

**2 Sa 516/11**  
14 Ca 8/11  
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 02.05.2012

...  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht Nürnberg**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

**S... K...**

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

D...

**g e g e n**

Firma B... Z... GmbH  
vertreten durch die Geschäftsführer T... B..., Y... D...

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. B...

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Mai 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Steindl und die ehrenamtlichen Richter Hess und Schneider

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.08.2011, Az. 14 Ca 516/11, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Berufung trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Lohnnachzahlung für das Jahr 2007 gemäß § 10 Abs. 4 AÜG (sogenannte Equal-Pay-Ansprüche).

Die Beklagte ist im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung tätig.

Die Klägerin war vom 03.07.2006 bis 30.09.2007 bei der Beklagten als Büro- und Verwaltungskraft beschäftigt und bei der Firma S... AG M... S... in E... als Telefonistin eingesetzt.

Der Arbeitsvertrag vom 20.06.2006 lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

#### **§ 7 Arbeitsbericht und Abrechnung**

...

2. Die Abrechnung erfolgt monatlich und wird bis zum 15. des Folgemonats auf das vom MA einzurichtende Konto bargeldlos überwiesen. ...

...

#### **§ 18 Ausschlussfrist/Gerichtsstand**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden. ...

...

Für das vorliegende Arbeitsverhältnis finden die zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) e. V. geschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung mit Wirkung ab dem 01.07.2005 Anwendung (Beschäftigungssicherungs- & Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag sowie Entgelttarifvertrag West & Ost, vom 29.11.2004). ...

...“

Wegen des genauen Wortlauts des Arbeitsvertrages wird auf Bl. 18 bis 21 d.A. verwiesen.

Der Manteltarifvertrag zwischen der CGZP und dem AMP vom 29.11.2004 (künftig MTV) enthält eine zweistufige Ausschlussklausel, nach deren erster Stufe sämtliche Ansprüche beider Parteien aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden können.

In ihrer Klage vom 29.12.2010, bei Gericht eingegangen am 30.12.2010, machte die Klägerin erstmals einen Entgeltanspruch für die Zeit vom 01.01.2007 bis 30.09.2007 geltend. Nach Korrektur mit Schriftsatz vom 20.05.2011 beziffert die Klägerin die Entgeltdifferenz mit 5.525,41 € brutto.

Wegen des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien sowie der Antragstellung wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts einschließlich des in Bezug genommenen Akteninhalts verwiesen (§ 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG).

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 02.08.2011, das den Klägerinvertretern am 17.08.2011 zugestellt wurde, abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass die Ansprüche aufgrund der wirksamen, aber nicht eingehaltenen arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist erloschen seien.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 09.09.2011, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 13.09.2011 eingegangen, Berufung eingelegt und sie mit Schriftsatz vom 17.10.2011, eingegangen am selben Tage, begründet.

Die Klägerin greift das Ersturteil unter Vertiefung des erstinstanzlichen Vortrags insbesondere mit folgenden Argumenten an:

Arbeitsvertraglich sei zwar die Anwendung der Tarifverträge zwischen dem Arbeitgeberverband AMP und der Tarifgemeinschaft CGZP vereinbart worden. Letztere sei aber mit Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 – 1 ABR 19/10 für nicht tariffähig erklärt worden. Da damit auch feststehe, dass die Tarifgemeinschaft CGZP von Anfang an tarifunfähig gewesen sei, seien auch die damaligen Tarifverträge unwirksam.

Die Beklagte sei daher verpflichtet, die Vergütung an die Klägerin zu zahlen, die der Entleiher, die S... AG, den eigenen Beschäftigten bezahlt habe. Da die Firma S... ihre Beschäftigten nach den Tarifverträgen der Bayerischen Metallindustrie entlohne, sei die Klägerin bis zum 31.05.2007 ein Entgelt entsprechend der Gehaltsgruppe 3 des damals geltenden Gehaltstarifvertrages für die Bayerische Metallindustrie und ab 01.06.2007 nach Entgeltgruppe 4 des Entgelttarifvertrags der Bayerischen Metallindustrie zu zahlen. Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird auf die Aufstellungen gemäß Bl. 4 und 5 d.A. sowie die Korrekturberechnung zum Schriftsatz vom 20.05.2011 (Bl. 69 und 70 d.A.) verwiesen.

Die Ansprüche seien weder verjährt noch verfallen. Die bei der Firma S..., dem Entleiherbetrieb, geltenden Ausschlussfristen für die Bayerische Metallindustrie seien für die Klä-

gerin nicht anwendbar. Auch die arbeitsvertraglich vereinbarte dreimonatige Ausschlussfrist könne der Klägerin nicht entgegengehalten werden. Zwar handle es sich bei dieser Ausschlussfrist um eine im Vergleich mit dem unwirksamen Tarifvertrag, der arbeitsvertraglich in Bezug genommen wurde, für die Klägerin günstigere Regelung, doch solle diese günstigere Regelung für beide Arbeitsvertragsparteien gelten. Dies wiederum heble das Günstigkeitsprinzip aus.

Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist sei auch eingehalten. Die Frage der Wirksamkeit der Tarifverträge der CGZP sei erst durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 geklärt worden. Erst zu diesem Zeitpunkt seien die Ansprüche daher fällig geworden. Wann der Anspruch auf gleiche Entlohnung fällig gewesen sei, hänge außerdem entscheidend davon ab, ab wann dem Leiharbeitnehmer eine gerichtliche Verfolgung möglich und zumutbar gewesen sei. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG treffe den Leiharbeitnehmer aber typischer Weise ein doppeltes Prozessrisiko. Zum einen sei der Entleiher regelmäßig nicht bereit, freiwillig eine Auskunft nach § 13 AÜG zu erteilen. Dies müsse er auch nicht, soweit dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher ein wirksamer Tarifvertrag zugrunde liege. Der Zeitpunkt der Fälligkeit des Equal-Pay-Anspruches dürfte daher nicht vor dem Zeitpunkt der Erfüllung der Auskunftspflicht liegen. Gleichzeitig liefe der Arbeitnehmer auch Gefahr, im Zahlungsprozess gegen den Verleiher zu unterliegen, da er die Höhe seines Anspruches noch nicht beziffern könne. Als Antragsteller eines Beschlussverfahrens nach § 97 Abs. 5 ArbGG, das der Arbeitnehmer einleiten hätte müssen zur Frage der Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP, habe er im Beschlussverfahren keinen prozessualen Kostenerstattungsanspruch. Der Arbeitnehmer hätte also eine notwendige wirtschaftliche Selbstschädigung zur Durchsetzung des Anspruchs in Kauf nehmen müssen.

Die Klägerin stellt daher in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.08.2011, Az.: 14 Ca 8/11, wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 5.525,41 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 426,86 EUR brutto seit 01.02.2007, aus 616,20 EUR brutto seit 01.03.2007, aus 479,92 EUR brutto seit 01.04.2007, aus 553,06 EUR brutto seit 01.05.2007, aus 426,78 EUR brutto seit 01.06.2007, aus 684,06 EUR brutto und 400,00

EUR brutto seit 01.07.2007, aus 620,92 EUR brutto seit 01.08.2007, aus 557,78 EUR brutto sowie 974,09 EUR brutto seit 01.09.2007 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter weiterer Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages. Die Beklagte bestreitet den Anspruch dem Grunde und der Höhe nach. Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 ergebe sich nicht, dass die Tarifverträge mit der CGZP für die streitgegenständliche Zeit unwirksam seien. Selbst wenn dies jedoch der Fall wäre, könne die Unwirksamkeit nur ex nunc greifen. Jedenfalls bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 01.04.2009, die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 zugrunde liege, hätten auch die Arbeitgeber auf die Wirksamkeit des Tarifvertrages vertrauen dürfen.

Unabhängig hiervon seien die Ansprüche der Klägerin wegen der arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist verfallen. Ein Günstigkeitsvergleich mit der tariflichen Ausschlussfrist komme nicht in Betracht, da diese nach Meinung der Klägerin unwirksam sei. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist sei günstiger.

Die Klage sei auch un schlüssig, da die Klägerin nicht habe darlegen können, dass sie bei der Firma S... entsprechend der von ihr geltend gemachten Gehalts- bzw. Entgeltgruppe einzugruppiert gewesen wäre. Den Verdienst habe die Klägerin ins Blaue hinein angegeben. Sie könne auch nicht die begehrte Vergütung für Zeiten verlangen, die überlastungsfrei gewesen seien, wie z.B. bei Krankheit, Urlaub, Zeitausgleich oder ähnlichem. Darüber hinaus hätte die Klägerin auch sämtliche von der Beklagten geleistete Zahlungen berücksichtigen müssen und nicht nur den Tariflohn, ebenso den höheren arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruch und nicht nur den tariflichen Urlaubsanspruch.

Die Fälligkeit der Ansprüche der Klägerin sei nicht erst mit der Verkündung des Urteils des BAG vom 14.12.2010 eingetreten. Ein Anspruch sei regelmäßig dann im Sinne der Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern könne. Im vorliegenden Fall sei der Klägerin jedoch der Equal-Pay Grundsatz bekannt gewesen. Ihr sei auch bekannt gewesen, dass sie nach den regelmäßigen Bedingungen in Entleiherunternehmen

höhere Vergütungsansprüche haben konnte. Dass sie gehindert gewesen sei, die genaue Höhe ihrer Vergütungsansprüche zu beziffern, weil ihr Informationen des Entleiherunternehmens vorenthalten worden seien, ist nicht ersichtlich. Die Wirkungen der Ausschlussfrist träten grundsätzlich auch dann ein, wenn ein Arbeitnehmer erst später infolge einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von dem Bestehen seines Anspruchs Kenntnis erlange. Allein die Unsicherheit der Rechtslage reiche nicht aus, dass der Fälligkeitszeitpunkt verschoben werde. Die fehlende Tariffähigkeit der CGZP habe der Klägerin spätestens seit der Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 01.04.2009 bekannt sein müssen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

