

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

1 Sa 379/12

9 Ca 5991/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 08.03.2013

Rechtsvorschriften: § 10 Abs. 4 AÜG; § 307 BGB

Leitsatz:

1. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien Ausschlussfristen für die „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ werden davon auch solche Ansprüche erfasst, die vor der Wirksamkeit der Vereinbarung entstanden und fällig geworden sind.
 2. In diesem Fall beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Zeitpunkt, in dem die Vereinbarung über die Ausschlussfrist wirksam geworden ist.
-

Urteil:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.06.2012, AZ: 9 Ca 5991/11 wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über (weitere) Vergütungsansprüche nach der sog. Equal-Pay-Regelung.

Der nicht tarifgebundene Kläger ist seit 17.08.2009 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung, als Bürokraft beschäftigt. Die konkrete Tätigkeit des Klägers geschieht bei einer Bankgesellschaft. Dem Arbeitsverhältnis lag ursprünglich ein

Arbeitsvertrag vom 03.07.2009 (Bl. 10 ff. d.A.) zugrunde. Dort war in § 4 die Geltung des Tarifwerkes CGZP/AMP vereinbart worden. Unter dem Datum vom 31.05.2010 vereinbarten die Parteien einen geänderten Arbeitsvertrag mit Wirkung ab 01.07.2010 (Bl. 4 d.A.). Dort sind in § 3 die zwischen dem DGB und dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) abgeschlossenen Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis in Bezug genommen.

Weiter enthält § 22 Ausschlussfristen Folgendes:

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von zwei Monaten (bei Ausscheiden ein Monat) nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Dies gilt mit Ausnahme der Haftung wegen Vorsatzes. Abweichend hiervon gilt zugunsten des Arbeitnehmers eine (generelle) Frist von drei Monaten für die schriftliche Geltendmachung.
2. 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. Abweichend hiervon gilt zugunsten des Arbeitnehmers eine Frist von drei Monaten für die gerichtliche Geltendmachung.
3. Ansprüche, die nicht innerhalb der in Abs. 1 und/oder 2 genannten Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

Im zeitlichen Zusammenhang mit der Änderung des Arbeitsvertrages erhielt der Kläger von der Beklagten ein Informationsblatt (Bl. 107 d.A.), überschrieben mit „Wechsel des Arbeitgeberverbandes zum 01.07.2010“.

Mit einem Schreiben vom 24.02.2011 machte der Kläger bei der Beklagten Ansprüche auf weitere Vergütung unter (sinngemäßem) Bezug auf den Equal-Pay-Grundsatz geltend.

Mit Antwortschreiben vom 17.03.2011 lehnte die Beklagte die Ansprüche ab.

Mit Eingang beim Arbeitsgericht am 07.10.2011 hat der Kläger die gerichtliche Klage erhoben und dort geltend gemacht, seine Tätigkeit werde beim Entleiher selbst mit monatlich EUR 2.400,-- brutto vergütet. Er erhalte bei der Beklagten nur EUR 1.521,-- brutto. Daraus ergebe sich die monatliche Vergütungsdifferenz von EUR 879,--. Für den Zeitraum 08/2009 bis 09/2011 errechne sich so eine Klageforderung von EUR 22.457,03 brutto und für den Zeitraum 10/2011 bis 06/2012 (Klageerweiterung) zusätzlich EUR 7.911,-- brutto.

Im Endurteil vom 21.06.2012 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und dies im Wesentlichen so begründet:

Für die weiteren Vergütungsansprüche des Zeitraums bis zum 30.06.2010 würden die im geänderten Arbeitsvertrag vom 31.05.2010 vereinbarten Ausschlussfristen gelten. Letztere seien wirksam vereinbart. Insbesondere lägen keine Unklarheit, Intransparenz oder unangemessene Benachteiligung des Klägers vor. Die 3-monatige Frist zur Geltendmachung beginne jedenfalls am 01.07.2010 mit dem Inkrafttreten des geänderten Arbeitsvertrages. Eine mögliche Unsicherheit zur Rechtslage verschiebe nicht den Zeitpunkt der Fälligkeit bzw. den Beginn der Ausschlussfrist. Im Übrigen habe zum 01.07.2010 bereits eine Entscheidung eines Berufungsgerichts zur Unwirksamkeit des ursprünglich vereinbarten Tarifwerkes CGZP/AMP vorgelegen. Die erst am 24.02.2011 geschehene Geltendmachung des Klägers sei demnach deutlich verfristet.

