

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 6 Sa 245/09

4 Ca 1581 c/08 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 09.12.2009

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 09.12.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 01.04.2009 – 4 Ca 1581 c/08 – abgeändert.  
Die Klage wird insgesamt abgewiesen.
2. Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

---

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie des Urlaubsentgelts.

Der am ...1951 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 16.4.1989 als Busfahrer beschäftigt. Er gehört keiner Gewerkschaft an. In seinem Arbeitsvertrag vom 09.03.1989 heißt es unter Ziffer 13:

„Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Schleswig-Holstein in der jeweils gültigen Fassung sowie die der Betriebsvereinbarungen.“

Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes O. (...) e.V. Dieser Arbeitgeberverband hat mit der Gewerkschaft v. am 16.07.1996 einen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Privaten Omnibusgewerbes in Schleswig-Holstein (MTV) geschlossen. Der MTV ist seit dem 01.12.1996 allgemeinverbindlich. Durch die 1. Protokollnotiz vom 01.09.2006 ist § 16 Abs. 6 MTV mit Wirkung zum 01.01.2007 wie folgt gefasst worden:

„Während der Dauer des Urlaubs wird der Lohn nach folgender Maßgabe fortgezahlt: Die Lohnfortzahlung erfolgt auf der Basis von 8 Std. pro Tag bei einer 5-Tage-Woche bzw. 7 Std. pro Tag bei einer 6-Tage-Woche unter Zugrundelegung des Tabellenlohnes.“

Zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall heißt es in § 18 Abs. 3 MTV:

„Während der Dauer der Erkrankung, längstens jedoch für sechs Wochen, erhält der Arbeitnehmer den Lohn fortgezahlt, der gem. § 16 Abs. 6 (Urlaubslohn) gezahlt wird. Im übrigen gelten im Krankheitsfall die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.“

Das Feiertagsentgelt ist tariflich nicht geregelt, wurde aber in der Vergangenheit entsprechend Urlaub und Krankheit abgerechnet.

Die monatliche Arbeitszeit beläuft sich nach § 9 Abs. 1 a) MTV auf 169,5 Stunden. Vor dem 01.01.2008 betrug sie 165 Stunden. Die Arbeitnehmer der Beklagten können aufgrund der Betriebsvereinbarung Dienstplanparameter vom 12.12.2008 zwischen der tariflichen Regelarbeitszeit, einer Arbeitszeit von mehr als 169,5 bis 180 Stunden, einer Arbeitszeit von mehr als 180 bis 190 und einer Arbeitszeit von 190 bis 200 Stunden wählen. Schon vor Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung arbeiteten viele Arbeitnehmer – so auch der Kläger – mehr als die tarifliche Arbeitszeit.

§ 6 des Lohntarifvertrages vom 01.09.2007 (LohnTV) lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

3. Alle übrigen Ansprüche aus dem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag sind binnen 3 Monaten nach Fälligkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens einen Monat nach Vertragsende schriftlich geltend zu machen.
4. Nach Ablauf der angeführten Frist ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen.“

§ 25 MTV in der seit dem 01.01.2008 geltenden Fassung enthält folgende Ausschlussfristenregelung, die der Vorgängerregelung (§ 24 MTV a.F.) entspricht:

- „(1) Ansprüche aus Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlungen von Abwesenheitsgeldern und von Zulagen aller Art sowie auf Rückzahlung von Barauslagen sind spätestens 2 Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
- (2) Alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Für denselben Sachverhalt

reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

- (3) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verkürzen sich die Ausschlussfristen auf einen Monat nach Vertragsende.
- (4) Nach Ablauf der angeführten Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen.“

Die Beklagte gewährte dem Kläger in den Monaten Februar und März 2008 jeweils vier Urlaubstage. Der Kläger erhielt jeweils EUR 388,50 brutto Urlaubsentgelt. Im Januar 2008 war der Kläger an sechs Tagen arbeitsunfähig krank. Die Beklagte gewährte ihm Entgeltfortzahlung in Höhe von EUR 582,75 brutto.