## **Entscheidungsgründe:**

### **A.**

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66, Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. Insbesondere setzt sich die Berufungsbegründung ausreichend im Sinne des § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG mit dem Ersturteil auseinander und ist auf die Streitfall zugeschnitten. Es ist eindeutig erkennbar, dass die Klagepartei das Ersturteil deshalb für unrichtig hält, weil das Erstgericht den Begriff der Fälligkeit in § 18 des Arbeitsvertrages verkannt habe und daher die Ausschlussfristen eingehalten seien. Auf die übrigen erstinstanzlichen Einwände der Beklagten, insbesondere auf die behauptete Unschlüssigkeit hinsichtlich der Klageforderungen in Bezug auf deren Berechnung, ging das Erstgericht

nicht ein. Demzufolge musste auch die Berufungsbegründung hierauf nicht gesondert eingehen.

## **B.**

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

Das Erstgericht hat die Klage zu Recht mit dem Argument abgewiesen, dass die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit nicht eingehalten worden ist. Es kann daher auch im Berufungsverfahren dahingestellt bleiben, ob der von der Klagepartei geltend gemachte Anspruch schlüssig insbesondere im Hinblick auf die beim Entleiherbetrieb geltenden tariflichen Vorschriften unter Berechnung des Vergleichsentgelts dargelegt ist. Im Einzelnen gilt Folgendes:

**I.** Es kann dahinstehen, ob die Klägerin nach § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG den streitgegenständlichen Anspruch für das Jahr 2007 auf Bezahlung des gleichen Arbeitsentgelts, wie es vergleichbaren Arbeitnehmern der Entleiherfirma, der S... AG, gezahlt wurde, dem Grunde und der Höhe nach wegen Unwirksamkeit der einzelvertraglich in Bezug genommenen Entgelttarifverträge (vgl. § 9 Nr. 2 1. und 3. Halbsatz AÜG) hat. Deshalb musste das vorliegende Verfahren auch nicht bis zur rechtskräftigen Klärung der Tariffähigkeit der CGZP im Zeitpunkt der hier relevanten Tarifabschlüsse vom 29.11.2004 (Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag) und vom 19.06.2006 (Entgelttarifvertrag/West) nach § 97 Abs. 5 ArbGG ausgesetzt werden. Insoweit ist derzeit gegen den die Tariffähigkeit feststellenden Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 09.01.2012 - 24 TaBV 1285/11 u.a. – eine Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht (Az.: 1 ABN 27/12) anhängig.

**II.** Die Klägerin hat die streitgegenständlichen Entgeltansprüche für das Jahr 2007 nicht innerhalb der wirksam in § 18 des Arbeitsvertrags vereinbarten Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht.



1. Die im Entleiherbetrieb, also bei der Firma S..., kraft Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen für die Bayerische Metallindustrie geltenden Ausschlussfristen finden im Verhältnis der gegen den Verleiher erhobenen sogenannten Equal-Pay-Ansprüche keine Anwendung (BAG vom 23.03.2011 – 5 AZR 7/10). Die beim Entleiher geltenden Ausschlussfristen gehören nicht zu den geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne von § 10 Abs. 4 AÜG. Ausschlussfristen gehören vielmehr zu den Vertragsbedingungen im Verhältnis Verleiher – Arbeitnehmer (BAG a.a.O.) und kommen daher nur zur Anwendung, wenn sie zwischen diesen vereinbart oder kraft Tarifrecht (§§ 3 Abs. 1 und 3, 4 Abs. 1 oder § 5 TVG) unmittelbar und zwingend gelten.
2. Dem Erlöschen von sog. Equal-Pay-Ansprüchen durch die Vereinbarung von Ausschlussfristen steht deren Unabdingbarkeit (vgl. § 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG) nicht entgegen. Ausschlussfristen betreffen nicht die durch das AÜG gestaltete Entstehung von Rechten des Arbeitnehmers und deren Inhalt, sondern ihren zeitlichen Bestand. Eine diesbezügliche Regelung ist durch das AÜG nicht verboten (vgl. BAG vom 25.05.2005 - 5 AZR 572/04 für gesetzliche Entgeltfortzahlungsansprüche).
3. Die Arbeitsvertragsparteien waren grundsätzlich nicht gehindert, eine vom MTV abweichende Ausschlussfrist zu vereinbaren. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass die Verweisungsklausel in den Arbeitsvertrag aufgenommen wurde, um den Anspruch des Leiharbeitnehmers auf Gewährung der im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu ermöglichen. Denn die Vereinbarung von Ausschlussfristen zählt gerade nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen i. S. von § 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG (BAG vom 23.03.2011 – 5 AZR 7/10).
4. Die Ausschlussklausel ist auch nicht gemäß § 134, 202 Abs. 1 BGB insgesamt nichtig. Sollte die Klausel dahin zu verstehen seien, dass auch die Haftung wegen Vorsatzes nach drei Monaten ausgeschlossen sein sollte, so wäre die Klausel insoweit nur teilweise nichtig und im übrigen wirksam (BAG vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04 Rdnr. 13 ff. zitiert nach JURIS; BAG vom 28.09.2005 - 5 AZR 52/05 Rdnr. 19 ff. zitiert nach JURIS).