Selbst wenn aber diese schriftliche Geltendmachung als fristgerecht gewertet werden müsste, habe der Kläger die wirksam vereinbarte zweite Stufe der Ausschlussfrist (§ 22 Nr. 2 des Arbeitsvertrages vom 31.05.2010) mit der Klageerhebung am 07.01.2011 nicht eingehalten. Die klägerischen Ansprüche bis 30.06.2010 seien deshalb erloschen.

Auch die Ansprüche ab 01.07.2010 bestünden nicht. Ab diesem Zeitpunkt sei von den Parteien das Tarifwerk DGB/BZA (Zeitarbeit) wirksam arbeitsvertraglich vereinbart worden. Diese Inbezugnahme sei inhaltlich klar und keinesfalls intransparent. Ernsthafte Zweifel an der tarifrechtlichen Wirksamkeit dieser Tarifverträge bestünden nicht. Der Kläger habe nicht geltend gemacht, dass ihm die nach diesem Tarifrecht zustehenden Ansprüche nicht gewährt worden seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten zum erstinstanzlichen Vorbringen der Parteien, der dortigen Antragstellung und den Gründen des Ersturteils wird auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe verwiesen.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger form- und fristgerecht Berufung eingelegt.

Zu ihrer Begründung hat die Kläger unter Wiederholung und Vertiefung des erstinstanzlichen Vortrags weiter Folgendes ausgeführt:

Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht die Klage abgewiesen. Die Ausschlussfristen nach § 22 des geänderten Arbeitsvertrages könnten keine Wirksamkeit beanspruchen. Diese Regelung sei nämlich widersprüchlich und deshalb für den Kläger intransparent. Die Unklarheit folge aus der im § 3 des Arbeitsvertrages geschehenen Inbezugnahme des Tarifwerkes DGB/BZA. Im § 16 des dortigen Mantel-TV seien ebenfalls Ausschlussfristen geregelt, die von den hiesigen Fristen abweichen und auch andere Ansprüche erfassen würden. Diese Unklarheit müsse zu Lasten der Beklagten als Verwenderin des allgemein gebrauchten Vertragstextes gehen. Weiter führe die nachträgliche Vereinbarung der Ausschlussfristen zur unangemessenen Benachteiligung des Klägers, wenn mit der Beklagten an den allgemeinen Fälligkeitszeitpunkt als Fristbeginn angeknüpft werde. Dies würde nämlich bedeuten, dass mit Inkrafttreten des geänderten Arbeitsvertrages am 01.07.2010 die vor dem 01.04.2010 fälligen Ansprüche bereits erloschen seien. Die Ansprüche des Klägers bis zum 30.06.2010 seien deshalb nicht mangels Geltendmachung erloschen.

Die Ansprüche auf weitere Vergütung (Equal-Pay) ab dem 01.07.2010 bestünden in der geltend gemachten Höhe. Für diesen Zeitraum sei das Tarifwerk DGB/BZA nicht wirksam vereinbart worden. Die von der Beklagten verwendete zeitdynamische Verweisung sei für den Kläger unklar und deshalb unwirksam. Auch werde der Kläger dadurch einseitig und damit unangemessen benachteiligt. Die Beklagte habe den Kläger auch durch Täuschung zum Abschluss des geänderten Arbeitsvertrages verleitet. In dem Informationsblatt (Bl. 107 d.A.) habe sie nämlich fälschlich den Eindruck erweckt, das neue Tarifwerk DGB/BZA würde kraft Gesetzes zur Anwendung kommen, die vertragliche Regelung sei deshalb nur eine Formalie. Weiter sei das Berufen der Beklagten auf die Ausschlussfristen treuwidrig und auch das Tarifwerk DGB/BZA unwirksam. Die Tarifgemeinschaft des DGB habe nämlich keine satzungsmäßige Tarifzuständigkeit für die Zeitarbeit. Da keine wirksame Tarifvereinbarung vorliege, habe der Kläger Anspruch auf die Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers beim Entleiher. Er sei dort im sog. Telefon-Support gleichwertig mit den Stammarbeitnehmern des Entleihers tätig geworden. Seine Tätigkeit und Aufgaben ergäben sich im Einzelnen auch aus dem Zwischenzeugnis vom 18.10.2010 (Bl. 108 d.A.). Daran müsse sich die Beklagte festhalten lassen. Ein pauschales Bestreiten sei unbehelflich.

