

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 374/13

3 Ca 970/12

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 04.09.2013

Rechtsvorschriften: § 17 BBiG

Leitsatz:

Enthält ein auf das Ausbildungsverhältnis nicht anwendbarer Manteltarifvertrag eine Ausschlussfrist, ist diese nicht anzuwenden, wenn die Parteien keine angemessene Ausbildungsvergütung (§ 17 BBiG) vereinbart haben und sich die Höhe der Ausbildungsvergütung nach den Entgelttarifverträgen richtet.

Urteil:

1. Die Berufung des Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 28.06.2013 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum Januar 2009 bis Februar 2012.

Die Parteien schlossen unter dem 11.06.2008 einen Berufsausbildungsvertrag, wonach der Kläger zum Industriemechaniker Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik ausgebildet wurde. Die Ausbildung fand bei der Firma K... GmbH statt. Sie begann am 01.09.2008 und endete mit Bestehen der Abschlussprüfung am 07.02.2012.

- 2 -

Der Kläger erhielt im Januar 2009 eine Vergütung in Höhe von 395,00 € brutto. In den Monaten Februar bis August 2009 zahlte der Beklagte dem Kläger monatlich jeweils 390,00 € brutto. Die Vergütung in den Monaten September bis November 2009 betrug je 410,00 € brutto. In der Zeit von Dezember 2009 bis April 2010 erhielt der Kläger eine monatliche Vergütung von 420,00 € brutto, im Mai 2010 450,00 € brutto, von Juni bis August 2010 zahlte der Beklagte jeweils 420,00 € monatlich und im September 2010 450,00 € brutto.

Im Oktober 2010 wurde der Kläger Vater. Er erhielt in diesem Monat und im November 2010 je 672,00 € brutto. Im Dezember 2010 zahlte der Beklagte 705,00 € brutto. Von Januar 2011 bis März 2011 zahlte der Beklagte monatlich 675,00 € brutto, im April und Mai 2011 je 685,00 € brutto und von Juni bis August 2011 je 690,00 € brutto monatlich. Von September 2011 bis Januar 2012 betrug die vom Beklagten gezahlte monatliche Ausbildungsvergütung jeweils 720,00 € brutto. Für Februar 2012 zahlte der Beklagte 166,00 € brutto.

Außer der Ausbildungsvergütung zahlte der Beklagte im August 2009 269,00 € brutto Urlaubsgeld. Im Dezember 2009 erhielt der Kläger ein Weihnachtsgeld in Höhe von 205,00 € brutto. Im August 2010 betrug das vom Beklagten gezahlte Urlaubsgeld 290,00 € brutto. Im Dezember 2010 zahlte der Beklagte ein Weihnachtsgeld in Höhe von 340,00 € brutto. Das vom Beklagten im August 2011 gezahlte Urlaubsgeld betrug 476,00 € brutto, das Weihnachtsgeld 360,00 € brutto.

Unter dem 22.08.2012 machte der Kläger geltend, es liege eine unangemessene Ausbildungsvergütung vor, und forderte für den streitgegenständlichen Zeitraum die Differenz zum tariflichen Lohn in der Branche der bayerischen Metallindustrie sowie vermögenswirksame Leistungen.

Das Tarifentgelt betrug im Januar 2009 761,00 € brutto, § 6 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 14.11.2008 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 153); § 3 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 10.05.2007 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 140).

Von Februar 2009 bis April 2009 lag das Entgelt bei monatlich 777,00 € brutto, § 6 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 14.11.2008 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie

(TR 5/10 – 300 ab 153).

Im Zeitraum Mai 2009 bis August 2009 betrug das tarifliche Entgelt 793,00 € brutto, § 6 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 14.11.2008 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 153).

Vom September 2009 bis August 2010 betrug die Ausbildungsvergütung 837,00 € brutto, § 6 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 14.11.2008 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 153); § 5 Ziffer 2 des Entgelttarifvertrags vom 23.2.2010 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 160).

Im Zeitraum September 2010 bis März 2011 betrug das Entgelt 892,00 € brutto, § 5 Ziffer 2 des Entgelttarifvertrags vom 23.2.2010 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 160); § 6 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 14.11.2008 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 153).