**5.** Die in § 18 des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist hält auch der sogenannten AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand.

**a.** Bei dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 S. 1, 2 BGB. Die Beklagte hat die für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen der Klägerin in dieser Form angeboten und damit im Rechtssinne gestellt. Die Parteien haben die Vertragsbedingungen nicht ausgehandelt (§ 305 Abs. 1 S. 3 BGB). Das ist zwischen den Parteien unstreitig. Im Übrigen würde für die Anwendung des § 305 c Abs. 2 und der §§ 306 und 307-309 BGB die einmalige Verwendung des Arbeitsvertrags genügen (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), da der Arbeitsvertrag ein Verbrauchervertrag ist (ständige Rspr., vgl. zuletzt BAG vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10).

**b.** Ausschlussfristen können grundsätzlich auch in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden. Die §§ 305 ff. BGB enthalten keine Bestimmungen, die Ausschlussfristen für unwirksam erklären (vgl. BAG vom 28.09.2009 – 5 AZR 52/05 m.w.N.).

**c.** Die Ausschlussklausel ist nicht überraschend oder ungewöhnlich im Sinne von § 305 c Abs. 1 BGB. Der Arbeitsvertrag hebt sie bereits durch seine Überschrift besonders hervor. Ausschlussfristen sind im Arbeitsverhältnis durchaus üblich (BAG vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04; vom 28.09.2005 5 AZR 52/05).

**d.** Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB ist nicht verletzt worden.

Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (BAG vom 14.09.2011 – 10 AZR 526/10 m.w.N.).

Die Regelungen hinsichtlich der Ausschlussklausel sind im vorliegenden Fall nicht unklar abgefasst. Insbesondere liegen keine widersprüchlichen Regelungen vor.

**aa.** Der Wortlaut der arbeitsvertraglichen Ausschlussklausel ist klar und eindeutig. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind von der Ausschlussfrist erfasst. Die Frist beginnt mit Fälligkeit. Der Begriff der Fälligkeit ist hinreichend präzise im Sinne des Transparenzgebots nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB (BAG vom 25. Mai 2005 – 5 AZR 572/04)

**bb.** Der Arbeitsvertrag enthält im vorliegenden Falle hinsichtlich der Ausschlussfristen keine widersprüchlichen Regelungen. Vielmehr gilt die dreimonatige Ausschlussfrist des § 18 Arbeitsvertrag

(1) Zwar enthält Ziffer 19 MTV von § 18 des Arbeitsvertrags abweichende Regelungen, u.a. eine nur zweimonatige Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung. Ziffer 19 MTV ist jedoch nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden. Dies ergibt die Auslegung der u.a. auf den MTV in der jeweils gültigen Fassung verweisenden Klausel am Ende des Arbeitsvertrags. Die Verweisklausel ist nämlich dahin auszulegen, dass die tariflichen Regelungen nur „im Übrigen“ gelten sollen, und soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind.

(2) Die Auslegung geht der Inhaltskontrolle voraus. Denn zunächst ist der Kontrollgegenstand zu präzisieren (ErfK-Preis, 12. Aufl., 2012, §§ 305-310 BGB, Rn. 31). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeit des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischer Weise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der

Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (ständige Rechtsprechung vgl. BAG vom 18.10.2011 - 10 AZR 612/10 m.w.N.).

**(3)** Nach dem Wortlaut der Verweisungsklausel findet u. a. der MTV vom 29.11.2004 in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Verweisungsklausel enthält aber keine Aussage, in welchem Verhältnis die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen zu den vorhergehenden umfangreichen vertraglichen Regelungen stehen sollen. Die Verweisungsklausel enthält zwar keinen Zusatz, dass die Tarifverträge „im Übrigen“ gelten sollen, andererseits aber auch nicht, dass sie vorrangig gelten sollen. Ebenso wenig ist ausdrücklich geregelt, dass der MTV gleichrangig gelten soll. Aus Sicht des erkennenden Gerichts lässt daher der Wortlaut der Verweisungsklausel Spielraum für Interpretationen, in welchem Verhältnis die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen zu den im Arbeitsvertrag selbst enthaltenen Regelungen stehen.

**(4)** Aus Sicht der typischer Weise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise ist eine am Ende eines umfangreichen Arbeitsvertrags stehende dynamische Verweisungsklausel dahingehend zu interpretieren, dass die in Bezug genommenen Tarifverträge „im Übrigen“ gelten sollen: Es sollen die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag gelten, soweit nicht der Tarifvertrag für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen enthält.