Der Kläger und Berufungskläger hat deshalb vor dem Landesarbeitsgericht Folgendes beantragt:

- I. Die Beklagte wird unter Abänderung des Endurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.06.2012, Az. 9 Sa 5991/11, verurteilt, an den Kläger € 22.457,03 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.
- II. Die Beklagte wird unter Abänderung des Endurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.06.2012, Az. 9 Sa 5991/11, verurteilt, an den Kläger weitere € 7.911,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.
- III. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte hat hingegen beantragt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.06.2012, Az: 9 Ca 5991/11, wird zurückgewiesen.

Sie hat dazu das arbeitsgerichtliche Urteil verteidigt und weiter ausgeführt, an den vertraglich wirksam vereinbarten Ausschlussfristen (§ 22 des Arbeitsvertrages) könne kein ernsthafter Zweifel bestehen, insbesondere liege keine Unklarheit zwischen § 3 und § 22 des Arbeitsvertrages vor. Es sei nämlich ohne Weiteres eine sachgerechte Auslegung des Vertrages möglich. Danach sei unschwer erkennbar, dass die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung (allein) Geltung beanspruchen würde. Dies sei eindeutig die im Vertrag selbst und unmittelbar getroffene Vereinbarung nach § 22 mit der dortigen 3-Monatsfrist für den Arbeitnehmer.

Auch sei es aufgrund der Privatautonomie zulässig im Wege einer Vertragsänderung Ausschlussfristen zu vereinbaren. Welche Ansprüche in welcher Form dann von solchen Ausschlussfristen erfasst würden, müsse gegebenenfalls wieder im Wege einer Auslegung der Vereinbarung geklärt werden. Hier hätten die Parteien Rechtssicherheit erreichen wollen, deshalb sei unschwer erkennbar, dass alle aus dem Arbeitsverhältnis herführenden Ansprüche - soweit nicht ausdrücklich ausgenommen - erfasst sein sollten.

- 6 -

Deshalb würden auch bereits vor der Vereinbarung der Ausschlussfrist entstandene Ansprüche dem Erfordernis der Geltendmachung unterfallen.

Ab 01.07.2010 sei das Tarifwerk DGB/BZA wirksam vereinbart worden. Die Form der zeitdynamischen Inbezugnahme sei keinesfalls unklar oder unangemessen, vielmehr ein gängiges Regelungsinstrument im Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis. Eine Täuschung des Klägers bei dem Zustandekommen des geänderten Arbeitsvertrages vom 31.05.2010 sei nicht geschehen, insbesondere enthalte das Informationsblatt der Beklagten (Bl. 108 d.A.) keine Täuschung.

Die Tarifverträge Zeitarbeit DGB/BZA seien als solche rechtswirksam. An der Tarifzuständigkeit der diese Tarifverträge abschließenden DGB-Gewerkschaften bestehe kein substantieller Zweifel.

Zum weiteren Vorbringen der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die übergebenen Schriftsätze, die zugehörigen Anlagen und den Protokollinhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts ist statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. b, c ArbGG).

Auch im Übrigen begegnen der Zulässigkeit des Rechtsmittels keine Bedenken (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B.

Die Berufung des Klägers ist aber in der Sache unbegründet.

Seine Ansprüche auf weitere Vergütung für den Zeitraum bis 30.06.2010 sind jedenfalls wegen nicht fristgerechter Geltendmachung erloschen (§§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG in Verbindung mit § 22 des Arbeitsvertrages vom 31.05.2010).

