eine einmonatige schriftliche Geltendmachung ab Fälligkeit vorgesehen sei. Auch danach seien die Ansprüche der Klägerin verfallen.

Die Beklagte meint, dass das Arbeitsgericht Nürnberg sein Urteil demnach auf zwei selbständig tragfähige alternative Begründungen gestützt habe und die Klägerin lediglich Einwendungen gegen die eine Begründungsalternative vorgebracht habe, so dass die Berufung nicht erheblich sei.

II.

Die Berufung ist unzulässig und bleibt damit ohne Erfolg.

1. Die Berufung wurde zwar durch Berufungsschrift vom 24.05.2013, beim Gericht eingegangen am selben Tage, form- und fristgemäß innerhalb der bis zum 29.05.2013 laufenden Berufungsfrist eingelegt (§§ 64 Abs. 1, 66 Abs. 1 ArbGG).
2. Die Berufung ist aber nicht hinreichend begründet im Sinne von §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 520 ZPO. Die innerhalb der bis zum 29.06.2013 laufenden Frist eingereichte Berufungsbegründung vom 27.06.2013 entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben.
 - a) Die Berufungsbegründung muss insbesondere die Bezeichnung der Umstände enthalten, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt (§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO).

Die Berufungsbegründung muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein. Sie muss klar und konkret erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher und rechtlicher Art und aus welchen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Sie erfordert eine argumentative Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen und muss sich mit den erstinstanzlichen Entscheidungsgründen inhaltlich auseinandersetzen (BAG vom 17.01.2007, AP Nr. 30 zu § 40 TzBfG; BAG vom 10.02.2005, EzA Nr. 40 zu § 64 ArbGG 1979).

Hat das Gericht seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbst-

ständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss der Berufungskläger in der Berufungsbegründung für jede dieser Erwägungen darlegen, warum sie nach seiner Auffassung die angegriffene Entscheidung nicht trägt; andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (BAG vom 14.12.2004, AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitgebers; BAG vom 28.05.2009, AP Nr. 2 zu § 520 ZPO; GK-ArbGG/Vossen, § 66 Rdnr. 135 a).

- b) Diesen aufgezeigten Grundsätzen der Rechtsprechung des BAG vermag die vorliegende Berufungsbegründung vom 27.06.2013 nicht zu genügen. Die Berufungsbegründung hat sich nicht mit allen tragenden Urteilsgründen befasst, insbesondere nicht mit der Hilfsbegründung zum Eingreifen der Ausschlussfrist nach den tarifvertraglichen Regelungen iGZ/DGB.
 - aa) Das Arbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung in der Hauptsache damit begründet, dass die Klageforderungen wegen Nichteinhaltung der nach Auffassung des Arbeitsgerichtes anwendbaren Regelung in Ziffer 19.2 des MTV CGZP/AMP verfallen sind. Hiergegen wendet sich die Klägerin in der Berufungsbegründung. Sie führt unter Berufung auf die Entscheidung des BAG vom 13.03.2013 - 5 AZR 954/11 - aus, dass die Klägerin nicht gehalten gewesen sei, Ausschlussfristen aus unwirksamen Tarifverträgen der CGZP oder des AMP einzuhalten. Die Klägerin zitiert insoweit den Wortlaut der formularvertraglichen Bezugnahmeklausel, die dem Sachverhalt der BAG-Entscheidung zugrunde lag und weist darauf hin, dass die dortigen Regelungen mit der Regelung in § 1 Abs. 2 Satz 1 der beiden Arbeitsverträge identisch sei, die zwischen der Klägerin und der Beklagten vereinbart wurden. Die Klägerin schlussfolgert auf Seite 4 der Berufungsbegründung hieraus, dass die tariflichen Ausschlussfristen keine Anwendung fänden.

Darüber hinaus wendet sich die Klägerin in der Berufungsbegründung auf Seite 4 nur noch gegen einen Verfall der Klageforderungen aufgrund der Ausschlussfrist in § 19 beider Arbeitsverträge mit der Begründung, dass diese Ausschlussfristen wegen der lediglich zweimonatigen Länge unangemessen benachteiligend seien und einer Inhaltskontrolle gemäß § 307 BGB nicht

standhielten. Die Berufungsbegründung wendet sich insoweit gegen einen Umstand, auf den das angegriffene Urteil in keinem Punkt gestützt wurde.

- bb) Demgegenüber fehlt es an ausreichenden Ausführungen der Berufungsbegründung zu der Hilfsbegründung des angegriffenen Urteiles betreffend den Verfall nach den tarifvertraglichen Regelungen iGZ/DGB.

Das Erstgericht hatte die Klageabweisung für den Fall, dass der Rechtsauffassung zum Eingreifen der Ausschlussfristen nach dem MTV CGZP/AMP nicht zu folgen sei, hilfsweise mit dem Argument begründet, dass dann „durch die in Absatz 2 des Arbeitsvertrages geregelte weitere Verweisung“ sich die Ausschlussfristen nach den tarifvertraglichen Regelungen iGZ/FGB bestimmten und dass diese bereits in der ersten Stufe zur einmonatigen schriftlichen Geltendmachung nicht erfolgt seien.