Auch bei der Auslegung von Arbeitsverträgen sind die Besonderheiten des Arbeitsrechts angemessen zu berücksichtigen. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB ist nicht etwa auf die Inhalts- oder Transparenzkontrolle beschränkt, sondern spricht allgemein von der Anwendung auf Arbeitsverträge. Zu den Besonderheiten des Arbeitsrechts gehört zum einen die Verwendung von Verweisungsklauseln insbesondere auf Tarifverträge. Diese Klauseln gehören ebenso wie Ausschlussklauseln zu den typischen Instrumenten der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (vgl. BAG vom 24.09.2008 - 6 AZR 76/07; ErfK-Preis, 12.Aufl., 2012, Rn 12). Auch das Gesetz knüpft oftmals an arbeitsvertragliche Verweisungsklauseln an und lässt so auch Abweichungen zu Lasten des gesetzlichen Mindeststandards zu (vgl. § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB, § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG, § 7 Abs. 3 ArbZG, § 4 Abs. 4 Satz 2 EFZG, § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG, § 9 Nr. 2 AÜG, § 2 Abs. 2 Satz 2 ATZG). Auch nach dem

Nachweisgesetz genügt der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG).

Ebenso gehört zu den Besonderheiten des Arbeitsrechts, dass insbesondere im Verhältnis von Arbeitsvertrag zu Tarifvertrag das Günstigkeitsprinzip gilt (§ 4 Abs. 3 TVG). Arbeitsvertragliche für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen gehen tariflichen Regelungen vor. Sind die tariflichen Regelungen günstiger, gelten diese. Das Günstigkeitsprinzip bewirkt somit, dass Widersprüche dahingehend aufgelöst werden, dass nur eine Regelung gelten soll, nämlich die günstigere.

(5) Darüber hinaus ergibt die Auslegung im vorliegenden Fall (zur gebotenen Einzelfallauslegung der Reichweite einer dynamischen Verweisungsklausel auch im Formulararbeitsvertrag vgl. BAG vom 22.04.2009 - 4 AZR 100/08), dass bei sog. günstigkeitsneutralen Regelungen, die nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne der §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG zählen, die arbeitsvertraglichen Regelungen gelten sollen.

Zunächst ist systematisch zu berücksichtigen, dass sich die Verweisungsklausel ganz am Ende des Arbeitsvertrags findet und zwar ohne jede Hervorhebung. Im Gegensatz dazu ist jeder der vorhergehenden 18 Paragraphen des Arbeitsvertrags mit einer gesonderten und mit Fettdruck hervorgehobenen Überschrift versehen. Schon daraus wird optisch ersichtlich, dass die arbeitsvertraglichen Regelungen im Zweifel vorgehen sollen. Hinzu kommt, dass der Arbeitsvertrag recht umfangreich ist und auch Regelungen enthält, die zu Gunsten der Klägerin vom in Bezug genommenen Tarifrecht abweichen. So richtete sich der tarifliche Urlaubsanspruch in den ersten sechs Monaten nach dem BUrlG (20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche) und erhöhte sich danach sukzessive von 24 nach drei vollendeten Kalenderjahren auf 26 Arbeitstage. Im Arbeitsvertrag ist dagegen von Anfang an ein Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen vorgesehen, der sich nach einem Jahr auf 27 Arbeitstage erhöht. Betrag nach dem MTV der Zuschlag für die Arbeit am 01. Mai, Ostersonntag, 1. Weihnachtsfeiertag und Neujahr 100 %, so war im Arbeitsvertrag ein Zuschlag von 150 % vereinbart.

Diese Auslegung der Verweisungsklausel steht auch im Einklang mit ihrem Zweck. Im Bereich des AÜG soll die Bezugnahme auf Tarifverträge hinsichtlich der wesentlichen Ar-

beitsbedingungen den tariflichen Mindeststandard garantieren soll, um den in §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG normierten Equal-pay Grundsatz umgehen zu können. Der Gesetzgeber hält es für ausreichend, wenn ein kollektiv-rechtlicher Mindeststandard eingehalten ist. Die wesentlichen „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ sind in Art. 3 Abs. 1 Buchst. f der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (RL 2008/104/EG ABI. L 327 S. 9 ff., im Folgenden RL) definiert. Es sind die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt. Darüber hinaus sieht Art. 5 Abs. 1 Unterabs. 2 RL eine Verpflichtung des Entleihers vor, die in seinem Unternehmen geltenden Regeln bezüglich Schwangerer, Kinder und Jugendlicher und die im nationalen Recht in § 1 AGG genannten Diskriminierungsverbote zu beachten. Diese Aufzählung ist abschließend und gilt auch im Bereich des AÜG (BAG 23.03.2011 – 5 AZR 7/10). Soweit also nicht die wesentlichen Arbeitsbedingungen betroffen sind, stehen auch die Regelungen des AÜG einer Auslegung, wonach bei günstigkeitsneutralen Regelungen die arbeitsvertraglichen Regelungen gelten sollen, nicht entgegen.

