

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Sa 565/12

3 Ca 6830/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 08.05.2013

Rechtsvorschriften: §§ 307, 611 BGB, 9, 10 AÜG

Leitsatz:

Die vertragliche Neuregelung einer bisher zu kurz bemessenen vertraglichen Ausschlussfrist, die an die Fälligkeit eines Anspruchs anknüpft, erfasst ab ihrem Inkrafttreten sowohl die bereits fällig gewordenen als auch die erst noch fällig werdenden Ansprüche.

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.07.2012, Az.: 3 Ca 6830/11, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche aus dem „Equal-Pay-Prinzip“.

Die am 13.05.1967 geborene Klägerin war bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, in der Zeit von August 2007 bis Januar 2010 als Leiharbeiterin beschäftigt und wurde während dieser Zeit bei der Firma S... als Bürokraft eingesetzt.

In dem schriftliche Arbeitsvertrag der Klägerin vom 16.07.2007 (Kopie Bl. 14 - 17 d.A.) wird in § 2 auf die jeweils gültigen Tarifverträge zwischen der CGZP und dem Mercedarius e.V. verwiesen.

Der mit „Ausschlussfrist“ überschriebene § 17 des Vertrages erhält folgende Regelungen:

Beide Parteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat ab Fälligkeit geltend machen. 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 Fristen einzuhalten. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von vier Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Wochen nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Am 25.11.2009 trafen die Parteien mit sofortiger Wirkung eine Änderungsvereinbarung hinsichtlich des § 17 des Arbeitsvertrages, der nunmehr lautete wie folgt:

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Abrechnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Die Klägerin begehrt mit Schreiben vom 05.10.2011 die Auszahlung der Differenz zwischen dem von der Firma S... gezahlten Tarifentgelt und der ihr von der Beklagten gewährten Vergütung.

Mit ihrer am 16.11.2011 zum Arbeitsgericht Nürnberg erhobenen Klage macht die Klägerin ursprünglich im Wege der Stufenklage Auskunfts-, Abrechnungs- und Zahlungsansprüche geltend. Diese beziffert sie in ihren Schriftsätzen vom 23.12.2011 und 26.03.2012 im Wege der Klageänderung.

Die Beklagte hat sich im erstinstanzlichen Verfahren hinsichtlich der Forderungen aus dem Jahr 2007 auf deren Verjährung berufen und hinsichtlich der übrigen Zahlungsan-

sprüche auf deren Verfall aufgrund der zuletzt vereinbarten einzelvertraglichen Ausschlussfrist.

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 23.07.2012 die Klage abgewiesen und dies damit begründet, etwaige Zahlungsansprüche gemäß § 10 Abs. 4 AÜG i.V.m. § 9 Nr. 2 AÜG seien wegen Versäumung der in § 17 Abs. 1 des Änderungsvertrages vom 25.11.2009 vereinbarten ersten Stufe der Ausschlussfrist verfallen.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 19.09.2012 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 08.10.2012 Berufung eingelegt und sie mit weiterem Telefax vom 19.10.2012 begründet.

Die Klägerin meint, die Regelung in § 17 Abs. 1 des Änderungsvertrages sei nicht ausreichend transparent. Sie enthalte zwar die Verpflichtung, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, jedoch keinerlei Regelung über die Rechtsfolgen einer unterlassenen oder verspäteten Geltendmachung.

§ 17 Abs. 2 des Änderungsvertrages stelle nicht nur eine unwirksame Klausel dar, die einen Arbeitnehmer unzumutbar beeinträchtigen und benachteiligen würde, sondern sei - in Bezug auf den Fristlauf, den Fristbeginn und die Fristwahrung - aus sich heraus unverständlich und daher insgesamt unwirksam. Die Regelungen in § 17 Abs. 1 und 2 würden sich auch widersprechen, da einerseits eine dreimonatige Frist zur schriftlichen Geltendmachung nach der Fälligkeit bestehe und andererseits eine ebenso lange Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nach der Abrechnung. Die weitere Formulierung, wonach Verfall eintreten solle, wenn der Anspruch nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Fristablauf geltend gemacht werde, lasse nicht erkennen, welcher Fristablauf hier gemeint sei.

