

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 5 Sa 402/11

51 Ca 542 a/11 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 04.10.2012

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 04.10.2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 11.08.2011, Az.: 51 Ca 542 a/11, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil können die Parteien durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision einlegen.

Die Revisionschrift muss

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

#### **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 Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

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

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorge-

nannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

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

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](http://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](http://www.egvp.de).

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

.....

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Differenzlohnansprüche des Klägers nach § 9 Nr. 2 AÜG.

Die Beklagte betreibt gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung. Der 26-jährige Kläger war bei ihr vom 27.08.2009 bis zum 31.01.2011 als Produktionshelfer beschäftigt. Der zunächst vom 27.08.2009 bis zum 26.02.2010 befristete Arbeitsvertrag vom 27.08.2009 enthält - soweit hier von Belang - folgende Regelungen (künftig nur: Arbeitsvertrag, Bl. 8 - 10 d. A.):

### **„§ 1 Vertragsgegenstand**

1. Der Arbeitnehmer wird als **Produktionshelfer** eingestellt. Er verpflichtet sich, bei Kundenunternehmen des Arbeitgebers an verschiedenen Orten im gesamten Bundesgebiet und ggf. im benachbarten Ausland tätig zu werden.
2. Auf das Arbeitsverhältnis finden die einschlägigen Tarifverträge der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

#### **§ 4 Vergütung / Zuschläge**

1. Die Vergütung erfolgt auf der Grundlage der für den Arbeitgeber gem. § 1 dieses Vertrages geltenden Tarifverträge (Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag West). Der Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Tätigkeit in die Entgeltgruppe **E1** des Entgelttarifvertrages eingruppiert.  
Der Stundenlohn beträgt danach **7,35 EUR brutto**.

Mit einer Änderungsvereinbarung vom 27.02.2010 (Bl. 18 d. A.) entfristeten die Parteien den Arbeitsvertrag.

Unter dem Datum des 29.03.2010 schlossen die Parteien eine Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 27.08.2009 (künftig nur: Änderungsvereinbarung, Bl. 16 d. A.). In dieser heißt es unter anderem:

**1. Mit Wirkung vom 01.01.2010 erhält § 2 Absatz 1 des Arbeitsvertrages folgende Fassung:**

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 Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB), medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet) andererseits abgeschlossenen Tarifverträge, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Manteltarifvertrag für die Auszubildenden, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost sowie Beschäftigungssicherungsvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

...“

Die Beklagte setzte den Kläger während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der Firma A. GmbH ein. Sie zahlte an ihn in der Zeit von August 2009 bis Juni 2010 einen Grundstundenlohn in Höhe von 7,35 € brutto, für die Zeit ab Juli 2010 bis zum Januar 2011 einen solchen in Höhe von 7,60 € brutto. Auf ein Auskunftsbegehren des Klägers an die Firma A. GmbH nach § 13 AÜG teilte diese unter dem

Datum des 20.04.2011 mit, dass für einen vergleichbaren Stammarbeitnehmer ein Stundenlohn in Höhe von 13,50 € brutto gelte (Bl. 61 d. A.).

Mit Anwaltsschreiben vom 16.02.2011 machte der Kläger gegenüber der Beklagten sogenannte Equal-Pay-Ansprüche geltend und forderte sie auf, eine Neuberechnung seines Lohnes für den Zeitraum August 2009 bis einschließlich Januar 2011 auf der Grundlage eines Stundenlohnes von 13,50 € brutto vorzunehmen (Bl. 37 - 39 d. A.). Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 23.02.2011 ab.

Mit seiner am 31.03.2011 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Zahlungsklage verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter.

Der Kläger hat gemeint,

die Beklagte schulde ihm einen Stundenlohn in Höhe von 13,50 € brutto statt des gezahlten Stundenlohnes in Höhe von 7,35 € bzw. 7,60 € brutto. Das Bundesarbeitsgericht habe mit Beschluss vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - festgestellt, dass die CGZP keine Spitzenorganisation sei, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen könne. Folglich würden die von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge keine Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der hierunter fallenden Leiharbeitnehmer entfalten. Nach dem Equal-Pay-Grundsatz habe er als Leiharbeitnehmer nach §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG Anspruch auf den gleichen Arbeitslohn wie ihn die Stammebelegschaft in dem Entleiherbetrieb erhalte. Die von der Beklagten noch an den Kläger zu zahlenden monatlichen Vergütungsdifferenzen für die Zeit von August 2009 bis Januar 2011 betrügen insgesamt 17.614,97 € brutto.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn für den Monat August 2009 einen Betrag in Höhe von 129,15 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz der EZB seit dem 01.09.2009 zu zahlen,
2. an ihn für den Monat September 2009 einen Betrag in Höhe von 967,09 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz der EZB seit dem 01.10.2009 zu zahlen,