Von April 2011 bis August 2011 lag das Tarifentgelt bei 916,00 € brutto, § 5 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 23.2.2010 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 160).

Im Zeitraum September 2011 bis Februar 2012 betrug der Tariflohn 957,00 € brutto, § 5 Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags vom 23.2.2010 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TR 5/10 – 300 ab 160).

Am 14.11.2012 erhob der Kläger die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Bamberg.

Das Arbeitsgericht Bamberg gab der Klage mit Urteil vom 28.06.2013 statt. Zur Begründung führte es aus, die Ausbildungsvergütung sei nicht als angemessen im Sinne des § 17 BBiG anzusehen.

Das Urteil wurde dem Beklagten am 04.07.2013 zugestellt.

Der Beklagte legte am 17.07.2013 Berufung gegen das Urteil ein und begründete sie am 26.07.2013.

Der Beklagte macht geltend, das angefochtene Urteil berücksichtige nicht hinreichend den Unterhaltzweck der Ausbildungsvergütung. Unter Bezug auf ein Gutachten von Profes-

sor Dr. R... führt der Beklagte aus, die Anknüpfung der Vergütung an die Tarifverträge begegne mehreren verfassungsrechtlichen Bedenken. So liege eine gegen Art. 3 Absatz 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung vor, wenn Auszubildende desselben Ausbildungsberufs in unterschiedlichen Tarifverträgen unterschiedliche Ausbildungsvergütungen erhielten. Die Übernahme tariflicher Vergütungssätze münde zudem in eine Frauendiskriminierung, da die Ausbildungsvergütungen in Frauenberufen deutlich niedriger seien als in Männerberufen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stelle eine voraussetzungslose „weiche“ Allgemeinverbindlicherklärung dar, für die es keine gesetzliche Grundlage gebe.

Keinesfalls stehe dem Kläger eine Zulage gemäß § 20 Ziffer 10 Manteltarifvertrag zu. Zwischen den Parteien habe es keine entsprechende Vereinbarung gegeben.

Der Beklagte führt unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus, ein dem Grunde nach bestehender Anspruch auf Vergütungsdifferenz wäre jedenfalls wegen der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

Der Beklagte beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 28.06.2013 wird aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Hilfsweise für den Fall der Abweisung der Anträge 1. und 2., das Urteil insoweit abzuändern, als € 17.539,02 brutto zu zahlen sind.

Der Kläger beantragt,

die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgericht Bamberg-Kammer Coburg (Az.: 3 Ca 970/12) zurückzuweisen.

Der Kläger führt aus, das Erstgericht habe zu Recht festgestellt, dass die tatsächlich gezahlte Vergütung unangemessen niedrig sei. Er macht geltend, zwischen der Ausbildungsvergütung und der tariflichen Ausschlussfrist im Manteltarifvertrag bestehe keine innere Verbindung. Die Ausschlussfristen seien daher nicht anzuwenden.

Im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Dem Kläger stehen, wie das Erstgericht zu Recht entschieden hat, die geltend gemachten Ansprüche zu. Zunächst wird auf die zutreffenden Gründe des Erstgerichts Bezug genommen, § 69 Absatz 2 ArbGG.

Im Hinblick auf die Berufungsbegründung wird ergänzend ausgeführt:

Der Anspruch des Klägers beruht auf § 17 BBiG iVm den tariflichen Vergütungsregelungen.

Die Parteien haben im Berufsausbildungsvertrag vom 11.06.2008 zwar eine Ausbildungsvergütung vereinbart. Die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche übersteigen die vereinbarten Beträge. Die Vergütungsvereinbarung im Berufsausbildungsvertrag ist indes unwirksam, § 25 BbIG. Sie weicht zuungunsten des Klägers von der in § 17 BBiG niedergelegten Regelung ab, wonach eine angemessene Berufsausbildungsvergütung zu zahlen ist.

