Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 495/11
52 Ca 127 a/11 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.08.2012
Gez. …
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht … als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter …und … als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten zu 2) wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 10.11.2011 - 52 Ca 127 a/11 - teilweise geändert:
Die Klage gegen die Beklagte zu 2) wird abgewiesen.

Auf die Berufung der Beklagten zu 1) wird das Urteil des

Arbeitsgerichts Elmshorn teilweise geändert und zur Klarstellung wie folgt gefasst:
Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger Vergütungsdifferenzen für die Monate Oktober 2010 bis Januar 2011 in Höhe von 2.204,59 € brutto zu zahlen.
Die weitergehende Berufung der Beklagten zu 1) wird zurückgewiesen.

Von den Kosten erster Instanz tragen der Kläger 78 % und die Beklagte zu 1) 22 %.
Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger und die Beklagte zu 1) je zur Hälfte.

Die Revision wird zugelassen.

.-.-.-

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

.-.-.-

Tatbestand

Der Kläger macht Ansprüche auf Vergütung nach den Grundsätzen des „Equal-Pay“ geltend.

Er war vom 01.03.2010 bis zum 31.08.2010 bei der Beklagten zu 2) und ab dem 01.09.2010 bis zum 31.01.2011 bei der Beklagten zu 1) beschäftigt.

Der Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 2) (Bl. 59 - 64 d. A.) enthielt u. a. folgende Regelungen:

> Der gesamte Arbeitsvertrag richtet sich nach dem umfassenden Tarifwerk (Manteltarifvertrag, Entgeltrahmentarifvertrag, Entgelttarifvertrag West) der „Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)“ und dem „Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP)“ in der jeweils gültigen Fassung.
>
> …
>
> § 13 Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen
>
> Unabhängig von den tarifvertraglichen Ausschlussfristen vereinbaren die Parteien individualvertraglich
> Folgendes:
> 1. Beide Arbeitsvertragsparteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich
> innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend machen.
>
> 2. 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 Frist einzuhalten. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.

Unter dem 29.03.2010 unterzeichneten der Kläger und die Beklagte zu 2) eine Änderungsvereinbarung (Bl. 57 f. d. A.), die u. a. Folgendes regelte:

Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) einerseits und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V. (DHV), dem Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB), medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet) andererseits abgeschlossenen Tarifverträge, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Manteltarifvertrag für die Auszubildenden, Entgeltrahmentarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Der Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 1) (Bl. 48 - 56 d. A.) enthielt u. a. folgende Vereinbarungen:

§ 2 Anwendbare Tarifverträge

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) einerseits und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V. (DHV), dem Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB), medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet) andererseits abgeschlossenen Tarifverträge, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Manteltarifvertrag für die Auszubildenden, Entgeltrahmentarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2. Soweit die Regelungen dieses Vertrages den in Bezug genommenen Tarifverträgen derzeit oder zukünftig widersprechen sollten, gelten vorrangig die jeweils maßgeblichen tariflichen Bestimmungen. Dies gilt nicht, soweit die Tarifverträge eine Abweichung ausdrücklich zulassen oder sich aus den Regelungen dieses Arbeitsvertrages eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung ergibt.

…

§ 12 Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen

Unabhängig von den tarifvertraglichen Ausschlussfristen vereinbaren die Parteien individualvertraglich Folgendes:

1. Beide Arbeitsvertragsparteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend machen.

2. 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 Frist einzuhalten. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.

Beide Beklagten betreiben Arbeitnehmerüberlassung. Auf Grundlage der Arbeitsverträge war der Kläger in der Zeit vom 01.03. bis 30.06.2010 bei der Firma E. K. in A. als Montagehelfer zu einem Stundenlohn von 8,62 € brutto und vom 01.07.2010 bis 31.01.2011 bei der Firma A. Fenster und Türen M. zu einem Stundenlohn von 8,22 € brutto als Montagehelfer beschäftigt.

Nach den in der Berufung nicht mehr vom Kläger angegriffenen Angaben der Beklagten betrug die monatliche Vergütungsdifferenz zwischen dem Lohn des Klägers und dem Lohn vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb im Juli 2010 327,67 € brutto, im August 2010 893,39 € brutto, im September 2010 816,22 € brutto, im Oktober 2010 781,35 € brutto, im November 2010 837,-- € brutto, im Dezember 2010 507,68 € brutto und im Januar 2011 78,56 € brutto. In den Monaten März bis Juni 2010 verdiente der Kläger nicht weniger als die Mitarbeiter im Einsatzbetrieb. Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird auf die Anlagen B 3 und B 4 (Bl. 101 und 102 d. A.) verwiesen.