Eine teilweise Aufrechterhaltung der Ausschlussfristenregelung unter Anwendung des Blue-Pencil-Tests sei hier nicht möglich, da keine teilbare Vertragsklausel vorliege. Die Ausschlussfristenregelung stelle sich nämlich insgesamt als unverständlich und wider-

sprüchlich dar und sei deshalb insgesamt rechtlich zu beanstanden.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az.: 3 Ca 6830/11 wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 21.247,43 brutto nebst 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.02.2010 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, das Gehalt der Klägerin nach der bei der Firma S... der einschlägigen Vergütung 7 A/7 B abzurechnen und den sich ergebenden Differenzbetrag an die Klägerin auszubezahlen, soweit der Auszahlungsanspruch sich nicht bereits aus dem Klageantrag I ergibt.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.07.2012, Az.: 3 Ca 6830/11, wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt sie vor, die Ansprüche der Klägerin für das Jahr 2007 seien verjährt. Dies gelte auch für die Ansprüche aus dem Jahr 2008, die erstmals im Wege der Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 26.03.2012 gerichtlich gemacht worden seien. Die Neuregelung der Ausschlussfrist im Änderungsvertrag vom 25.11.2009 sei rechtlich nicht zu beanstanden. Die Regelung der ersten Stufe der Geltendmachung sei eindeutig und keineswegs unverständlich. Lediglich hinsichtlich der zweiten Stufe der Ausschlussfrist sei ihr ein Schreibfehler unterlaufen, indem sie anstatt dem Wort „Ablehnung“ das Wort „Abrechnung“ verwandt habe. Zumindest die gerichtliche Geltendmachung ab Fristablauf sei inhaltlich eindeutig, da diese zeitliche Bestimmung eindeutig der zuvor geregelten Erklärungsfrist von zwei Wochen ab der schriftlichen Geltendmachung zuzuordnen sei. Letztendlich komme es auf die Wirksamkeit der zweiten Stufe der Ausschlussfrist nicht an, da zumindest die erste Stufe könne unter Anwendung des Blue-Pencil-Tests aufrecht erhalten werden, denn diese sei im ersten Absatz der Änderungsvereinbarung völlig korrekt und eindeutig vertraglich geregelt worden.

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG 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.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn eventuelle Zahlungsansprüche der Klägerin aus dem Jahr 2007 sind verjährt und aus den Jahren 2008 bis 2010 aufgrund der einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist verfallen.

1. Die geltend gemachten Zahlungsansprüche der Klägerin, die im Laufe des Jahres 2007 entstanden sind, können aufgrund der Verjährungseinrede der Beklagten gemäß § 214 Abs. 1 BGB von der Klägerin nicht mehr durchgesetzt werden, denn sie sind mit Ablauf des 31.12.2010 verjährt, § 195 BGB.

Nach der vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 13.03.2013 (5 AZR 424/12) bestätigten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21.03.2012 (3 Sa 1526/11 - zitiert in juris) beginnt die Verjährungsfrist von drei Jahren für die von einem Leiharbeiter geltend gemachten zusätzlichen Vergütungsansprüche aus § 10 Abs. 4

Satz 1 i.V.m. § 9 Nr. 2 AÜG (Equal-Pay-Anspruch) mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Leiharbeitnehmer Kenntnis von den den Anspruch begründenden Umständen hat, vgl. § 199 Abs. 1 BGB. Dafür reicht die Kenntnis des Leiharbeitnehmers von seiner im Verhältnis zu den Stammarbeitnehmern des Entleiherbetriebes geringeren Vergütung. Auf die rechtliche Beurteilung der Tariffähigkeit der CGZP kommt es in diesem Zusammenhang nicht an.

Insoweit sind die zeitabschnittsbezogenen Vergütungsansprüche des Leiharbeitnehmers im Sinne des § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB bereits mit dem arbeitsvertraglich vereinbarten Fälligkeitstermin entstanden und nicht erst mit den gerichtlichen Entscheidungen über die Tariffähigkeit der CGZP.

2. Die Vergütungsansprüche der Klägerin, die in den Jahren 2008 bis 2010 fällig geworden sind, werden von der einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist in § 17 Abs. 1 der Änderungsvereinbarung vom 25.11.2009 (Kopie Bl. 10 d.A.) erfasst und sind verfallen.