Die vereinbarte Berufsausbildungsvergütung ist nicht angemessen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, ist es bei fehlender Tarifbindung Aufgabe der Vertragsparteien, die Höhe der Vergütung

zu vereinbaren. Sie haben dabei einen Spielraum. Die richterliche Überprüfung erstreckt sich nur darauf, ob die vereinbarte Vergütung die Mindesthöhe erreicht, die als noch angemessen anzusehen ist. Ob die Parteien den Spielraum gewahrt haben, ist unter Abwägung ihrer Interessen und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls festzustellen. Maßgeblich dafür ist die Verkehrsanschauung. Wichtigster Anhaltspunkt für die Verkehrsanschauung sind dabei die einschlägigen Tarifverträge. Bei ihnen ist anzunehmen, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt. Eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, gilt deswegen stets als angemessen. Umgekehrt ist eine Ausbildungsvergütung in der Regel nicht angemessen iSd § 17 BBiG, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Auch bei nicht tarifgebundenen Parteien ist es sachgerecht, vorrangig Tarifverträge als Vergleichsmaßstab heranzuziehen und nicht etwaige Empfehlungen der Kammern und Innungen. Diese sind nicht von Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite ausgehandelt und bieten damit nicht die gleiche Gewähr für die angemessene Berücksichtigung der Interessen beider Seiten wie Tarifverträge. Die einschlägige tarifliche Vergütung bestimmt sich nicht danach, für welchen Ausbildungsberuf die Ausbildung erfolgt. Entscheidend ist die fachliche Zuordnung des Ausbildungsbetriebs. Nur wenn tarifliche Regelungen fehlen, kann auf branchenübliche Sätze abgestellt oder eine der Verkehrsauffassung des betreffenden Gewerbezweigs entsprechende Vergütung zugrunde gelegt werden. In diesem Fall kann auf die Empfehlungen der Kammern oder Handwerksinnungen zurückgegriffen werden (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 26.03.2013 – 3 AZR 89/11 = EzA § 17 BBiG 2005 Nr 1; juris).

Die vom Beklagten vorgebrachten Einwendungen sind nicht geeignet, die Richtigkeit des vom Bundesarbeitsgericht gewählten Prüfungsansatzes in Zweifel zu ziehen.

Der Beklagte macht zum einen geltend, das angefochtene Urteil berücksichtige nicht hinreichend den Unterhaltszweck der Ausbildungsvergütung.

Der Unterhaltszweck ist nur eine der Funktionen der Ausbildungsvergütung. Wie das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung ausführt, soll die Ausbildungsvergütung den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifi-

zierten Fachkräften gewährleisten und die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang "entlohnen" (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.02.2008 – 9 AZR 1091/06 = BAGE 126/12 und NZA 2008/828). Daraus ergibt sich, dass mit der Ausbildungsvergütung insbesondere auch die Arbeitsleistung abgegolten werden soll. Dem Umstand, dass der Auszubildende aufgrund der fehlenden Kenntnisse, die erst vermittelt werden sollen, kein vollwertiger Arbeitnehmer ist, wird regelmäßig dadurch Rechnung getragen, dass die Ausbildungsvergütung zum einen dem Ausbildungsfortschritt angepasst wird (vgl. § 17 Absatz 1 Satz 2 BBiG) und zum anderen insgesamt deutlich unter der für die Arbeitnehmer geltende Vergütungshöhe liegt.

Der Beklagte kann auch nicht damit gehört werden, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stelle eine voraussetzungslose „weiche“ Allgemeinverbindlicherklärung dar, für die es keine gesetzliche Grundlage gebe. Es ist zwar zutreffend, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bewirkt, dass tariflich festgelegte Arbeitsbedingungen auch auf Arbeitsverhältnissen bzw. hier Ausbildungsverhältnisse Anwendung finden, für die eine Tarifbindung gemäß § 3 Absatz 1 TVG nicht besteht und bei denen auch eine einzelvertragliche Einbeziehung nicht erfolgt ist. Insoweit sind die aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eintretenden rechtlichen Folgen die gleichen wie sie sich aufgrund der Regelung des § 5 Absatz 4 TVG ergeben.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ermangelt es indes hierfür nicht einer gesetzlichen Grundlage. Der Gesetzgeber hat vielmehr in § 17 BBiG bestimmt, dass dem Auszubildenden eine „angemessene“ Vergütung zu zahlen ist.