Für die Zeit ab 01.07.2010 besteht eine als solche wirksame und auch wirksam vereinbarte tarifliche Regelung, die den (möglichen) Anspruch des Klägers nach § 10 Abs. 4, S. 1 i.V.m. S. 2 AÜG erledigt. Dahingehend hat das Erstgericht mit zutreffendem Ergebnis erkannt.

Dieserhalb sind unter Bezug auf das Berufungsvorbringen und unter Beachtung von § 313 Abs. 3 ZPO folgende Ausführungen veranlasst:

I. Für den Anspruchszeitraum bis 30.06.2010 gilt Folgendes:

1. Der Kläger als verliehener Arbeitnehmer hat grundsätzlich den nämlichen Vergütungsanspruch wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs (§ 10 Abs. 4, S. 1 AÜG). Die Vorrangbestimmung aus dem S. 2 kommt nicht zu Gunsten der Beklagten zur Anwendung. Die in § 4 des Arbeitsvertrages vom 30.07.2009 in Bezug genommenen Tarifverträge CGZP/AMP sind wegen fehlender Tarifzuständigkeit der Tarifgemeinschaft auf Gewerkschaftsseite unwirksam. Die dahingehende Entscheidung in dem Verfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG erfasst in seiner Rechtskraftwirkung (erga omnes) auch den hier streitigen Zeitraum (BAG v. 14.12.2010, 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289; BAG v. 23.05.2012, 1 AZB 67/11, NZA 2012, 625).

Ob der dem Grunde nach gegebene Klägersanspruch auch in der geltend gemachten Höhe besteht, kann aber dahinstehen.

2. Ein möglicher Klägersanspruch ist mangels Geltendmachung innerhalb der wirksam vereinbarten Ausschlussfristen erloschen.
Diese Ausschlussfristen sind im § 22 des Arbeitsvertrages vom 31.05.2010 (im Folgenden: AV 2010) vereinbart. Mit dem Erstgericht und den Parteien geht auch die Berufungskammer davon aus, dass es sich bei der Regelung zu den Ausschlussfristen um allgemeine Vertrags-/Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne der §§ 305 ff. BGB handelt. Sie sind nach den Umständen zur mehrfachen Verwendung bestimmt und vom Verwender (beklagter Arbeitgeber) eingeführt worden. Weiter ist § 22 grundsätzlich Vertragsinhalt geworden. Die Bestimmung findet sich im Vertragstext selbst, ist in Fettdruck mit „Ausschlussfristen“ über-

schrieben und so ohne Weiteres zur Kenntnis zu nehmen. Einwendungen aus §§ 305 - 305c BGB bestehen demnach nicht.

§ 22 des AV 2010 ist auch nicht nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Die vom Kläger behauptete Widersprüchlichkeit und deshalb Unklarheit liegt nicht vor. Dabei ist richtig, dass neben der ausdrücklichen Regelung in § 22 über § 3 des AV 2010 eine allgemeine Verweisung auf das Tarifwerk Zeitarbeit DGB/BZA stattfindet. Dazu gehört auch der Mantel-TV DGB/BZA in der Fassung vom 09.03.2010, der in § 16 ebenfalls eine Regelung zu Ausschlussfristen beinhaltet. Eine zur Unwirksamkeit führende Widersprüchlichkeit folgt daraus jedoch nicht. Eine solche Unklarheit besteht nämlich dann nicht, wenn sie durch eine zu einem klaren Ergebnis führende Auslegung überwunden werden kann. Der Auslegung gebührt dann der Vorrang (BAG v. 24.10.2007, 10 AZR 825/06, NZA 2008, 40; BGH v. 24.05.2006, NJW 2006, 2545; LAG Nürnberg v. 02.05.2012, 2 Sa 516/11, BB 2012, 2112). Bei Vertragsbedingungen, wie hier, gilt die objektive Auslegung (§§ 133, 157 BGB). Es ist auf den verständigen, redlichen, aber durchschnittlichen Geschäftspartner abzustellen und der Regelungszweck sowie die Interessenlage zu beachten (BAG v. 04.08.2011, 6 AZR 436/10, DB 2011, 2552; BAG v. 19.05.2010, NZA 2010, 939).