3. an ihn für den Monat Oktober 2009 einen Betrag in Höhe von 1.102,39 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.11.2009 zu zahlen,
4. an ihn für den Monat November 2009 einen Betrag in Höhe von 940,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.12.2009 zu zahlen,
5. an ihn für den Monat Dezember 2009 einen Betrag in Höhe von 956,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.01.2010 zu zahlen,
6. an ihn für den Monat Januar 2010 einen Betrag in Höhe von 992,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.02.2010 zu zahlen,
7. an ihn für den Monat Februar 2010 einen Betrag in Höhe von 856,80 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.03.2010 zu zahlen,
8. an ihn für den Monat März 2010 einen Betrag in Höhe von 985,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.04.2010 zu zahlen,
9. an ihn für den Monat April 2010 einen Betrag in Höhe von 934,50 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.05.2010 zu zahlen,
10. an ihn für den Monat Mai 2010 einen Betrag in Höhe von 891,30 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.06.2010 zu zahlen,
11. an ihn für den Monat Juni 2010 einen Betrag in Höhe von 947,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2010 zu zahlen,
12. an ihn für den Monat Juli 2010 einen Betrag in Höhe von 886,90 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.08.2010 zu zahlen,
11. an ihn für den Monat August 2010 einen Betrag in Höhe von 908,60 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.09.2010 zu zahlen,
14. an ihn für den Monat September 2010 einen Betrag in Höhe von 1.051,76 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.10.2010 zu zahlen,
15. an ihn für den Monat Oktober 2010 einen Betrag in Höhe von 862,96 €

brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.11.2010 zu zahlen,

16. an ihn für den Monat November 2010 einen Betrag in Höhe von 1.203,60 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.12.2010 zu zahlen,
17. an ihn für den Monat Dezember 2010 einen Betrag in Höhe von 1.085,67 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.01.2011 zu zahlen,
18. an ihn für den Monat Januar 2011 einen Betrag in Höhe von 1.911,60 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.02.2011 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat bestritten,

dass dem Kläger noch restliche Vergütungsansprüche zustünden. Die Parteien hätten im Arbeitsvertrag wirksam die Geltung von Tarifverträgen vereinbart, so dass entsprechend § 9 AÜG die Arbeitsbedingungen des Klägers sich aus den tarifvertraglichen Regelungen ergäben und nicht denen der beim Entleiherunternehmen angestellten, vergleichbaren Arbeitnehmer entsprechen müssten. Die Einbeziehung der Tarifverträge in den Arbeitsvertrag sei auch unter Beachtung von §§ 305 ff. BGB wirksam erfolgt. Insbesondere handele es sich bei der Regelung in der Änderungsvereinbarung vom 29.03.2010, dass § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages neu gefasst werde, um eine evident irrtümliche Formulierung, nämlich einen versehentlichen Zahlendreher. Auch der Kläger habe die Regelung nur so verstanden, dass mit ihr § 1 Abs. 2 des ursprünglichen Arbeitsvertrages habe abgeändert werden sollen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage mit Urteil vom 11.08.2011 in vollem Umfang stattgegeben. Dem Kläger stehe die von ihm geltend gemachte und der Höhe nach von der Beklagten nicht bestrittene Vergütungsdifferenz gemäß §§ 611 Abs. 1