(6) Eine solche Auslegung der dynamischen Verweisklausel ist nicht unklar im Sinne von § 305 c Abs. 2 BGB. Die Anwendung dieser Vorschrift auf arbeitsvertragliche Klauseln, die auf ein Tarifwerk Bezug nehmen, scheidet daran, dass die Frage der Günstigkeit für den Arbeitnehmer nicht abstrakt und unabhängig von der jeweiligen Fallkonstellation beantwortet werden kann. Schon bei einer hinsichtlich der erfassten Tarifverträge unklaren statischen Verweisung kann die Anwendbarkeit oder Unanwendbarkeit eines Tarifvertrages je nach der vom Arbeitnehmer erstrebten Rechtsfolge für ihn günstig oder ungünstig sein, weil die Tarifverträge als von den Tarifvertragsparteien gefundene Kompromisse zumeist nicht nur für die Arbeitnehmer günstige, sondern auch ungünstige Regelungen enthalten (vgl. BAG vom 24.09.2008 - 6 AZR 76/07). Dies gilt erst recht bei der dynamischen Bezugnahme auf Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung. Hier können sich die in Bezug genommenen tariflichen Bestimmungen ändern und dementsprechend auch der Günstigkeitsvergleich jeweils unterschiedlich ausfallen (vgl. BAG a.a.O.).

(7) Andere Anhaltspunkte, die einer solchen Auslegung der hier verwendeten Verweisklausel entgegenstehen, liegen nicht vor. Sie ergeben sich im vorliegenden Fall auch nicht aus einer etwaigen Unwirksamkeit der in Bezug genommenen Tarifverträge der CGZP. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags am 20.06.2006 lag – so-

weit ersichtlich – keine veröffentlichte arbeitsgerichtliche Entscheidung vor, die die Tariffähigkeit der CGZP verneinte. Die erste in Juris unter dem Stichwort CGZP auffindbare Entscheidung, die die Tarifzuständigkeit dieser Organisation in Zweifel zog, ist ein Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 16.01.2007 - 81 Ca 27913/05. Es ist daher im vorliegenden Fall nicht davon auszugehen, dass die Beklagte die Verweisklausel nicht mit dem oben dargelegten Inhalt im Sinne einer Günstigerregelung verwenden wollte. Dies wird auch daraus ersichtlich, dass der Arbeitsvertrag sich nicht in der bloßen Wiedergabe der in Bezug genommenen Regeln erschöpft, sondern gerade auch günstigere Regelungen enthält.

**(8)** Als Zwischenergebnis ist daher festzuhalten, dass die Auslegung der dynamischen Verweisklausel auf das Tarifwerk ergibt, dass die im Arbeitsvertrag enthaltene Regelung gelten soll, soweit nicht die in Bezug genommene tarifliche Regelung günstiger ist. Bei günstigkeitsneutralen Regelungen soll die arbeitsvertragliche Regelung gelten. Diese Auslegung hat vor der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zu erfolgen.

**cc.** Die in § 18 des Arbeitsvertrags enthaltene dreimonatige Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung ist günstiger als die in § 19 MTV enthaltene zweimonatige (vgl. LAG Sachsen vom 23.08.2011 – 1 Sa 322/11; vgl. auch LAG Nürnberg vom 12.04.2012 - 6 Sa 25/12, n.v.; a.A. LAG Berlin-Brandenburg vom 20.09.2011 – 7 Sa 1318/11). Es trifft zwar zu, dass die Ausschlussfrist auch für Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer zur Anwendung kommt und insoweit eine kürzere Frist dem Arbeitnehmer zu gute käme. Allerdings betreffen Verfallfristen weit überwiegend Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, in der Regel monatlich fällig werdende Entgeltansprüche. Hinzu kommt, dass im MTV eine zweistufige Ausschlussfrist enthalten ist, im Arbeitsvertrag dagegen nur eine einstufige Frist. Der überwiegend betroffene Arbeitnehmer hat nach der schriftlichen Geltendmachung also außer der Verjährungsfrist keine weitere Frist zu beachten und kann sich mit der Erhebung einer Klage, deren Kosten er aufgrund des § 12 a ArbGG in jedem Fall zu Teil tragen müsste, in Ruhe überlegen. Bei einer Gesamtbeurteilung überwiegen somit die Vorteile der längeren Frist für den Arbeitnehmer die Nachteile.

Doch selbst wenn man im Hinblick auf die beiderseitige Geltung der Ausschlussfrist von einer sog. günstigkeitsneutralen Regelung ausginge (vgl. hierzu Forst in Thüsing/Braun, Tarifrecht, München 2011, Kapitel 7, Rn. 46; ErfK-Franzen, 12. Aufl. 2012, § 4 TVG Rn. 40), wäre die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist vereinbart. Denn nach der oben gefundenen eindeutigen Auslegung der Verweisungsklausel sollen die tariflichen Regelungen nur im Übrigen gelten, wenn also der Arbeitsvertrag keine ungünstigeren Regelungen enthält.