Zwar zitiert das Erstgericht den insoweit maßgeblichen Passus des jeweils maßgeblichen Arbeitsvertrages nur unvollständig, indem es auf Seite 6 vorletzter Absatz von „Absatz 2 des Arbeitsvertrages“ spricht.

Jedoch ist aus dem Gesamtzusammenhang des Urteils zweifelsfrei erkennbar, dass insoweit die in § 1 Abs. 2 Satz 2 der beiden Arbeitsverträge geregelte Inbezugnahme der iGZ/DGB-Tarifverträge gemeint ist. Bereits im Tatbestand auf Seite 2 führt das Urteil unter wortwörtlicher Wiedergabe des § 1 Abs. 2 der beiden Arbeitsverträge aus, dass der Arbeitsvertrag „**in Absatz 1** auf die Tarifverträge ... CGZP ... AMP verweist und dass des weiteren der Arbeitsvertrag **in Absatz 2** folgende Regelungen enthalte ...“. Auch ohne vollständige Paragraphen-Zitierung kommt durch diese Formulierung eindeutig zum Ausdruck, dass es sich um den zweiten Absatz des § 1 der Arbeitsverträge handele.

Hieraus ist zweifelsfrei ersichtlich, dass die Hilfsbegründung auf Seite 6 vorletzter Absatz des angegriffenen Urteiles die in § 1 Abs. 2 Satz 2 der Arbeitsverträge vorgesehene Inbezugnahme der iGZ/DGB-Tarifverträge zum Gegenstand hat. Dies erhellt sowohl aus der mit dem Tatbestand des Urteils inhaltsgleichen Diktion („Absatz 2 des Arbeitsvertrages“) sowie aus der eindeutigen

Bezeichnung der in § 1 Abs. 2 Satz 2 der Arbeitsverträge in Bezug genommenen zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und der Tarifgemeinschaft der Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge als „tarifvertragliche Regelungen iGZ/DGB“.

Gegen diese Urteilsbegründung wendet sich die Berufungsbegründung nicht in der erforderlichen Erkennbarkeit. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass die Berufungsbegründung auf Seite 4 im 3. Absatz durch die Formulierung „Folglich finden die tarifvertraglichen Ausschlussfristen keine Anwendung“ sich auch gegen die Hilfsbegründung des angegriffenen Urteiles wendet. Bis hin zu dem zitierten Passus auf Seite 4 beschäftigt sich die gesamte Berufungsbegründung von Seite 2 an ausschließlich mit der Nichtanwendbarkeit der in § 1 Abs. 2 Satz 1 der Arbeitsverträge in Bezug genommenen Tarifverträge CGZP/AMP und insbesondere der dortigen Ausschlussfrist in Ziffer 19.2 des MTV. Noch im unmittelbar vorausgehenden Absatz auf Seite 4 führt die Berufungsbegründung aus, dass die der Entscheidung des BAG vom 13.03.2013, 5 AZR 954/11 zugrundeliegende Vertragsregelung mit der Regelung in § 1 Abs. 2 **Satz 1** der beiden Arbeitsverträge der Parteien identisch sei. Die unmittelbar daran anschließende Schlussfolgerung, dass die „tariflichen Ausschlussfristen keine Anwendung“ fänden, bezieht sich daher ausschließlich auf die Verfallsfrist des MTV CGZP/AMP. Mangels jedweder konkretisierender Ausführungen lässt die Berufungsbegründung in keiner Hinsicht erkennen, dass sie sich auch mit den nach § 1 Abs. 2 **Satz 2** der Arbeitsverträge in Frage kommenden Ausschlussfristen der DGB-Tarifverträge auseinandersetze. Die bloße Verwendung des Plurals lässt nicht erkennen, dass die Berufung das angegriffene Urteil nicht nur im Hinblick auf die Ausschlussfristen nach dem MTV CGZP/AMP, sondern auch hinsichtlich der Ausschlussfristen nach den DGB-Tarifverträgen für fehlerhaft hält. Die Berufungsbegründung lässt nicht erkennen, dass und warum die diesbezügliche Meinung des Arbeitsgerichtes unrichtig sein soll.

- c) Eine Auseinandersetzung mit der Hilfsbegründung des Arbeitsgerichtes in der Berufungsbegründung war jedoch erforderlich. Diese Hilfsbegründung ist im Falle ihres Zutreffens geeignet, die Klageabweisung eigenständig und unabhängig von

- 10 -

der in der Hauptsache angenommenen Nichtwahrung der anwendbaren Ausschlussfrist nach dem MTV CGZP/AMP zu tragen.

Insgesamt betrachtet fehlt es somit an einer ausreichend konkreten Auseinandersetzung mit allen eigenständigen Urteilsgründen des Erstgerichts.

Die Berufung ist deshalb unzulässig und konnte ohne mündliche Verhandlung nach Gewährung rechtlichen Gehöres durch den Vorsitzenden allein als unzulässig verworfen werden.

III.

Die Klägerin hat gemäß § 97 ZPO die Kosten der unzulässigen Berufung zu tragen.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht gegeben sind (§ 77 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Dr. Hein
Richter am Arbeitsgericht