Die so gebotene Auslegung führt hier zur klaren Erkenntnis, dass für die Ausschlussfristen allein § 22 des AV 2010 gelten soll. Dafür sprechen Wortlaut und Sachzusammenhang. Hier ist zu beachten, dass § 22 Nr. 1, S. 1 AV 2010 exakt § 16 S. 1 MTV-DGB/BZA entspricht. Im Folgenden aber § 22 Nr. 1, S. 3 AV 2010 eine davon abweichende, ersichtlich speziellere Regelung dahingehend beinhaltet, dass für Ansprüche des Arbeitnehmers eine (verlängerte) Frist von drei Monaten gilt. Für den durchschnittlichen Betrachter musste sich damit zwanglos aufdrängen, dass die individuellere, auf den konkreten Anspruchsteller zugeschnittene Regelung Vorrang besitzt und so alleine gilt. Hinzu kommt, dass diese Regelung im Vertrag selbst originär formuliert ist und nicht nur aus einer allgemeinen Verweisung hergeleitet werden kann. Gerade die geforderte natürliche Betrachtungsweise spricht damit für § 22 AV 2010. Weiter ist inhaltlich auf die beabsichtigte und im Wortlaut auch so festgehaltene „Begünstigung“ des Arbeitnehmers zu verweisen. Dies wiederum ist ein allgemeines arbeitsrechtliches

Rechtssprinzip (ähnl. LAG Nürnberg v. 02.05.2010, aaO). Weiter ist davon auszugehen, dass die Parteien eine rechtmäßige Regelung vereinbaren wollten und sie gerade deshalb die Frist für den Arbeitnehmer gesondert auf drei Monate ausdehnen wollten. Dieses klar gefundene Auslegungsergebnis weist damit § 22 AV 2010 die Wirksamkeit zu. Eine Intransparenz besteht nicht.

Auch sonst ist eine unangemessene Benachteiligung des Klägers nicht erkennbar. Ausschlussfristen sind ein seit langem im Arbeitsrecht übliches und gebräuchliches Instrumentarium, für das wegen Rechtssicherheit und Rechtsfrieden ein erhebliches praktisches Bedürfnis besteht. Zutreffend ist dabei allerdings, dass die Fristen nicht unangemessen verkürzt werden dürfen. Die hier vereinbarten Fristen für Geltendmachung und gerichtliche Geltendmachung mit jeweils drei Monaten (1. u. 2. Stufe) haben aber die revisionsgerichtliche Billigung gefunden (vgl. BAG v. 12.03.2008, 10 AZR 157/07, NZA 2008, 699; BAG v. 28.09.2005, 5 AZR 52/05, NZA 2006, 149).

3. Die so als wirksam erkannten Ausschlussfristen erfassen auch die möglichen Ansprüche des Klägers bis zum 30.06.2010. Hinsichtlich der Reichweite der einbezogenen Ansprüche benennt § 22 Nr. 1 AV 2010 die „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“. Diese Formulierung ist wohl aus § 16 S. 1 MTV-DGB/BZA übernommen. Nach dem Wortlaut, dem Regelungszweck und der Interessenlage sind damit alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gemeint, soweit sie nicht erkennbar ausgenommen sind. Letzteres würde für die Ansprüche wegen Vorsatzhaftung gelten, wobei dies auch nur die Rechtsprechung nachzeichnet (BAG v. 25.05.2005, 5 AZR 572/04). Nachdem sich eine zeitliche Begrenzung nicht findet, sind damit auch die vor der Änderung des Arbeitsvertrages vom 31.05.2010 entstandenen Ansprüche von der Ausschlussfrist erfasst (so auch LAG Düsseldorf v. 24.10.2012, 5 Sa 704/12, BB 2013, 307). Das Arbeitsverhältnis stellt sich auch nach den Änderungsvereinbarungen vom 31.05.2010 als ein einheitliches dar. Es wurden nur einzelne Vertragsinhalte verändert oder neu geregelt; Vertragsbeginn, Befristung, Inhalt der Tätigkeit und Vergütung (als essentialia) blieben hingegen unverändert. Das bloße Entstehen dieser Ansprüche vor dem 01.07.2010 gibt ihnen keinen anderen Rechtscharakter, vielmehr bleiben sie Ansprüche aus

dem (einheitlichen) Arbeitsverhältnis.