**e.** Die arbeitsvertraglich vereinbarte beiderseitige Ausschlussfrist von drei Monaten hält sowohl einer Transparenz- als auch einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 und 2 BGB stand. Eine dreimonatige Frist ist nicht unangemessen kurz (vgl. BAG vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05). Die Ausschlussfrist gilt für beide Vertragsparteien gleichermaßen (vgl. BAG vom 02.03.2004 = NZA 2004, 852; vom 31.08.2005 = NZA 2006, 1273). Die Bezugsobjekte sind eindeutig gekennzeichnet.

**6.** Die Klagepartei hat ihre Ansprüche nicht innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist schriftlich geltend gemacht. Sie sind daher erloschen.

**a.** Nach § 7 Ziffer 2 des Arbeitsvertrags erfolgt die Abrechnung monatlich und wird bis zum 15. des Folgemonats auf das vom Mitarbeiter einzurichtende Konto bargeldlos überwiesen. Damit wurden Ansprüche auf Arbeitsentgelt nach § 271 Abs. 2 BGB spätestens am 15. des jeweiligen Folgemonats fällig. Die Fälligkeit des Anspruchs gemäß § 271 BGB ist allerdings nicht stets mit der Fälligkeit im Sinne tariflicher oder vertraglicher Ausschlussfristen gleichzusetzen. Vielmehr ist ein Anspruch regelmäßig erst dann im Sinne einer Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern kann (ständige Rspr., vgl. BAG vom 14.03.2012 – 10 AZR 172/11 m.w.N.; BAG 18. August 2011 - 8 AZR 187/10; vom 27. Oktober 2005 - 8 AZR 3/05 ). Die Forderung muss in ihrem Bestand feststellbar sein und geltend gemacht werden können (BAG vom 14.03.2012 – 10 AZR 172/11 m.w.N.) Dies ist unter Zugrundelegung der Wertung des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB dann der Fall, wenn dem Gläubiger alle seinen Anspruch begründenden Tatsachen bekannt sind (BAG a.a.O.; vom 20.06.2002 – 8 AZR 488/01; Sächsisches LAG vom 23.08.2011 – 1 Sa 322/11 Rz. 43 zitiert nach JURIS; LAG Düsseldorf vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11 Rz. 47 zitiert nach JURIS).



**b.** Die anspruchsbegründenden Tatsachen für die von der Klägerin geltend gemachten Entgeltansprüche für das Jahr 2007 sind jedenfalls am 15.10.2007 bzw. an jedem 15. der Vormonate, in denen die Klägerin seit dem 01.01.2007 die von ihr gegenüber der Beklagten geschuldete Telefonistinentätigkeit bei der S... AG erbracht hat, bekannt. Sie kannte ihr eigenes Entgelt. Sie wendet nicht ein, nicht gewusst zu haben, dass die S... AG ihre Mitarbeiter nach den Tarifverträgen für die bayerischen Metall- und Elektroindustrie vergütete. Sie wäre deshalb ohne Weiteres in der Lage gewesen, schon damals ihre Ansprüche zumindest annähernd zu beziffern. Dies zeigt sich auch an der vorliegenden Klage, die nicht auf individuell bei der S... AG geltende Vergleichentgelte abstellt, sondern auf die tariflichen Entgelte. Diese sind allgemein zugänglich. Einer Auskunft des Entleihers nach § 13 AÜG bedurfte für die geltend gemachten Ansprüche nicht; dass eine solche Auskunft überhaupt gefordert oder erteilt wurde, ist nicht ersichtlich. Die etwaige fehlerhafte Bewertung der Klägerin, ob der in der Bezugnahmeklausel am Ende des Arbeitsvertrages erwähnte Entgelttarifvertrag und die übrigen Tarifverträge wirksam waren, stellt keinen Irrtum über die anspruchsbegründenden Tatsachen, sondern allenfalls einen unbeachtlichen Rechtsirrtum dar (Sächsisches LAG vom 23.08.2011 – 1 Sa 322/11 Rz. 43 zitiert nach JURIS; LAG Düsseldorf vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11 Rz. 47 zitiert nach JURIS).

**c.** Der Beklagten ist nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf den Ablauf der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist zu berufen.

**aa.** Die Beklagte hat die Klausel zu einem Zeitpunkt verwendet, als soweit ersichtlich noch keine gerichtliche veröffentlichte Entscheidung die Tariffähigkeit der CGZP in Zweifel zog (s.o.).