BGB, 10 Abs. 4 AÜG zu. Die Parteien hätten nicht wirksam die Anwendung eines Tarifvertrages nach § 9 Nr. 2 AÜG vereinbart, so dass die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger das Arbeitsentgelt eines ihm vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers in Höhe von 13,50 € brutto je Stunde zu zahlen. Sowohl die Vereinbarung in dem ersten Arbeitsvertrag vom 27.08.2009 als auch diejenige in der Änderungsvereinbarung vom 29.03.2010, dass auf das Arbeitsverhältnis die dort genannten Tarifverträge Anwendung fänden, hielten einer Inhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB nicht stand. Die Bezugnahme auf die genannten Tarifverträge sei intransparent und benachteilige dadurch den Kläger unangemessen. Nach § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages sei der Kläger auch für Auslandseinsätze eingestellt worden. Der räumliche Geltungsbereich der am 29.08.2009 vorhandenen Tarifverträge erstreckte sich indes nur auf das Gebiet der Bundesrepublik, so dass fraglich sei, ob es im Falle eines Auslandseinsatzes einen „einschlägigen“ Tarifvertrag gibt. Zudem hätten die CGZP und der AMP für Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Entgelttarifverträge abgeschlossen. Auch hier bestünden Unklarheiten, welcher Entgelttarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung findet. Angesichts der Tatsache, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages das Arbeitsgericht Berlin mit Urteil vom 01.04.2009 - 35 BV 17008/08 - bereits festgestellt hatte, dass die CGZP nicht tariffähig sei, habe völlige Unsicherheit bestanden, ob und ggf. welcher und zu welchem Zeitpunkt zwischen der CGZP und AMP abgeschlossene Tarifvertrag wirksam abgeschlossen werden konnte. Der Verweis auf „einschlägige“ Tarifverträge sei mithin besonders unklar. Der Beklagten sei es auch zumutbar gewesen, die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifverträge konkret zu benennen. Gleiches gelte auch für die Änderungsvereinbarung. Nach Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung seien u. a. zwei Manteltarifverträge und die Entgelttarifverträge West und Ost in Bezug genommen worden. Der Kläger habe mithin davon ausgehen müssen, dass auf sein Arbeitsverhältnis auch der Tarifvertrag für Auszubildende oder der Entgelttarifvertrag Ost Anwendung finde. Unklarheiten bestünden auch hinsichtlich des Zeitpunkts des Inkrafttretens der geänderten Regelungen in Ziff. 1. In der Überschrift zu Ziff. 1 sei geregelt, dass § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags mit Wirkung ab dem 01.01.2010 wie folgt geändert werde. Am Schluss der Änderungsvereinbarung sei - räumlich getrennt von der Regelung in Ziff. 4 - aufgeführt, dass die veränderte Regelung erst ab dem 01.04.2010 in Kraft trete. Dem Grunde nach habe der Kläger mithin Anspruch auf



einen Stundenlohn von 13,50 € brutto. Hieran gemessen und unter Berücksichtigung des dem Kläger unstreitig ausweislich der vorgelegten Abrechnungen gezahlten Lohnes habe der Kläger noch Anspruch auf restliche Vergütung in nicht bestrittener Höhe von insgesamt 17.614,97 € brutto. Da eine wirksame Inbezugnahme von Tarifverträgen nicht vorliege, seien Ansprüche des Klägers auch nicht aufgrund tariflicher Ausschlussklauseln verfallen. Einzelvertraglich sei keine Ausschlussfrist vereinbart worden.

Gegen dieses ihr am 12.10.2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 20.10.2011 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 12.01.2012 am 09.01.2012 begründet.

Die Beklagte trägt vor,

die Inbezugnahme der vorhandenen Tarifverträge zwischen der CGZP und dem AMP sei auch im Falle eines Auslandseinsatzes klar und eindeutig. Dies ergebe sich bereits daraus, dass sie, die Beklagte, ihren Sitz in H. habe und der Kläger in M. wohne. Im räumlichen Geltungsbereich der Bundesrepublik Deutschland habe sie mithin von ihrem Betriebssitz aus das Direktionsrecht ausüben dürfen. Dass das Resultat des Direktionsrechts auch ein Einsatz im benachbarten Ausland sein könne, ändere nichts daran, dass sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses aus dem Arbeitsvertrag und den in Bezug genommenen Tarifverträgen ergebe. Zudem regele § 1 Ziff. 3 des Arbeitsvertrages, dass das bei gleichbleibender Vergütung erfolge und die Zahlung einer Einsatzzulage gemäß Ziff. 2.3 des Entgelttarifvertrages unberührt bleibe. Zudem sei auch klar geregelt, dass der Entgelttarifvertrag West auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finde. Nach § 4 Ziff. 1 des Arbeitsvertrages erfolge die Vergütung ausdrücklich auf der Grundlage der für den Arbeitgeber gem. § 1 dieses Vertrages geltenden Tarifverträge (Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag West). Abwegig sei auch die Annahme des Arbeitsgerichts, dass ggf. auch der Tarifvertrag für Auszubildende Anwendung finden könnte. Auch die Änderungsvereinbarung halte einer Inhaltskontrolle stand. Soweit in Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung „§ 2 Absatz 1 des Arbeitsvertrages“ ersetzt werde, handele es sich hierbei um den Fall einer falsae demonstratio non-nocet. Der Zahlendreher „§ 2 Abs. 1“ anstelle von „§ 1 Abs. 2“ sei evident und begründe keine Unklarheit. Unklarheit bestehe auch nicht im Hinblick auf