4. Unterliegen die vorgenannten Ansprüche, wie festgestellt, dem Ausschlussfristen-Regime des § 22 AV 2010 ist weiter zu klären, wann die Frist zur Geltendmachung in diesem Fall beginnt. In der einschlägigen Bestimmung ist auf die „Fälligkeit“ des Anspruchs verwiesen. In Ausfüllung der abdingbaren Grundregel des § 614 BGB haben die Parteien die Fälligkeit von Vergütungsansprüchen auf den 15. des Folgemonats vereinbart (§ 7 Nr. 9 des AV 2010). Für die nachträglich vereinbarte Ausschlussfrist bedarf dies der systematischen Anpassung. Die Frist kann danach frühestens mit dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Abrede über die Ausschlussfristen beginnen. Dies folgt unmittelbar aus der allgemeinen Rechtsgelehrtenlehre. Ohne eine besondere abweichende Vereinbarung können nämlich Rechte und Pflichten aus einem Rechtsgeschäft (Vertrag) nicht mit Rückwirkung geltend gemacht oder verlangt werden. Inhaltlich stellt dies eine Art der teleologischen Reduktion der Abrede über die Ausschlussfristen dar, die sich unmittelbar aus der Natur der Vertragsbeziehung ergibt. Es liegt auf der Hand, dass das formale Festhalten an dem Begriff „Fälligkeit“ hier - jedenfalls teilweise - zu einem unsinnigen Ergebnis führen würde und deshalb von den Parteien ersichtlich nicht gewollt ist (ähnl. BAG v. 27.03.1996, 10 AZR 668/95, DB 1997, 234).

In Fortführung des obigen Gedankens läuft die Ausschlussfrist mit dem 01.07.2010 an. Dabei ist richtig, dass für den Fristbeginn der Gläubiger in der Lage sein muss, den Anspruch annähernd zu beziffern (BAG v. 27.10.2005, 8 AZR 3/05, ZTR 2006, 336). Solches war für den Kläger zum genannten Zeitpunkt für seinen möglichen Anspruch gegeben. Er kannte das betriebliche Umfeld beim Entleiher bezogen auf seine eigene Tätigkeit. Weiter konnte er Auskünfte beim Entleiherunternehmen einholen (§ 13 AÜG). Die bloße Unsicherheit bei der Beurteilung der Rechtslage kann den Fristbeginn nicht verschieben. Sie ist einerseits nahezu jeder rechtlichen Beurteilung im Vorfeld rechtskräftiger Entscheidungen immanent und stellt andererseits einen unbeachtlichen Rechtsirrtum dar (LAG Düsseldorf v. 08.12.2011, 11 Sa 852/11, DB 2012, 921; LAG Sachsen v. 17.04.2012, 1 Sa 53/12, juris; LAG Nürnberg v. 02.05.2012, aaO; so nun auch BAG v. 13.03.2013, 5 AZR 954/11, zit. nach Pressemitteilung). Im Übrigen

spricht viel dafür, dass der möglicherweise beim Kläger bestehende Rechtsirrtum mit der Rechtsmittelentscheidung des LAG Berlin-Brandenburg v. 07.12.2009 (23 TaBV 1016/09, BB 2009, 2757) als im Rechtssinne beendet gewertet werden muss. Ab diesem Zeitpunkt bestanden in der interessierten Öffentlichkeit, zu welcher der Kläger als potentieller Anspruchssteller für die Equal-Pay-Vergütung zu rechnen ist, erhebliche Zweifel an der Wirksamkeit der CGZP/AMP-Tarifverträge.