Mit Schreiben vom 10.01.2011 (Bl. 149 d. A.) machte der Kläger gegenüber beiden Beklagten Differenzlohnansprüche für die Zeit von März 2010 bis Dezember 2010 geltend. Dies lehnten beide Beklagten mit Schreiben vom 12.01.2011 (Bl. 150 f. d. A.) ab. Darauf hat der Kläger am 27.01.2011 Klage auf Nachzahlung von Vergütungsdifferenzen von März bis Dezember 2010 erhoben.

Hierzu hat er wie folgt vorgetragen:
Er habe Anspruch auf die im Entleiherbetrieb übliche Vergütung, da die Bezugnahme im Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 2) auf die zwischen der CGZP und dem AMP

geschlossenen Tarifverträge mangels Tariffähigkeit der CGZP unwirksam sei. Soweit im Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 1) und dem Änderungsvertrag mit der Beklagten zu 2) auf ein umfassendes Tarifwerk verwiesen werde, seien diese Regelungen völlig unklar. Auch weiteren christlichen Gewerkschaften hätten die Gerichte bereits die Tariffähigkeit abgesprochen.

Die Beklagten könnten sich auch nicht darauf berufen, auf die Tariffähigkeit der CGZP vertraut zu haben, da der gute Glaube an die Tariffähigkeit nicht geschützt sei.

Die individualvertraglichen Ausschlussfristen habe er gewahrt, da diese erst mit der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 begonnen hätten. Angesichts der unklaren und unsicheren Rechtslage sei es für ihn völlig ungewiss gewesen, ob ein Equal-Pay-Anspruch bestehe.

Wegen der Anträge in erster Instanz wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts verwiesen.

Die Beklagten haben erwidert:
Die fehlende Tariffähigkeit der CGZP stehe nur gegenwartsbezogen fest. Daher sei das Verfahren auszusetzen. In den Arbeitsverträgen sei auf mehrgliedrige Tarifverträge verwiesen worden. Die fehlende Tariffähigkeit der CGZP lasse die Verweisung auf die weiteren Tarifverträge unberührt. Sie habe auf die Tariffähigkeit der CGZP vertraut und könne daher Vertrauensschutz in Anspruch nehmen. Schließlich sei ein Teil der Ansprüche auch verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagten zu 1) und 2) entsprechend den von diesen vorgelegten Berechnungen zur Nachzahlung von Differenzvergütungen verurteilt, nämlich die Beklagte zu 1) zur Nachzahlung von 2.204,59 € brutto für September 2010 bis Januar 2011 und die Beklagte zu 2) zur Nachzahlung von 1.266,08 € brutto für Juli und August 2010. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Parteien hätten nicht wirksam die Geltung von Tarifverträgen für das Arbeitsverhältnis vereinbart. Die Regelung über die Vereinbarung des mehrgliedrigen Tarifvertrags sei nicht klar und verständlich und benachteilige die Klägerin unangemessen. Der Ans-

pruch sei auch nicht verfallen, da die Ausschlussfristen erst am 14.12.2010 begonnen hätten und durch die Schreiben des Klägers vom 10.01.2011 gewahrt seien.

Gegen dieses am 30.11.2011 zugestellte Urteil haben die Beklagten am 27.12.2011 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 29.02.2012 am 28.02.2012 begründet.

Sie wiederholen und vertiefen ihren Vortrag aus erster Instanz. Die mehrgliedrigen Tarifverträge seien in den Arbeitsverträgen wirksam in Bezug genommen. Auch sei der weit überwiegende Teil der Ansprüche verfallen. Wegen der öffentlichen Diskussion um die Tariffähigkeit der CGZP sei die Möglichkeit des Bestehens von Ansprüchen gegen die Beklagten für den Kläger jederzeit erkennbar gewesen. Die Fälligkeit der Ansprüche sei daher am Monatsende eingetreten.

Der Beklagten beantragen,

> unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 10.11.2011 - Az.: 52 Ca 127 a/11 - die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

> die Berufung der Beklagten zu 1) und 2) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 10.11.2011 - Az.: 52 Ca 127 a/11 - kostenpflichtig zurückzuweisen mit der Maßgabe, dass die Beklagte zu 1) zur Zahlung von € 3.020,81 brutto verurteilt wird.