Mit Schreiben vom 23.04.2008 wandte sich der Kläger gegen die Berechnung seines Entgeltes für Urlaub, Krankheit und Feiertage gemäß dem MTV durch die Beklagte. Er forderte die Beklagte auf, seine Lohnabrechnungen „beginnend mit dem 01.01.2007 bis laufend hinsichtlich des Entgeltes für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage unter Anwendung des BurlG und des EntgFZG zu korrigieren“. In dem Schreiben heißt es weiter:“Hinsichtlich des Zeitfaktors ist für jeden durch Urlaub usw. ausgefallenen Arbeitstag die individuelle Arbeitszeit meines Mandanten zugrunde zu legen. Die ausgefallenen Stunden sind mit dem individuellen Stundenlohn meines Mandanten, also unter Einschluss von Zuschlägen etc. abzurechnen“. Wegen des weiteren Inhalts des Schreibens wird auf 172 ff. der Akte verwiesen.

Mit seiner Klage vom 16.09.2008, die der Beklagten am 23.09.2008 zugestellt worden ist, hat der Kläger seine Ansprüche auf Differenzvergütung für die Zeit von April 2007 bis März 2008 beziffert geltend gemacht. Dazu hat er die für Urlaub, Krankheit und Feiertage von der Beklagten abgerechneten Beträge den von ihm für richtig gehaltenen gegenübergestellt. Mit Schriftsätzen vom 01. und 06.11.2008 hat der Kläger seine Forderungen erneut und mit anderen Ergebnissen berechnet.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen dürften nicht nach dem MTV be-

rechnet werden. Der Tarifvertrag enthalte eine Regelungslücke, die durch Anwendung der gesetzlichen Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu schließen sei, und zwar ohne Differenzierung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem darüber hinausgehenden tariflichen Urlaub. Seine individuelle Arbeitszeit liege regelmäßig über der tariflichen. Die tarifliche Ausschlussfrist des § 6 Ziff. 3 LTV erfasse die streitgegenständlichen Ansprüche nicht, da im Ergebnis gesetzliche Ansprüche betroffen seien. § 6 ETV gehe der Ausschlussfristenregelung des MTV vor.

Der Kläger hat – anders als im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils wiedergegeben – im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte mit Wirkung ab dem 01.01.2007 das Entgelt des Klägers für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage nicht nach tariflichen Regelungen, sondern gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der Weise abzurechnen hat, dass hinsichtlich des Zeitfaktors die nach dem Durchschnitt der jeweils vorangegangenen 12 Monate zu berechnende individuelle Arbeitszeit des Klägers und hinsichtlich des Geldfaktors der individuelle Stundenlohn des Klägers zugrunde zu legen ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu zahlen für die Monate Januar 2007 bis März 2008 2.898,11 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2008.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die tariflichen Regelungen wichen in zulässiger Weise von den gesetzlichen ab. Zudem seien die Ansprüche des Klägers verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Wesentlichen als unbegründet abgewiesen. Hinsichtlich der tariflichen Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle hätten sich

die Tarifvertragsparteien im Rahmen des ihnen durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vorgegebenen Spielraumes gehalten. Ein Anspruch des Klägers auf höhere Vergütung bestehe hier nicht. Hingegen hätten die Tarifvertragsparteien bei der Regelung des Urlaubsentgelts die gesetzlich vorgegebenen Grenzen überschritten, so dass an die Stelle der unwirksamen Regelung die gesetzliche Regelung trete. Dabei sei die tarifliche Ausschlussfrist ebenso zu beachten, wie die Beschränkung, dass die Unzulässigkeit nur im Umfang des gesetzlich gewährten Mindesturlaubs erfolge.

Der Kläger hat gegen das ihm am 29.06.2009 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts vom 01.04.2009 am 09.07.2009 Berufung eingelegt und diese am 31.08.2009 begründet.