Weiter hilfsweise für die mögliche Anspruchsposition des Klägers und damit den Fristbeginn ist auf das Informationsblatt der Beklagten (Bl. 107 d.A.) zu verweisen. Zwar ist dieses undatiert. Allerdings hat der Kläger selbst vorgetragen, dass ihm dies im Zusammenhang mit der Vertragsänderung, also Ende Mai/Anfang Juni 2010, überreicht worden sei. Dort ist unmittelbar ausgeführt, dass in der Öffentlichkeit „intensive Diskussionen hinsichtlich der CGZP-Tarifverträge geführt werden“ und „Einsatzbetriebe verunsichert“ seien. All dies bezog sich unzweifelhaft auf die Wirksamkeit der CGZP-Tarife. Auch deshalb hätte für den Kläger klar sein müssen, dass er nun, falls einschlägige Ansprüche beabsichtigt waren, damit hätte hervortreten müssen. Dies folgt unmittelbar aus Sinn und Zweck des Instituts der Ausschlussfristen und wird gerade bei einer Vertragsbeziehung, wie der hiesigen deutlich. Das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis unterliegt besonderen betriebswirtschaftlichen und kalkulatorischen Bedingungen. Dies gilt gerade auch für die Arbeitnehmerüberlassung wegen der ausgeprägten Drittbezogenheit (Entleiher). Weit in die Vergangenheit reichende Änderungen des Vertragsinhalts und des Leistungsaustausches bedingen massive Belastungen der ursprünglichen wirtschaftlichen Kalkulation des Verleihers und der Gestaltung des Vertragsinhalts zum Dritten (Entleiher). Dieses Risiko zumindest einzugrenzen, ist ein berechtigtes Interesse der Beklagten und rechtfertigt - neben anderen Gründen - die Anerkennung der Ausschlussfristen durch die Arbeitsrechtsordnung. Nur auf diese Weise kann durch Rückstellungen und ähnliches seitens des Arbeitgebers angemessen reagiert werden.

Nach alledem bleibt es dabei, dass die Ausschlussfrist für den Kläger mit dem 01.07.2010 anlief.

5. Die Einwendung der Beklagten zur nicht eingehaltenen fristgerechten Geltendmachung ist auch nicht treuwidrig (§ 242 BGB). Ein solcher Treuebruch liegt insbesondere nicht in der Aushändigung und dem Inhalt des Informationsblattes der Beklagten (Bl. 107 d.A.). Zwar wird dort der arbeitgeberseitige Verbandswechsel angekündigt und weiter davon gesprochen, „dass damit grundsätzlich die Anwendung des neuen Tarifvertrages wirksam werde“. Es ist jedoch im gleichen Zusammenhang ausgeführt, dass man mit den Arbeitnehmern persönlich sprechen wolle und die Änderungen auf „eine aktuelle vertragliche Basis“ stellen wolle. Vor diesem Hintergrund ist die arbeitgeberseitige Information nicht unrichtig. Im Falle der arbeitnehmerseitigen Tarifbindung (DGB-Gewerkschaften) begründet der Verbandsbeitritt der Beklagten tatsächlich unmittelbar die Tarifgeltung der DGB/BZA-Tarife (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG). Dass ansonsten auch eine vertragliche Regelung erforderlich sein kann, ist jedenfalls in dem Text angesprochen. Ein Treueverstoß oder gar eine (arglistige) Täuschung des Klägers ist deshalb nicht erkennbar. Der Kläger hat auch keine Anfechtung (§ 123 BGB) der Vertragsänderung erklärt.

Danach hat die Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung der möglichen weiteren Vergütungsansprüche aus dem Zeitraum bis zum 30.06.2010 am 01.07.2010 begonnen. Die Geltendmachung erfolgte mit Schreiben vom 24.02.2011 und lag deshalb eindeutig nach Ablauf der 3-Monatsfrist. Die fehlende Geltendmachung bewirkt das Erlöschen der nach der anzuwendenden Rechtsgrundlage nur zeitlich befristet bestehenden Ansprüche.

6. Weiter hilfsweise ist Folgendes auszuführen:

Wird mit dem LAG Berlin-Brandenburg vom 20.09.2011, DB 2012, 119 unterstellt, dass die Ausschlussfrist nicht vor der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10, aaO) begann, ist die mit Schreiben vom 24.02.2011 erfolgte Geltendmachung fristgerecht. Nach der seitens der Beklagten mit Schreiben vom 17.03.2011 geschehenen Ablehnung ist dann allerdings die 2. Stufe der Ausschlussfrist (§ 22 Nr. 2 AV 2010) zu prüfen.