Der Gesetzgeber darf die durch Art. 12 Absatz 1, 2 Absatz 1 GG geschützte Freiheit, das Entgelt für berufliche Leistungen einzelvertraglich zu vereinbaren, durch zwingendes Gesetzesrecht begrenzen, um sozialen oder wirtschaftlichen Ungleichgewichten entgegenzuwirken. Wie auch bei sonstigen privatrechtlichen Regelungen, die der freien Vertragsgestaltung Grenzen setzen, geht es bei privatrechtlichen Preisregelungen um den Ausgleich widerstreitender Interessen. Insoweit handelt es sich nicht um einseitige Eingriffe des Staates in die Freiheitsausübung Privater, sondern um einen Ausgleich, bei dem die Freiheit der einen mit der Freiheit der anderen in Einklang zu bringen ist. Dabei kollidierende Grundrechtspositionen sind hierfür in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und – unter Berücksichtigung des sozialstaatlichen Auftrags – nach dem Grundsatz der praktischen

Konkordanz so in Ausgleich zu bringen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden. Entsprechend kann die hierbei vorzunehmende Verhältnismäßigkeitsprüfung und Abwägung nicht allein aus der Perspektive eines einzelnen Grundrechts vorgenommen werden, sondern hat sich auf den Ausgleich zwischen gleichberechtigten Grundrechtsträgern zu beziehen (vgl. Bundesverfassungsgericht – Beschluss vom 23.10.2013 – 1 BvR 1842/11 und 1 BvR 1843/11 = NJW 2014/46 und WRP 2014/45).

Die Frage, welche Vergütung angemessen ist, hat der Gesetzgeber in § 17 BBiG nicht geregelt. Vielmehr hat er die konkrete Ausgestaltung dessen, was als „angemessen“ anzusehen ist, der Rechtsprechung überlassen. Bei der „Angemessenheit“ der Vergütung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Auslegung Sache der Gerichte ist.

Will der Gesetzgeber einen Interessenausgleich den Gerichten im Einzelfall überantworten, genügt es, wenn diese auf der Grundlage der maßgeblichen Vorschriften die Möglichkeit haben, zu einer der Verfassung entsprechenden Zuordnung der kollidierenden Rechtsgüter zu gelangen (Bundesverfassungsgericht aaO).

Bei der Frage, welches Entgelt „angemessen“ ist, kann auf bestehende Branchentarifverträge zurückgegriffen werden. Dies entspricht der vom Verfassungsgeber den Tarifvertragsparteien in Art. 9 GG zugewiesenen Bedeutung.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist das Aushandeln von Tarifverträgen ein wesentlicher Zweck der Koalitionen. Der Staat enthält sich in diesem Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflussnahme und überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarungen treffen. Zu den der Regelungsbefugnis der Koalitionen überlassenen Materien gehören insbesondere das Arbeitsentgelt und die anderen materiellen Arbeitsbedingungen (vgl. Bundesverfassungsgericht – Beschluss vom 29.12.2004 – 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03 = AP Nr. 2 zu § 3 AEntG und DB 2005/110).

Die Tarifvertragsparteien besitzen nicht nur die ihnen durch das Grundgesetz zugewiesene Aufgabe, sondern auch die Kompetenz, innerhalb ihrer Zuständigkeit einen angemessenen Lohn zu suchen (vgl. Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 7. Auflage, Einleitung RdNr.

8).

Demnach wird den tarifvertraglich ausgehandelten Löhnen und Gehältern von Verfassungs und Gesetzes wegen eine Richtigkeitsgewähr eingeräumt. Sowohl das Grundgesetz als auch der Gesetzgeber gehen davon aus, dass die in frei ausgehandelten Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsentgelte den Besonderheiten der Branche Rechnung tragen und wirksam sind (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 24.03.2004 – 5 AZR 303/03 = BAGE 110/79 und NZA 2004/971).

Der Beklagte kann auch nicht damit gehört werden, es liege eine gegen Art. 3 Absatz 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung vor, weil zum einen Auszubildende desselben Ausbildungsberufs in unterschiedlichen Tarifverträgen unterschiedliche Ausbildungsvergütungen erhielten, zum anderen die Ausbildungsvergütungen in Frauenberufen deutlich niedriger seien als in Männerberufen.