Er ist der Ansicht, § 18 Abs. 3 MTV verweise für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf den Urlaubslohn nach § 16 Abs. 6 MTV und im Übrigen auf das EFZG. Danach verbiete sich eine unterschiedliche Behandlung von Krankenbezügen und Urlaubsentgelt. Die tarifliche Regelung des Urlaubsentgelts habe das Arbeitsgericht aber – zutreffend – für unwirksam gehalten. Der Kläger meint, § 16 Abs. 6 MTV sei nur auf Arbeitnehmer anwendbar, die mit der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt werden. Seine Ansprüche seien nicht verfallen. Der LTV gehe dem MTV vor. Die Ausschlussfrist im LTV erfasse die hier in Rede stehenden gesetzlichen Ansprüche nicht.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 01.04.2009 – 4 Ca 1581 c/08 – insoweit abzuändern, als die Klage teilweise abgewiesen wurde, und das Urteil insgesamt wie folgt neu zu fassen:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte mit Wirkung ab dem 01.01.2007 das Entgelt des Klägers für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage nicht nach tariflichen Regelungen, sondern gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der Weise abzurechnen hat, dass hinsichtlich des Zeitfaktors die nach dem Durchschnitt der jeweils vorangegangenen 12 Monate zu berechnende individuelle Arbeitszeit des Klägers und hinsichtlich des Geldfaktors der individuelle Stundenlohn des Klägers zugrundezulegen ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate Januar 2007 bis März 2008 2.898,11 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2008 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 26.06.2009 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts am 03.07.2009 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 28.09.2009 am 23.09.2009 begründet.

Sie beantragt,

in Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 01.04.2009 die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Beklagte meint, § 13 BUrlG schreibe weder den Zeitfaktor für die Bemessung der ausgefallenen Arbeitszeit fest noch dass der Geldfaktor nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen zu bemessen sei. Eine von § 11 BUrlG abweichende Regelung könne durch Tarifvertrag getroffen werden. Das Lohnfortzahlungsprinzip werde hier nicht berührt. Der individuelle Beschäftigungsanspruch des Klägers richte sich nach der tariflich vorgesehenen Arbeitszeit. Nicht entscheidend sei, ob der Kläger tatsächlich eine höhere Arbeitszeit erbringe als vertraglich vorgesehen.

Zutreffend habe das Arbeitsgericht erkannt, dass die tarifliche Regelung zur Bemessung des Entgelts bei Krankheit zulässig sei. § 18 Abs. 3 Satz 1 MTV enthalte nur eine Tatbestandsverweisung, indem auf die Berechnungsmethode für die Urlaubslohnzahlung Bezug genommen werde. Maßgebend sei die jeweils geltende Regelung. Alle Ansprüche des Klägers unterlägen der Verfallklausel des MTV und seien deshalb verfallen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

A. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. Die Berufung des Klägers ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat sowohl die Feststellungsklage als auch die auf Zahlung der vor dem 23.01.2008 fälligen Differenzvergütung gerichtete Klage zu Recht abgewiesen.

I. Die Feststellungsklage ist bereits unzulässig. Dem Feststellungsantrag steht der Vorrang der Leistungsklage entgegen. Aus Gründen der Prozesswirtschaftlichkeit hat eine Leistungsklage grundsätzlich Vorrang vor einer Feststellungsklage, wenn der Kläger den Anspruch beziffern kann (BAG 05.06.2003 – 6 AZR 277/02 – AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81).

Der Kläger hat neben seiner Feststellungsklage Klage auf Zahlung von Differenzvergütung für die Zeit von April 2007 bis März 2008 erhoben. Das zeigt, dass er seine Ansprüche für die Vergangenheit beziffert geltend machen konnte. Warum es ihm nicht möglich sein soll, für den nicht vom Zahlungsantrag erfassten Zeitraum seine Ansprüche ebenfalls zu beziffern, ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

Zwar kann das Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO dennoch bestehen, wenn das angestrebte Urteil trotz der einer Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung geeignet ist, den Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu verhindern.

Die Voraussetzungen, unter denen trotz möglicher Zahlungsklage ein Feststellungsinteresse besteht, sind hier aber nicht erfüllt. Das vom Kläger begehrte Feststellungsurteil würde den Streit der Parteien nicht insgesamt beseitigen. Ein dem Antrag

stattgebendes Urteil könnte nicht alle Voraussetzungen für das Bestehen eines Zahlungsanspruchs klären. Offen bliebe etwa, ob der Anspruch durch den Feststellungsantrag des Klägers wirksam im Sinne der tariflichen Ausschlussfristen des MTV geltend gemacht worden ist. Auch der Streit der Parteien über die Höhe der Zahlungsansprüche würde durch die vom Kläger begehrte Feststellung nicht beendet. Zwischen den Parteien besteht gerade Streit über die Höhe des individuellen Stundenlohns des Klägers (vgl. Schriftsatz des Klägers vom 06.11.2008 einerseits und Schriftsätze der Beklagten vom 18.11.2008 sowie vom 25.11.2008 andererseits). Bei der Beklagten handelt es sich auch nicht um einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes von dem erwartet werden kann, dass dieser einem gegen ihn ergangenen Feststellungsurteil nachkommt und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird.