**bb.** Es war der Klägerin nicht unzumutbar, ihre Ansprüche jedenfalls innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit des letzten Entgeltanspruches oder spätestens drei Monate nach Bekanntwerden der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 07.12.2009 – 23 TaBV 1016/09 geltend zu machen; spätestens seit dieser Entscheidung, in der als Vorinstanz zur Entscheidung des BAG vom 10.12.2010, der CGZP die Tariffähigkeit abgesprochen wurde, durfte niemand mehr auf die Wirksamkeit der in Bezug ge-

nommenen Tarifverträge vertrauen. Seit dieser Entscheidung hätte der Klägerin klar sein müssen, dass u. a. die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifverträge zwischen der AMP und der CGZP wegen der Tariffähigkeit unwirksam sein können (Sächsisches LAG vom 23.08.2011 – 1 Sa 322/11 Rz. 45 zitiert nach JURIS; LAG Düsseldorf vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11 Rz. 50 zitiert nach JURIS; anderer Ansicht LAG Berlin-Brandenburg vom 20.09.2011 – 7 Sa 1318/11).

**cc.** Die Unzumutbarkeit der Geltendmachung folgt im vorliegenden Falle auch nicht etwa daraus, dass das Arbeitsverhältnis noch angedauert hätte. Das Arbeitsverhältnis war bereits am 30.09.2007 beendet. Vor dem Hintergrund einer möglichen Gefährdung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Geltendmachung von Equal-Pay-Ansprüchen noch vor einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die Tariffähigkeit der CGZP kann daher im vorliegenden Fall keine Rede sein.

**dd.** Die Unzumutbarkeit folgt auch nicht aus einem von der Klägerin reklamierten hohen Kostenrisiko bei einer Prozessführung. Denn im vorliegenden Fall geht es lediglich um die Einhaltung einer einstufigen Ausschlussfrist, also lediglich um die schriftliche Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber. Eine Klageerhebung, die erst mit einem Kostenrisiko verbunden gewesen wäre, war gerade nicht Bestandteil der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist.

Die Klägerin kann sich auch nicht darauf zurückziehen, dass ihr eine Bezifferung der Klageansprüche ohne eine Auskunft seitens des Entleihers nach § 13 AÜG nicht möglich sei und dass eine solche Auskunft im Regelfall erst mit Klage durchzusetzen sei. Im vorliegenden Fall liegt eine solche Auskunft gerade nicht vor und trotzdem war die Klägerin in der Lage ihre Ansprüche zu beziffern. Es ist nicht ersichtlich, warum ihr das nicht bereits am Ende des Arbeitsverhältnisses hätte möglich sein können.

Auch die Argumentation der Klägerin, dass eine Kostenerstattung in einem nach §§ 97 Abs. 1, 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG zur Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP durchzuführenden Beschlussverfahren nicht stattfindet, trägt letztlich nicht. Zwar ist der Ausschluss der Kostenerstattung gesetzlich so vorgesehen. Allerdings ist die Durchführung eines solchen Verfahrens nicht Voraussetzung für die schriftliche Geltendmachung entsprechender

Ansprüche. Weiterhin muss nicht jeder Arbeitnehmer, der Equal-Pay Ansprüche auf Grund der Tarifunfähigkeit der CGZP bzw. der Unwirksamkeit von in Bezug genommenen Tarifverträgen geltend machen will, selbst ein Verfahren nach §§ 97 Abs. 1, 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG durchführen. Denn ein entsprechender Beschluss wirkt für und gegen alle und nicht nur zwischen den am Rechtsstreit unmittelbar Beteiligten (ErfK-Koch, 12. Aufl., 2012, § 97 ArbGG Rdnr. 5; BAG vom 25.11.1986 = AP TVG § 2 Nr. 36). Im Übrigen muss ein solches Verfahren nicht von den Parteien des Rechtsstreits, das nach § 97 Abs. 5 S. 1 ArbGG ausgesetzt wurde, betrieben werden. Diese sind zwar nach § 97 Abs. 5 S. 2 ArbGG antragsberechtigt. Das Verfahren wird aber in aller Regel nach § 97 Abs. 1 ArbGG auf Antrag einer räumlich und sachlich zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern oder der obersten Arbeitsbehörde des Bundes oder der obersten Arbeitsbehörde eines Landes, auf dessen Gebiet sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt, eingeleitet.

III. Nach alledem kam es nicht darauf an, ob die Klägerin ihre Ansprüche richtig berechnet hat und insbesondere die von ihr geltend gemachte Eingruppierung nach den Tarifverträgen der Bayerischen Metallindustrie zutreffend ist.

### C.

I. Die unterlegene Klägerin hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 ZPO.

II. Die Revision war zuzulassen. Das erkennende Gericht folgt einerseits im Wesentlichen den Entscheidungen des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 23.08.2011 – 1 Sa 322/11 und des LAG Düsseldorf vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11. Andererseits weicht es jedenfalls hinsichtlich der Frage des Beginns der Ausschlussfrist von der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 20.09.2011 – 7 Sa 1318/11 ab. Im Übrigen bejaht das erkennende Gericht die grundsätzliche Bedeutung, da eine höchst richterliche

Entscheidung insbesondere zur vorgenommenen Auslegung der tariflichen Verweisungsklausel nicht vorliegt.

### **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>

Steindl  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

Hess  
ehrenamtlicher Richter

Schneider  
ehrenamtlicher Richter