Es trifft zwar zu, dass die Ausbildungsvergütungen je nach Branchenzugehörigkeit stark von einander abweichen, insbesondere auch bei den Frauenberufen niedriger sind. Dies ist die unmittelbare Folge der von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten materiellen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Bewertung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie der Leistungsfähigkeit der Arbeitgeber in den unterschiedlichen Branchen. Auch die Tarifvertragsparteien sind zwar an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Dies gilt indes nur innerhalb des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs der Tarifvertragsparteien. In welchem Umfang der Staat berechtigt oder gar verpflichtet ist, in das tarifliche System dahingehend einzugreifen, dass branchenübergreifend bestimmte Mindestlöhne zu zahlen sind oder dass der Wert der jeweiligen Arbeit verbindlich bemessen wird, ist hier nicht zu entscheiden. Er ist, auch nicht soweit die Gerichte tätig werden, hierzu nicht verpflichtet.

Die vom Beklagten gezahlte Vergütung liegt beinahe 50% unter der tarifvertraglichen Regelung und ist daher unangemessen im Sinne der oben dargestellten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Dem Kläger steht daher die vom Erstgericht zugesprochene Vergütung zu.

Der Beklagte wendet sich nicht gegen die berechnete Höhe.

Soweit er geltend macht, dem Kläger stehe die Zulage nach § 20 Ziffer 10 des Manteltarifvertrags nicht zu, kann ihm nicht gefolgt werden. Es ist zwar zutreffend, dass die Zulage grundsätzlich frei zu vereinbaren ist. Die Tarifvertragsparteien haben indes einen Mindestbetrag von 50% der jeweiligen tariflichen Ausbildungsvergütung vorgeschrieben.

Schließlich ist das Ersturteil auch nicht deshalb zu beanstanden, weil die tarifliche Ausschlussfrist nicht angewendet wurde.

Insbesondere ergibt sich dies nicht aus den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 27.07.2010 (3 AZR 317/08) und vom 20.04.2011 (5 AZR 171/10).

In der Entscheidung vom 27.07.2010 hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich offen gelassen, ob tarifliche Ausschlussfristen stets Teil des an einem Tarifvertrag orientierten üblichen Entgelts sind. Beide Entscheidungen betreffen den Fall, dass die übliche Vergütung im Sinne des § 612 BGB zu entrichten war und sich dieser nach einem bestehenden Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes richtete, deren zwingende Geltung für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch eine entsprechende Verordnung bestimmt war. Es handelte sich um den Tarifvertrag vom 2.6.2005 zur Regelung eines Mindestlohnes für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (TR 21 – 370 a 162) und um den Tarifvertrag vom 29.7.2005 zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TR 21 – 100 a 184). Beide Tarifverträge enthalten eigene Ausschlussfristen. Nachdem die Tarifverträge zwingend anzuwenden waren, gilt dies auch für die dort geregelten Ausschlussfristen.

Demgegenüber finden die tariflichen Entgeltregelungen vorliegend keine unmittelbare Anwendung und stellen auch nicht die übliche Vergütung im Sinne des § 612 BGB dar, sondern dienen lediglich der Bestimmung des „angemessenen“ Entgelts im Sinne des § 17 BBiG. Maßgebend ist indes, dass der hier einschlägige Manteltarifvertrag weder allgemeinverbindlich ist noch aufgrund sonstiger öffentlichrechtlicher Bestimmungen für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber gilt.

Die Berufung war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Revision wurde gemäß § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Es geht zunächst um

die Frage, ob tarifliche Ausschlussfristen generell anzuwenden sind, wenn zur Bestimmung der Vergütung auf einen – an sich nicht geltenden – Tarifvertrag zurückgegriffen wird, und, wenn dies bejaht wird, um die weitere Frage, ob dies auch dann gilt, wenn die Ausschlussfrist nicht im Entgelttarifvertrag, sondern in einem anderen Tarifvertrag der Branche, z.B. in einem Manteltarifvertrag, enthalten ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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

ingelegt 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/>.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Dorn
ehrenamtlicher Richter

Frank
ehrenamtlicher Richter