II. Die Zahlungsklage ist unbegründet. Etwaige Ansprüche des Klägers sind gemäß § 25 Abs. 2 und 4 MTV verfallen. Sie sind untergegangen, weil der Kläger die Ausschlussfristen des Tarifvertrags nicht gewahrt hat.

1. Die tariflichen Vorschriften des allgemeinverbindlichen MTV einschließlich seiner gegenseitigen Ausschlussfristen gemäß § 25 (vormals: § 24) sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien zwingend anwendbar, § 5 Abs. 4 TVG. Soweit der Kläger geltend macht, der MTV finde wegen vorrangiger Geltung des LTV keine Anwendung, kann dem nicht gefolgt werden. Zum einen ist nicht erkennbar, warum der nicht allgemeinverbindliche LTV überhaupt auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll. Der Kläger ist nicht tarifgebunden und sein Arbeitsvertrag nimmt lediglich die Bestimmungen des MTV in Bezug. Aber selbst wenn der LTV auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fände, schliesse dies die gleichzeitige Geltung des MTV und seiner Ausschlussfristenregelungen nicht aus.

2. Gemäß § 25 Abs. 1 MTV sind Ansprüche aus Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlungen von Abwesenheitsgeldern und von Zulagen aller Art sowie auf Rückzahlung von Barauslagen spätestens zwei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, § 25 Abs. 2 MTV. Gemäß § 25

Abs. 5 MTV ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Fristen ausgeschlossen.

3. Entgegen der Ansicht des Klägers erfasst § 25 Abs. 2 MTV auch Ansprüche auf Urlaubsentgelt. Zwar unterliegt der Anspruch auf Urlaubsgewährung nicht einzelvertraglichen Ausschlussfristen. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt ist aber der während der Urlaubsgewährung weiterbestehende Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 611 BGB (BAG 20.06.2006 – 9 AZR 405/99 – BAGE 95, 104; 22.01.2002 – 9 AZR 601/00 – EzA BUrIG § 13 Nr. 58). Der Anspruch unterscheidet sich deshalb hinsichtlich der Anwendbarkeit von Ausschlussfristen nicht von sonstigen Entgeltansprüchen nach § 611 BGB. Das bedeutet, dass er, obwohl es sich um einen gesetzlich geregelten unabdingbaren Anspruch handelt, wie sonstige Entgeltansprüche verfallen kann (BAG 22.01.2002 – 9 AZR 601/00 – a. a. O.).

4. Der Kläger hat sich wegen seiner streitgegenständlichen Ansprüche erstmals mit Schreiben vom 23.04.2008 an die Beklagte gewandt. Unabhängig davon, ob es sich überhaupt um eine wirksame Geltendmachung der Ansprüche handelt, konnten jedenfalls die vor dem 23.01.2008 fälligen Ansprüche damit nicht mehr wirksam geltend gemacht werden. Gemäß § 14 Abs. 4 MTV erfolgt die Lohnabrechnung und Lohnzahlung zum 10. des Folgemonats, sofern kein anderer Abrechnungsmodus im Betrieb oder im Einzelfall schriftlich vereinbart wurde. Das bedeutet, dass sämtliche Ansprüche für den Zeitraum April 2007 bis Dezember 2007 verfallen sind, denn sie waren am 10.01.2008 fällig.

5. Aber auch die weiteren 285,65 EUR brutto, die der Kläger für die sechs Krankheitstage im Januar 2008 verlangt (vgl. Schriftsatz vom 06.11.2008 Seite 19 unten = Bl. 76 d.A.), stehen ihm nicht zu. Zwar war die Vergütung für den Monat Januar 2008 und damit auch die Entgeltfortzahlung erst am 10.02.2008 fällig. Der Kläger hat aber mit dem Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 23.04.2008 diese Ansprüche nicht wirksam geltend gemacht.

a. Zur Geltendmachung eines Anspruchs gehört die Spezifizierung nach Grund und Höhe. Der Anspruch muss dem Grunde nach individualisiert werden, damit der An-

spruchsgegner erkennen kann, welche Forderungen erhoben werden (BAG 22.02.2001 – 9 AZR 46/00 – AP TVG § 1 Tarifverträge: Gaststätten Nr. 11).