den Zeitpunkt des Inkrafttretens der geänderten Regelung. Das Arbeitsgericht habe den Unterschied zwischen Vereinbarung der (Rück)Wirkung der neuen Fassung eines Tarifvertrages und des Beginns des Inkrafttretens der geänderten Regelung verkannt. Die Inbezugnahmen der genannten Tarifverträge seien mithin wirksam. Da der Kläger seine Klagforderung weit überwiegend mit Equal-Pay-Ansprüchen vor der BAG-Entscheidung vom 14.12.2010 begründe, müsse der Rechtsstreit gemäß § 97 Abs. 1 und 5 ArbGG ausgesetzt werden. Ungeachtet dessen führe eine Tarifunfähigkeit der CGZP nicht automatisch dazu, dass der Equal-Pay-Grundsatz zum Tragen komme. Denn aus der Formulierung „Handelnd für ihre Mitgliedsgewerkschaften“ aus dem Flächentarifvertrag der CGZP mit der AMP vom Juni 2003 sowie aus der CGZP-Satzung 2002 folge, dass die CGZP nicht als selbstständiger Spitzenverband, sondern stellvertretend für ihre Mitgliedsgesellschaften handle. Das Bundesarbeitsgericht habe jedoch keine Entscheidung über die Tariffähigkeit der damaligen Mitgliedsorganisationen der CGZP getroffen. Die am 15.03.2010 geschlossenen mehrgliedrigen Tarifverträge zwischen der AMP und CGZP, CGM u. a. seien wirksam.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 11.08.2011, Az. 51 Ca 542 a/11, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 04.10.2012 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

II. In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage zu Recht stattgegeben. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten für den Klagzeitraum von August 2009 bis einschließlich Januar 2011 Anspruch auf restliche Vergütung in Höhe von insgesamt 17.614,97 € brutto. Soweit die Ansprüche Lohnrückstände von August 2009 bis März 2010 betreffen und damit auf dem Arbeitsvertrag vom 27.08.2009 in der Fassung der Änderungsvereinbarung vom 27.02.2010 fußen, folgt dieses aus dem Equal-Pay-Gebot des § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Stundenlohnabrede über 7,35 € brutto ist nach § 9 Nr. 2 Hbs. 1 AÜG unwirksam, da die mit dem Kläger vergleichbaren Mitarbeiter im Entleiherbetrieb einen höheren Lohn erhalten. Die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifverträge der CGZP und AMP sind nichtig und damit keine Tarifverträge, die vom Equal-Pay-Grundsatz abweichende Regelungen i. S. v. §§ 10 Abs. 4 Satz 2; 9 Nr. 2 Hbs. 2 u. 3 AÜG zulassen (1.). Die Lohnrückstände von April 2010 bis Januar 2011 folgen ebenfalls aus dem Equal-Pay-Gebot des § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG. Ab April 2010 findet auf das Arbeitsverhältnis die Änderungsvereinbarung vom 29.03.2010 Anwendung. Die Bezugnahme in der Änderungsvereinbarung auf den dortigen mehrgliedrigen Tarifvertrag ist unwirksam, da sie einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB nicht stand hält (2.). Mithin haben die Parteien auch für den Zeitraum ab April 2010 keinen wirksamen Tarifvertrag i. S. v. § 9 Nr. 2 Hbs. 2 u. 3 AÜG arbeitsvertraglich in Bezug genommen, der schlechtere Arbeitsbedingungen als beim Verleiher erlauben würde. Die Zahlungsansprüche sind auch nicht aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfrist erloschen (3.). Der Zinsanspruch ist begründet (4.).