Er verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts und wiederholt seinen Vortrag aus erster Instanz. Die mehrgliedrigen Tarifverträge seien nicht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden, da zum einen bereits zweifelhaft sei, ob ein wirksamer mehrgliedriger Tarifvertrag vorliege und im Übrigen die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag mangels Transparenz unwirksam sei. Auch die Regelungen über die Ausschlussfristen in den Arbeitsverträgen seien intransparent und unwirksam, da nicht klar sei, in welchem Verhältnis diese zu den tariflichen Ausschlussfristen stün-

den. Im Übrigen seien die Ausschlussfristen gewahrt, da sie erst am 14.12.2010 in Gang gesetzt worden seien.
Der Kläger hat seine Klage um Differenzvergütungsansprüche für den Monat Januar 2011 in Höhe von € 78,56 brutto erhöht und darauf hingewiesen, dass dem Arbeitsgericht bei der Berechnung des gegen die Beklagte zu 1) ausgeurteilten Betrags ein Rechenfehler unterlaufen sei, der zu korrigieren sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten zu 2) ist auch begründet. Die Klage gegen die Beklagte zu 2) ist insgesamt unbegründet. Die ebenfalls zulässige Berufung gegen die Beklagte zu 1) ist insoweit begründet, als das Arbeitsgericht - ohne dass dies rechnerisch im Tenor berücksichtigt worden ist - die Beklagte zu 1) auch zur Zahlung der Septembervergütung verurteilt hat. Sie ist im Übrigen unbegründet. Nach der Klagerweiterung des Klägers im Berufungstermin ist die Beklagte zu 1) auch zur Nachzahlung der Januardifferenz zu verurteilen. Im Einzelnen gilt insoweit Folgendes:

Die gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG statthaften Berufungen sind zulässig. Sie sind insbesondere form- und fristgemäß eingelegt und von den Beklagten auch ordnungsgemäß begründet worden.

I.

Die Berufung der Beklagten zu 1) ist nur teilweise begründet. Die Klage ist, soweit sie in die Berufungsinstanz gelangt ist, hinsichtlich der Vergütung für die Monate Oktober bis Dezember 2010 begründet. Ebenfalls ist die Klage begründet für die Vergütungsdifferenz im Monat Januar 2011, um die der Kläger seine Klage im Berufungstermin zulässigerweise erweitert hat. Der Summe nach steht dem Kläger noch ein Zahlungsanspruch in Höhe von 2.204,59 € brutto zu. Das entspricht dem Betrag, den

das Arbeitsgericht ausgeurteilt hat, wobei dem Arbeitsgericht aber ein Rechenfehler unterlaufen ist, weil es ausweislich der Entscheidungsgründe dem Kläger auch einen Vergütungsnachzahlungsanspruch für den September 2010 zusprechen wollte, dies aber bei der Berechnung des ausgeurteilten Betrags offensichtlich übersehen hat.

1. Gegenstand der Klage im Berufungsverfahren sind auch Vergütungsdifferenzansprüche für Januar 2011 in Höhe von 78,56 € brutto.

Die Klageerweiterung des Klägers in der Berufung ist zulässig. Unabhängig von der Frage, ob hierin im Hinblick auf die Regelung im § 264 Nr. 2 ZPO überhaupt eine Klagänderung zu sehen ist, ist diese jedenfalls gemäß § 533 ZPO zulässig. Die Beklagte hat in die Erweiterung der Klage eingewilligt. Diese kann auch auf Tatsachen gestützt werden, die das Berufungsgericht der Entscheidung ohnehin zugrunde zu legen hat, so dass die Voraussetzungen des § 533 ZPO jedenfalls vorliegen.

2. Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers sind die §§ 10 Abs. 4, 9 Nr. 2 AÜG in der bis zum 29.04.2011 gültigen Fassung (AÜG). Nach § 10 Abs. 4 AÜG kann der Leiharbeitnehmer im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen. Nach § 9 Nr. 2 AÜG hat ein Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher Anspruch auf Gewährung vergleichbarer Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, es sei denn, es sind zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer abweichende tarifliche Regelungen vereinbart.

a) Die Voraussetzungen des § 9 Nr. 2 AÜG liegen vor. Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) sind die Ansprüche des Klägers auf „Equal-Pay“ nicht wirksam durch die Vereinbarung der Geltung eines Tarifvertrags abbedungen worden. Die diesbezügliche Bezugnahmeklausel in § 2 Nr. 1 des Arbeitsvertrags zwischen der Beklagten zu 1) und dem Kläger ist unwirksam. Sie verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.

aa) Unstreitig handelt es sich bei dem von der Beklagten zu 1) verwendeten Arbeitsvertrag um ein von ihr gestelltes und vorformuliertes Vertragsformular. Dass es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des Gesetzes handelt, ist im Berufungstermin vom Beklagten auch noch einmal als unstreitig bezeichnet worden.

bb) Die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags des Klägers mit der Beklagten zu 1) ist wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB unwirksam.