Der Anspruchsgegner soll sich, wie der 9. Senat in seinem Urteil vom 20.02.2001 in der Sache 9 AZR 46/00 formuliert hat, auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung einstellen, Beweise sichern oder – bei hohen Summen – vorsorglich Rücklagen bilden können. Danach muss zumindest annähernd angegeben werden, in welcher Höhe Forderungen erhoben werden, damit sich der Antragsgegner schlüssig werden kann, wie er sich verhalten soll (vgl. BAG 05.03.1981 – 3 AZR 559/78 – EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 46; Schaub/Arbeitsrechtshandbuch 12. Aufl. § 205 Rn. 29). Im Falle der Anspruchshäufung muss wegen jedes einzelnen Anspruchs eine Bezifferung erfolgen (BAG 30.05.1972 – 1 AZR 427/71 – AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 50).

b. Diesen Anforderungen wird das Schreiben des Klägervertreters vom 23.04.2008 nicht gerecht. Zwar fordert er die Beklagte auf, die Lohnabrechnungen des Klägers ab Anfang 2007 hinsichtlich des Entgelts für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage unter Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu korrigieren und bei der (Neu)-Berechnung die individuelle Arbeitszeit und den individuellen Stundenlohn des Klägers zugrunde zu legen. Offen bleibt danach aber, von welcher individuellen Arbeitszeit der Kläger ausgeht, insbesondere wie sich diese berechnet. Auch lässt sich dem Schreiben nicht im Einzelnen entnehmen, wie der individuelle Stundenlohn zu ermitteln ist. Wie das Verfahren gezeigt hat, besteht hierüber Streit und Unsicherheit. Das wird nachdrücklich dadurch belegt, dass der Kläger selbst seine Klageforderung mehrfach neu berechnet hat (vgl. Klageschrift vom 16.09.2008, Schriftsätze vom 01.11.2008 und vom 06.11.2009). Festzuhalten ist daher, dass die Beklagte dem Schreiben vom 23.04.2008 nicht hinreichend deutlich entnehmen konnte, mit welchen Forderungen (Einzelpositionen, Höhe) sie konfrontiert wird. Somit fehlt es an einer wirksamen Geltendmachung im Sinne des § 25 Abs. 2 MTV.

c. Erstmals in seiner Klagschrift vom 16.09.2008 spezifiziert der Kläger seine Ansprüche nach Grund und Höhe. Bei Zustellung der Klage an die Beklagte – am 23.09.2008 - war die 3-monatige Ausschlussfrist jedoch seit langem abgelaufen.

B. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft, da das Arbeitsgericht sie gemäß § 64 Abs. 2 lit. a ArbGG zugelassen hat (vgl. Berichtigungsbeschluss vom 15.01.2009 = Bl. 115 d. A.). Die Beklagte hat ihre Berufung frist- und formgerecht eingelegt und begründet, §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Die Differenzvergütungsansprüche für die Monate Februar und März 2008 wegen der acht Urlaubstage, die das Arbeitsgericht dem Kläger zugesprochen hat, sind verfallen. Wie unter A. II. 5. lit b ausgeführt, hat der Kläger erstmals in seiner Klagschrift vom 16.09.2008 seine Ansprüche nach Grund und Höhe spezifiziert. Das gilt auch für den Anspruch auf weitere Urlaubsvergütung. Bei Zustellung der Klage an die Beklagte war die Ausschlussfrist abgelaufen.

C. Dem Kläger war der ausgangs der Berufungsverhandlung begehrte Schriftsatznachlass nicht zu gewähren. Die Frage der Zulässigkeit des Feststellungsantrags war im Laufe des Verfahrens bereits thematisiert worden. Der Kläger hat hierzu in beiden Rechtszügen ausgeführt. Auch die Frage, ob die Ansprüche des Klägers verfallen sind, war im Laufe des Verfahrens intensiv erörtert worden. Das Schreiben vom 23.04.2008 lag im Berufungstermin vor. Der Klägervertreter selbst hat es zur Akte gereicht. Er hatte Gelegenheit, sich zu dem Hinweis der Kammer zu äußern.

D. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1, 97 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Entscheidung auf den Umständen des Einzelfalls beruht und keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung betrifft.

gez. ...

gez. ...

gez. ...