1. Der Kläger hat für die Monate August 2009 bis März 2010 Anspruch auf rückständigen Lohn in Höhe von insgesamt 6.930,98 € brutto. Hierbei handelt es sich um den Equal-Pay- Anspruch gemäß § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG.

**a)** Nach dieser Vorschrift ist der Verleiher grundsätzlich verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Diesem Grundsatz entsprechend sind nach § 9 Nr. 2 Hbs. 1 AÜG arbeitsvertragliche Vereinbarungen unwirksam, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen vorsehen. Von dem Equal-Pay-Grundsatz macht das Gesetz dann eine Ausnahme, wenn ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen vorsieht, §§ 10 Abs. 4 Satz 2; 9 Nr. 2 Hbs. 2 AÜG. § 9 Nr. 2 Hbs. 3 AÜG enthält ferner die Möglichkeit, dass im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können und somit aufgrund einer (wirksamen) arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen solchen Tarifvertrag nicht an das Equal-Pay-Gebot gebunden sind.

**b)** Vorliegend fehlt es für den hier fraglichen Zeitraum von August 2009 bis März 2010 an einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen rechtswirksamen Tarifvertrag gemäß § 9 Nr. 2 Hbs. 3 AÜG.

**aa)** Die Parteien haben in § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages vom 27.08.2009 vereinbart, dass auf ihr Arbeitsverhältnis die einschlägigen Tarifverträge der CGZP und dem AMP in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung finden. Nach § 5 des Arbeitsvertrages erfolgt die Vergütung auf der Grundlage des zwischen der CGZP und dem AMP abgeschlossenen Entgelttarifvertrages und des Entgelttarifvertrages West nach der Entgeltgruppe E1, wonach der Stundenlohn 7,35 € brutto beträgt. Durch diese Vergütungsabrede erhielt der Kläger unstreitig einen schlechteren Stundenlohn als vergleichbare Stammarbeitnehmer in dem Entleiherbetrieb. Jene bezogen unstreitig im maßgeblichen Zeitraum einen Stundenlohn von 13,50 € brutto.

**bb)** Die Beklagte kann sich indessen nicht mit Erfolg auf die Ausnahmenvorschrift des § 9 Nr. 2 Hbs. 3 AÜG berufen. Die gesetzliche Tariföffnungsklausel gemäß § 9 Nr. 2 Hbs. 2 u. 3 AÜG setzt voraus, dass es sich um einen Tarifvertrag im Rechtssinne handelt. Nach §§ 1, 2 TVG können nur gesetzlich anerkannte Tarifvertragsparteien rechtswirksam Tarifverträge mit normativer Wirkung gegenüber den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abschließen. Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - und der nach Zurückweisung der Nichtzulassungsbeschwerde durch Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 22.05.2012 - 1 ABN 27/12 - in Rechtskraft erwachsenden Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 09.01.2012 - 24 TaBV 1285/11 u. a. - steht jedoch fest, dass die CGZP im zeitlichen Geltungsbereich ihrer Satzungen vom 11.12.2002, 05.12.2005 sowie 08.10.2009 weder als Gewerkschaft nach § 2 Abs. 1 TVG noch als Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 TVG tariffähig war bzw. ist (BAG, Beschl. v. 23.05.2012 - 1 AZB 67/11 -; BAG Beschl. v. 23.05.2012 - 1 AZB 58/11 -; BAG, Beschl. v. 24.07.2012 - 1 AZB 47/11 -, jeweils zit. n. Juris).

Da der Arbeitsvertrag auf die zwischen der CGZP und dem AMP geschlossenen Tarifverträge (Manteltarifvertrag, Entgeltrahmentarifvertrag, Entgelttarifvertrag West) verweist, liegt mithin keine Bezugnahme auf rechtswirksame Tarifverträge i. S. v. § 9 Nr. 2 Hbs. 3 AÜG vor. Die CGZP war und ist tarifunfähig. Rechtsfolge des Abschlusses eines Tarifvertrages durch eine Vereinigung ohne Tariffähigkeit ist die Unwirksamkeit und damit Nichtigkeit des entsprechenden Tarifvertrages (LAG Düsseldorf, Urt. v. 28.06.2012 - 15 Sa 228/12 -, zit. n. Juris; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 10.07.2012 - 5 Sa 248/12 -, zit. n. Juris). Die in § 4 Nr. 1 des Arbeitsvertrages getroffene Lohnabrede verstieß mithin gegen das Equal-Pay-Gebot, so dass der Kläger nach § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG Anspruch auf den gleichen Arbeitslohn hat, wie sie in dem fraglichen Zeitraum die mit ihm vergleichbaren Stammarbeitnehmer im Entleiherbetrieb bezogen haben.