Nach § 307 Abs. 1 BGB sind Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Diese unangemessene Benachteiligung kann sich daraus ergeben, dass die Bedingungen nicht klar und verständlich sind (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB). Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Allerdings ist nicht schon die Verweisung auf die Vorschriften eines Gesetzes oder eines anderen Regelungswerks für sich genommen intransparent. Auch ist eine Regelung nicht bereits deshalb unverständlich, weil sie dynamisch ausgestaltet ist. Dynamische Bezugnahmeklauseln entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Es ist ausreichend, wenn die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendungen in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind. Bergen jedoch unklar abgefasste allgemeine Vertragsbedingungen die Gefahr in sich, dass der Arbeitnehmer seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB vor (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.09.2011 - 7 Sa 1318/11 - Juris).

Die Frage ob nach diesen Grundsätzen die vorstehende Bezugnahmeklausel, die sich so offensichtlich in einer Vielzahl von Vertragsformularen von Zeitarbeitsunternehmen findet, unwirksam ist, wird unterschiedlich beurteilt (für Unwirksamkeit etwa

LAG Berlin-Brandenburg a. a. O.; LAG Hamm vom 25.04.2012 - 3 Sa 1657/11 - Juris; für Wirksamkeit z. B. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 01.06.2012 - 9 Sa 24/12 - Juris; für Unwirksamkeit in der Lit. zuletzt Heimann, AUR 2012, 50 ff.).

Auch nach Auffassung der hier entscheidenden Kammer ist die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags des Klägers mit der Beklagten zu 1) mangels Transparenz unwirksam. Im Wesentlichen schließt sich das Gericht den vom LAG Berlin-Brandenburg (a. a. O.) und Heimann (a. a. O.) geäußerten Bedenken an. Mit ihrer Bezugnahmeklausel hat die Beklagte zu 1) die Anwendung mehrerer Tarifverträge gleichzeitig vereinbart. Die Bezugnahmeklausel verweist nicht nur auf ein Tarifwerk, sondern bei dem im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifwerk handelt es sich um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag im Sinne der Rechtsprechung. Das wird aus der Präambel des Tarifvertrags, in dem dies ausdrücklich festgehalten ist, ganz deutlich. Bei einem mehrgliedrigen Tarifvertrag werden mehrere selbständige Tarifverträge in einer Urkunde zusammengefasst.

Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält aber keine Regelung dazu, welche der möglichen tariflichen Regelungen unter welchen Voraussetzungen Anwendung finden sollen. Das wäre erforderlich gewesen. Die verschiedenen in Bezug genommenen Tarifverträge können unabhängig voneinander zu unterschiedlichen Zeitpunkten gekündigt, neu abgeschlossen oder inhaltlich geändert werden. Das ist ebenfalls in der Präambel des Tarifwerks ausdrücklich festgehalten. Diese sich dann möglicherweise widersprechenden Tarifverträge fänden ungeachtet dessen alle aufgrund der dynamischen Bezugnahmeklausel auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, ohne dass sich im Konfliktfall bestimmen ließe, welcher Tarifvertrag der maßgebliche ist. Damit sind die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendungen in Bezug genommenen Regelungen nicht mehr bestimmbar im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 10.12.2088 – 4 AZR 81/07, Rn. 50; ebenso mit ausführlicherer Argumentation LAG Berlin-Brandenburg a. a. O.).

b) Die danach grundsätzlich gegen die Beklagte zu 1) bestehenden, der Höhe nach unstreitigen, Zahlungsansprüche des Klägers sind jedoch teilweise, nämlich für den Monat September 2010 gemäß § 12 Nrn. 1 und 2 des Arbeitsvertrages verfallen.

aa) In § 12 Nrn. 1. und 2. ihres Arbeitsvertrags haben die Vertragsparteien wirksam eine individualvertragliche Ausschlussfrist vereinbart. Die Regelung ist weder überraschend, noch intransparent, noch benachteiligt sie den Kläger unangemessen.