Dass § 22 des AV 2010 wirksam in den seitens der Beklagten formulierten Arbeitsvertrag bzw. dessen Änderung einbezogen wurde und dass weiter auch keine sonstigen Unwirksamkeitsgründe aus dem AGB-Recht (§§ 305 ff. BGB) be-

stehen, ist oben unter B I.2 dargestellt. Darauf wird auch hier Bezug genommen. Dies fortführend war der Kläger gehalten, nach der Ablehnung seitens der Beklagten seine Ansprüche in der weiteren 3-Monatsfrist gerichtlich geltend zu machen. Diese Frist ist mit der erst am 07.10.2011 eingegangenen Klage zweifelsfrei versäumt.

In der zweistufigen Ausschlussfrist (gerichtliche Klage) ist jedenfalls bei vorliegender Konstellation kein Verstoß gegen den Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes (BVerfG v. 01.12.2010, 1 BvR 1682/07, NZA 2011, 354; BAG v. 19.09.2012, 5 AZR 627/11, DB 2013, 65) zu erkennen. Das „Vorverfahren“ nach § 97 ArbGG war nämlich durch die BAG-Entscheidung vom 14.12.2010 rechtskräftig abgeschlossen und die Beklagte hatte in Kenntnis dieser Rechtslage eine freiwillige Leistung abgelehnt. Damit war klar, dass der Kläger seine möglichen Ansprüche nur durch ein gerichtliches Verfahren werde durchsetzen können oder anders, der effektive Rechtsschutz konnte nur durch Klageerhebung erreicht werden. Diese war dem Kläger in der Frist des § 22 Nr. 2 AV 2010 abzuverlangen.

- II. Auch für den Zeitraum vom 01.07.2010 bis 30.06.2012 bestehen für den Kläger keine aus § 10 Abs. 4, S. 1 AÜG herzuleitenden Ansprüche.
 1. Mit der Vertragsänderung vom 31.05.2010 haben die Parteien mit Wirkung ab 01.07.2010 die Tarifverträge DGB/BZA wirksam in Bezug genommen. Entgegen der klägerischen Rechtsauffassung enthält dabei § 3 Nr. 1 AV 2010 mit der zeitdynamischen Verweisung auf das entsprechende Tarifrecht keine unangemessene Benachteiligung des Klägers wegen Verstoßes gegen das Verbot unklarer Bestimmungen (§ 307 Abs. 1, S. 2 BGB). Vielmehr ist eine solche dynamische Verweisung Ausdruck der Zukunftsbezogenheit des Arbeitsverhältnisses und deshalb trotz ihres prognostischen Charakters sachgerecht (BAG v. 28.05.2009, 6 AZR 144/08, DB 2009, 1769; BAG v. 24.09.2008, 6 AZR 76/07).
 2. Die Berufungskammer geht auch von der tarifrechtlichen Wirksamkeit der in Bezug genommenen Tarifverträge DGB/BZA aus. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass die tarifschließenden (Einzel-) Gewerkschaften des DGB ihre satzungsmäßige Ta-

rifzuständigkeit bei der Tarifvereinbarung überschritten hätten. Der dazu ergangene Beschluss des LAG Baden-Württemberg (v. 20.03.2012, 22 Sa 71/11) ist vereinzelt geblieben und zwischenzeitlich durch BAG v. 19.12.2012, 1 ABR 72/12, DB 2013, M 12 wieder aufgehoben worden. An der Tarifzuständigkeit und der Tariffähigkeit der DGB-Gewerkschaften sind vom Kläger keine ernsthaften Zweifel vorgetragen worden und auch sonst nicht erkennbar.

Nach alledem hat die arbeitsgerichtliche Entscheidung im Ergebnis Bestand; die dagegen gerichtete Berufung des Klägers war als unbegründet zurückzuweisen.

C.

Der Kläger trägt die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Die Berufungskammer hat im Hinblick auf eine Reihe von Revisionsverfahren, die bei dem Bundesarbeitsgericht zu dem Problemkreis der Ausschlussfristen im Zusammenhang mit Equal-Pay-Ansprüchen anhängig sind, ebenfalls auf Revisionszulassung erkannt (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 u. 2 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

- 15 -

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/>.

Heider
Präsident des
Landesarbeitsgerichts
Nürnberg

Mack
ehrenamtlicher Richter

Heitkamp
ehrenamtliche Richterin