Es kann insofern vollumfänglich auf die zutreffenden Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

- a) Das Erstgericht ist zutreffend unter Bezugnahme auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 25.05.2005 (5 AZR 572/04 - NZA 2005, 1111) und vom 12.03.2008 (10 AZR 152/07 - NZA 2008, 699) davon ausgegangen, dass in § 17 des Änderungsvertrages eine zweistufige Ausschlussfrist vereinbart worden ist, die auf der ersten Stufe eine fristgerechte schriftliche Geltendmachung und daran anschließend auf der zweiten Stufe eine fristgerechte gerichtliche Geltendmachung aller Ansprüche seitens der Vertragsparteien vorschreibt.
Bei einer solchen Vertragsklausel kann aufgrund ihrer Teilbarkeit die Vereinbarung hinsichtlich der ersten Stufe der Geltendmachung unter Anwendung des sog. Blue-Pencil-Tests aufrechterhalten werden, selbst wenn sich die Regelung hin-

sichtlich der zweiten Stufe als rechtsunwirksam erweisen sollte.

Diese Rechtsgrundsätze sind auch im vorliegenden Fall anzuwenden.

Aus der ursprünglichen Regelung in § 17 Satz 4 des Arbeitsvertrages vom 06.07.2007 wird deutlich, dass das Erfordernis einer gerichtlichen Geltendmachung (Stufe 2) eine vorausgehende fristgerechte schriftliche Geltendmachung (Stufe 1) voraussetzt. Anders kann auch die Abfolge in § 17 Abs. 1 und Abs. 2 der Änderungsvereinbarung vom 25.11.2009 nicht verstanden werden, was durch die Aufgliederung in zwei getrennte Absätze sogar noch verdeutlicht wird. Wie aus den Eingangsworten des § 17 Abs. 2 deutlich wird, setzt das Erfordernis der gerichtlichen Geltendmachung (zweite Stufe) die Zurückweisung des Anspruchs oder die Untätigkeit des Anspruchsgegners „nach der Geltendmachung des Anspruchs“ (erste Stufe) voraus. Insoweit unterscheidet sich die vorliegende Vertragsklausel nicht von typischen zweistufigen Ausschlussfristen, die eine Inhaltskontrolle unter Anwendung des Blue-Pencil-Tests erlauben.

Es kann insofern dahingestellt bleiben, ob durch die Verwendung des Wortes „Abrechnung“ statt „Ablehnung“ in § 17 Abs. 2 diese Regelung für die Klägerin tatsächlich intransparent geworden ist. In § 17 Satz 4 des ursprünglichen Vertrages war nämlich noch die richtige Wortwahl enthalten und nach dem Begleitschreiben vom 25.11.2009 (Kopie Bl. 9 d.A.) sollte nur eine Anpassung des ursprünglichen Vertrages im Hinblick auf die aktuelle Rechtslage (hier: Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Mindestdauer einer einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist) erfolgen.

- b) Die Klägerin hat die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit bzw. nach dem 25.11.2009 schriftlich geltend gemacht, wie vertraglich verbindlich vorgesehen. Zum Zeitpunkt der schriftlichen Geltendmachung im Oktober 2010 waren auch die zuletzt fällig gewordenen Vergütungsansprüche für den Monat Januar 2010 verfallen (am 15.05.2010).

Die Ausschlussfristenregelung in § 17 Abs. 1 des Änderungsvertrages ist weder intransparent noch sonst rechtsunwirksam und erfasst ab Inkrafttreten der Ände-

rungsvereinbarung am 25.11.2009 auch die bisher bereits fällig gewordene Zahlungsansprüche der Klägerin.

- ba) Die fehlende Transparenz der Vertragsklausel ergibt sich nicht daraus, dass in § 17 Abs. 1 die Rechtsfolgen einer nicht fristgerechten schriftlichen Geltendmachung nicht ausdrücklich geregelt wurden.

Hierfür lässt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 25.05.2005 (aaO) bereits ausreichen, wenn unter einer Vertragsklausel, die mit Ausschlussfrist überschrieben ist, eine fristgebundene schriftliche Geltendmachung vorgeschrieben wird. Aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers wird hieraus nämlich hinreichend deutlich, dass eine erfolgreiche Geltendmachung nach Ablauf der Frist nicht mehr stattfinden kann.