(1) Die Vereinbarung einer individualvertraglichen Ausschlussfrist in einem Arbeitsvertrag, der auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt, ist nicht überraschend im Sinne von § 305 c Abs. 1 BGB.

Vereinbarungen in Arbeitsverträgen über Ausschlussfristen sind grundsätzlich nicht überraschend. Es entspricht vielmehr einer weit verbreiteten Übung in einem Arbeitsverhältnis, auch wenn dieses der Geltung von Tarifverträgen unterstellt wird, zusätzlich einzelvertragliche Ausschlussfristen zu vereinbaren. Die Ausschlussfrist findet sich auch nicht an einer irgendwo im Vertrag versteckten Stelle, sondern unter der ausdrücklichen Überschrift „Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen“ im Vertrag.

(2) Die Ausschlussfrist ist auch nicht wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Nr. 2 ZPO unwirksam, weil ihr Verhältnis zur tariflichen Ausschlussfrist nicht klar und verständlich ist. Aus dem Einleitungssatz in § 12 wird vielmehr ganz deutlich, dass die individualvertragliche Ausschlussfrist „unabhängig von den tariflichen Ausschlussfristen“ vereinbart wird. Damit wird deutlich, dass nach dem Willen des Verwenders zwei Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten sollen.

Die Intransparenz einer solchen Regelung folgt auch nicht aus einem etwaigen Widerspruch zwischen der Länge der durch die Bezugnahme tariflich vereinbarten Ausschlussfrist und der individualvertraglichen Ausschlussfrist. Die in Bezug genommene tarifliche Ausschlussfrist (§ 19 Pkt. 2) des mehrgliedrigen Tarifvertrags beträgt nämlich genauso 3 Monate, wie die individualvertragliche Ausschlussfrist. Damit ist für den Kläger ausreichend klar, dass er seine Ansprüche innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit geltend machen muss (im Ergebnis ebenso zu ähnlichen vertraglich vereinbarten Ausschlussfristen: LAG Sachsen, Urt. v. 23.08.2011 - 1 Sa 322/11 - Juris; LAG Nürnberg v. 02.05.2012 - 2 Sa 516/11 - Juris).

(3) Eine dreimonatige Ausschlussfrist benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB. Das hat das Bundesarbeitsgericht mittlerweile wiederholt entschieden. Die etwaige Unwirksamkeit der in § 12 Ziff. 3 vereinbarten einmonatigen Ausschlussfrist auf der zweiten Stufe führt nicht dazu, dass auch die dreimonatige Ausschlussfrist unwirksam ist, da Ziff. 3 eine eigenständige Regelung enthält, die ohne weiteres aus dem Vertrag herausgestrichen werden kann (Blue-Pencil-Test).

bb) Die Ansprüche des Klägers sind nach § 12 Nr. 1, Nr. 2 des Arbeitsvertrags mit der Beklagten zu 1) für September 2010 verfallen.

Nach § 12 Nr. 1 des Arbeitsvertrags müssen Ansprüche innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden. Der Differenzlohnvergütungsanspruch des Klägers für September 2010 war mit Ablauf des 30. September 2010 fällig. Er hätte daher bis zum Ablauf des 31. Dezembers 2010 geltend gemacht werden müssen.

Mangels anderweitiger Vereinbarung der Parteien ist gemäß der gesetzlichen Regelung davon auszugehen, dass die Vergütung und damit auch Vergütungsdifferenzansprüche des Klägers am Monatsende fällig sind. Der Kläger hat seine Ansprüche gegen die Beklagte zu 1) erstmalig mit Schreiben vom 10.01.2012 geltend gemacht und damit für den Monat September 2010 die Ausschlussfrist nicht eingehalten. Gewahrt ist dagegen die Ausschlussfrist durch das Schreiben vom 10.01.2012 für die Monate Oktober bis Dezember 2010 und durch die am 27.01.2011 eingereichte Klage auch für den Monat Januar 2011.

cc) Hinsichtlich der nicht fristgerecht geltend gemachten Ansprüche ordnet § 12 Nr. 2 des Arbeitsvertrags den Ausschluss der Ansprüche an, es sei denn, der Anspruchsberechtigte war trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Frist einzuhalten. Die Voraussetzungen für die Annahme eines derartigen Ausnahmetatbestandes liegen jedoch nicht vor.