Für die Klägerin ergibt sich dies umso mehr, da in § 17 Satz 2 des ursprünglichen Arbeitsvertrages diese Rechtsfolge auch noch ausdrücklich angesprochen wurde. Aufgrund des Begleitschreibens war für die Klägerin erkennbar, dass im Hinblick auf eine Änderung der Rechtslage eine Neuregelung der Geltendmachungsfristen erfolgen sollte. Dies lässt den generellen Regelungszweck einer vertraglichen Ausschlussfrist jedoch unberührt. Insoweit bestand für einen verständigen Arbeitnehmer keinerlei Zweifel hinsichtlich der Zweckrichtung der neuen Ausschlussfristenregelung.

- bb) Die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche der Klägerin hätten nach Inkrafttreten der Änderungsvereinbarung vom 25.11.2009 innerhalb von drei Monaten ab diesem Termin oder ab dem jeweils folgenden Fälligkeitstermin (entsprechend der Regelung in § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrages jeweils ab dem 15. des Folgemonats) schriftlich geltend gemacht werden müssen. Dies ist nicht erfolgt.

Die Vertragsparteien wollen grundsätzlich auch im Falle einer erst nachträglich getroffenen (wirksamen) Ausschlussfristenregelung eine schnelle gegenseitige Klarheit über den Umfang ihrer wechselseitigen Verpflichtungen her-

beiführen. Sowohl kollektivrechtlich vereinbarte als auch einzelvertraglich getroffene Ausschlussfristenregelungen dienen der baldigen Schaffung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

Dieser von den Vertragspartnern beabsichtigte Regelungszweck gebietet es, eine nachträglich für das Arbeitsverhältnis verbindlich gewordene Ausschlussfristenregelung, die an die Fälligkeit eines Anspruchs anknüpft, dahingehend auszulegen, dass bisher bereits fällig gewordene Ansprüche nunmehr ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Ausschlussfristenregelung innerhalb der festgeschriebenen Frist geltend gemacht werden müssen.

Dies jedenfalls dann, wenn der Arbeitsvertrag bereits bisher eine Ausschlussfristenregelung enthalten hat, diese aber wegen einer zu kurz bemessenen Frist einer gerichtlichen Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht standhält. In diesem Fall mussten die Vertragspartner schon aufgrund der bisherigen - zu kurz bemessenen - Ausschlussfristenregelung davon ausgehen, dass die wechselseitigen arbeitsvertraglichen Ansprüche von ihnen zeitnah geltend zu machen sind.

Dies schließt eine Vorstellung der Parteien und einen dahingehenden Willen bei der vertraglichen Neuregelung aus, Ansprüche aus der Zeit vor dieser Neuregelung sollten zeitlich unbegrenzt bis zum Ablauf von Verjährungsfristen geltend gemacht werden können. Ein solcher von der bisherigen Vertragspraxis abweichender Wille hätte bei der Neuregelung zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Damit erfassen nachträgliche Ausschlussfristenregelungen, die an die Fälligkeit eines Anspruchs anknüpfen, nicht nur die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Ausschlussfristenregelung erst noch fällig werdenden Ansprüche - mit Fristbeginn ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt.

Vielmehr auch alle bereits fällig gewordenen Ansprüche, die mit Inkrafttreten der Ausschlussfristenregelung erstmals einer rechtswirksamen Geltendmachungspflicht unterstellt werden - mit Fristbeginn ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungsvereinbarung (vgl. hierzu LAG Rheinland-Pfalz vom 29.11.2012 – 2 Sa 168/12, LAG Düsseldorf vom 24.10.2012 - 5 Sa

704/12 – beide zitiert in juris; LAG Nürnberg vom 06.03.2013 - 4 Sa 106/12 - n.v.).

III.

1. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, da eine höchststrichterliche Entscheidung zu der Problematik einer erst nachträglich rechtswirksamen Vereinbarung einer Ausschlussfrist noch nicht vorliegt, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin 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 Revisionsschrift 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

Fischer

ehrenamtlicher Richter

Kreser

ehrenamtlicher Richter