Auch diese Frage wird allerdings von verschiedenen Landesarbeitsgerichten unterschiedlich beurteilt. Nach der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (a. a. O.) und auch des Arbeitsgerichts tritt in den Fällen, in denen Arbeitnehmer ihre Equal-Pay-Ansprüche auf die fehlende Tariffähigkeit der CGZP stützen die Fälligkeit der Ansprüche erst mit Kenntnis von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP am 14.12.2010 ein. Nach anderer Ansicht (etwa LAG Sachsen, a. a. O.; LAG Nürnberg, a. a. O.; LAG Düsseldorf vom 08.11.2011 – 11 Sa 852/11) waren die Arbeitnehmer spätestens seit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zur mangelnden Tariffähigkeit der CGZP, die am 07.12.2009 verkündet wurde, nicht mehr in einem unverschuldeten Rechtsirrtum, und konnten und mussten ihre Ansprüche geltend machen.

Auf diese Frage und auch auf die Rechtsausführungen der Parteien dieses Prozesses hierzu kommt es für den hier zu entscheidenden Fall nicht an. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält ja gerade keine Bezugnahmeklausel auf den Tarifvertrag zwischen der AMP und der CGZP, sondern eine Bezugnahme auf ein mehrgliedriges Tarifwerk. Demnach ist es für den vorliegenden Rechtsstreit auch völlig unerheblich, ob die CGZP tariffähig gewesen ist oder nicht. Es ist daher auch nicht erkennbar, warum ein Vertrauen auf die Tariffähigkeit der CGZP den Kläger davon hätte abhalten sollen, Ansprüche gegen die Beklagte zu 1) wegen der intransparenten Verweisungsklausel geltend zu machen.

Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wie der Kläger selbst zutreffend ausführt, ein guter Glaube auf die Tariffähigkeit einer Vereinigung nicht geschützt ist. Danach durfte auch der Kläger, nicht nur die Beklagte, nicht darauf vertrauen, dass die CGZP tariffähig sein würde.

c) Gründe dafür, der Beklagten zu 1.) Vertrauensschutz zu gewähren, sind nicht konkret dargelegt.

d) Von daher stellte sich auch die in erster Instanz aufgeworfene Frage der Aussetzung des Rechtsstreits im Hinblick darauf, ob die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP nun gegenwarts- oder auch vergan-

genheitsbezogen war, nicht. Unabhängig davon ist diese mittlerweile vom Bundesarbeitsgericht in mehreren Beschlüssen beantwortet worden.

e) Der Höhe nach stehen dem Kläger damit gegen die Beklagte zu 1.) Vergütungsdifferenzansprüche für die Monate Oktober in Höhe von € 781,35 brutto, November in Höhe von € 837,00 brutto, Dezember in Höhe von € 507,68 brutto und Januar in Höhe von € 78,56 brutto, insgesamt also € 2.204,59 brutto zu.

II. Die Berufung der Beklagten zu 2) ist in vollem Umfang begründet. Die Klage gegen die Beklagte zu 2) ist unbegründet.

Sämtliche Ansprüche des Klägers gegen die Beklagte zu 2) sind jedenfalls nach § 13 seines Arbeitsvertrags, der insoweit wortgleich ist mit § 12 des Arbeitsvertrags des Klägers mit der Beklagten zu 1), verfallen.

Der Kläger hat seine Differenzlohnansprüche gegen die Beklagte zu 2) erstmalig mit Schreiben vom 10.01.2012 geltend gemacht und damit deutlich nach Ablauf der vereinbarten Ausschlussfrist.

Insoweit kann offen bleiben, ob die Änderungsvereinbarung mit der Beklagten zu 2), in der in Ziffer 1 auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag verwiesen worden ist, mit der Rechtsfolge unwirksam ist, dass es bei der Verweisungsklausel in der Präambel des ursprünglichen Arbeitsvertrags mit der Beklagten zu 2) bleibt.

Denn auch in diesem Fall hätte der Kläger die gerade unabhängig von tarifvertraglichen Ausschlussfristen vereinbarte individualvertragliche Ausschlussfrist in § 13 seines Arbeitsvertrags mit der Beklagten zu 2) nicht eingehalten.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. Dabei war wegen des unterschiedlichen Streitwerts bei der Kostenverteilung in erster und zweiter Instanz zu differenzieren.

Die Revision ist wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits zugelassen worden.

gez. … gez. … gez. …