Der vom Kläger für den Zeitraum von August 2009 bis März 2010 nach Maßgabe des Equal-Pay-Grundsatzes errechnete Differenzlohn ist der Höhe nach unstrittig, so

dass der Kläger für den genannten Zeitabschnitt Anspruch auf restliche Vergütung in Höhe von 6.930,98 € brutto hat.

**2.** Von April 2010 bis einschließlich Januar 2011 kann der Kläger von der Beklagten noch Restlohn in Höhe von insgesamt 10.683,99 € brutto beanspruchen. Dieser Zahlungsanspruch fußt ebenfalls auf dem Equal-Pay-Gebot gemäß § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG. Entgegen der Auffassung der Beklagten haben die Parteien in Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung vom 29.03.2010 nicht rechtswirksam von der Tariföffnungsklausel gemäß § 9 Nr. 2 Hbs. 3 AÜG Gebrauch gemacht. In Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung haben die Parteien die zwischen dem AMP und der CGZP, der CGM, dem DHV, dem BIGD, dem ALEB sowie der medsonet geschlossenen Tarifverträge in Bezug genommen. Mit dieser arbeitsvertraglichen Regelung haben sie mithin einen sogenannten mehrgliedrigen Tarifvertrag in Bezug genommen. Die fehlende Tariffähigkeit der CGZP führt zwar vorliegend nicht per se zur Rechtsunwirksamkeit der - im Rahmen der mehrgliedrigen Tarifverträge - zwischen der AMP und den übrigen christlichen Gewerkschaftsverbänden (BAG, Urt. v. 15.11.2006 - 10 AZR 665/05 -, zit. n. Juris) geschlossenen Tarifverträge; indessen hält die arbeitsvertragliche Bezugnahme in Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung vom 29.03.2010 einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB nicht stand.

**a)** Sowohl der ursprüngliche Arbeitsvertrag als auch die Änderungsvereinbarung unterliegen der AGB-Kontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB. Es handelt sich um von der Beklagten gestellte und vorformulierte Vertragsformulare. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

**b)** Die Bezugnahme in Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung ist wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB unwirksam.

**aa)** Nach § 307 Abs. 1 Satz 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 gemäß § 307 Abs. 1 S. 2 BGB daraus ergeben, dass die Bedingungen nicht klar und verständlich sind. Das Transparenzgebot schließt das

Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine unge-rechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (vgl. nur: BAG, Urt. v. 01.09.2010 - 5 AZR 517/09 -; BAG, Urt. v. 01.10.2010 - 5 AZR 517/09 -; BAG, Urt. v. 14.03.2007 - 5 AZR 630/06 -, jeweils zit. n. Juris). 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 (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 14.08.2012 - 1 Sa 495/11 -, zit. n. Juris; LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.09.2011 - 7 Sa 1318/11 -, zit. n. Juris).

**bb)** Gemessen an diesen Voraussetzungen hält die in Ziff. 1 des Änderungsvertrages enthaltene Bezugnahmeklausel der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 BGB nicht stand. Die von der Beklagten verwendete Bezugnahmeklausel ist unklar und unbestimmt und benachteiligt den Kläger dadurch in unangemessener Weise. Insoweit schließt sich die erkennende Kammer den Auffassungen der 1. Kammer des hiesigen Landesarbeitsgerichts (Urt. v. 14.08.2012 - 1 Sa 495/11 -), des Sächsischen Landesarbeitsgerichts (Urt. v. 23.05.2012 - 2 Sa 615/11 -), des Landesarbeitsgerichts Hamm (Urt. v. 25.04.2012 - 3 Sa 1657/11 -) sowie des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (Urt. v. 20.09.2011 - 7 Sa 1318/11 -) an.

**(1)** Die Bezugnahmeklausel verstößt bereits gegen das Transparenzgebot, weil nach deren Wortlaut unklar ist, ob ein einziger Tarifvertrag oder ein mehrgliedriger Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll.

In Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung hat die Beklagte einen sogenannten mehrgliedrigen Tarifvertrag in Bezug genommen und damit die Anwendung mehrerer Tarifverträge gleichzeitig vereinbart. Die Bezugnahmeklausel verweist nicht nur auf ein Tarifwerk bestehend aus Mantel-, Entgeltrahmen und Entgelttarifvertrag, sondern auf jeweils insgesamt sechs Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge, abgeschlossen zwischen dem AMP auf der einen Seite und der CGZP, der CGM, der DHV, dem BIGD, dem ALEB sowie der medsonet jeweils auf der anderen Seite.

Bei einem solchen Tarifvertrag, der auf der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite von mehreren Tarifvertragsparteien abgeschlossen ist (mehrgliedriger Tarifvertrag), ist durch Auslegung zu ermitteln, ob es sich dabei um mehrere, voneinander unabhängige, nur äußerlich in einer Urkunde zusammengefasste Tarifverträge handelt oder um einen einheitlichen, alle Tarifvertragsparteien gemeinsam bindenden Tarifvertrag. In der Regel ist dabei von mehreren selbstständigen Tarifverträgen auszugehen, bei denen jede Tarifvertragspartei die Autonomie über die Vertragsgestaltung, insbesondere das Kündigungsrecht behalten will (BAG v. 07.05.2008 - 4 AZR 229/07 -, AP Nr. 45 zu § 1 TVG; BAG, Urt. v. 08.11.2006 - 4 AZR 590/05 -, AP Nr. 33 zu § 5 TVG). Vorliegend handelt es sich eindeutig um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag, d. h. um jeweils selbstständige Tarifverträge der AMP mit den jeweils genannten Tarifpartnern. Dies folgt eindeutig aus der Präambel des hier in Rede stehenden mehrgliedrigen Tarifvertrages, in der es heißt:

„Die zwischen der AMP und CGZP abgeschlossenen Tarifverträge ... werden nunmehr auf Arbeitnehmerseite neben der CGZP auch von CGM, DHV, BIGD, ALEB und medsonet jeweils als selbstständige Tarifvertragsparteien abgeschlossen. Die Tarifverträge sind also jeweils ein ‚mehrgliedriger Tarifvertrag im engeren Sinne‘ und nicht ein ‚Einheitstarifvertrag‘ im Sinne der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung. Jede Tarifvertragspartei kann ihre Rechte hinsichtlich des jeweiligen Tarifvertrages (z.B. Kündigung, Vereinbarung von Änderungen der tarifvertraglichen Bestimmungen) selbstständig und unabhängig von den übrigen Tarifvertragsparteien ausüben.“

Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel in Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung suggeriert indessen, dass sich das Arbeitsverhältnis nach den tariflichen Regelungen eines einheitlichen Tarifwerkes bestehend aus Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag bestimmt. So werden in der Klausel die in Bezug genommenen Tarifverträge, d. h. das Tarifwerk, im Singular aufgeführt „derzeit bestehend aus Manteltarif-



vertrag, Manteltarifvertrag für Auszubildende, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag West und Ost sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung“. Die Bezugnahme auf sechs selbstständige Tarifwerke kommt gerade nicht klar und verständlich zum Ausdruck. Schon insoweit liegt hier ein Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB vor, der zur Nichtigkeit der Bezugnahmeklausel führt.

**(2)** Ferner enthält die Änderungsvereinbarung weder in Ziff. 1 noch in den weiteren Ziff. 2 bis 4 irgendwelche Anhaltspunkte dazu, welche der in Bezug genommenen tariflichen Regelungen, die jeweils von unterschiedlichen Tarifvertragsparteien vereinbart wurden, unter welchen Voraussetzungen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollen. Dies wäre hier aber erforderlich gewesen, da die verschiedenen in Bezug genommenen Tarifverträge unabhängig voneinander zu unterschiedlichen Zeitpunkten gekündigt, neu abgeschlossen oder anderen Regelungen zugänglich sein können. 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 sein solle. Mit der Bezugnahme auf die verschiedenen Tarifverträge soll aber der gesetzlich geregelte Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt, wie es im Entleiherbetrieb gezahlt wird, ausgeschlossen werden. Dies setzt eine klare und bestimmte Festlegung der anwendbaren Tarifverträge, durch die vom gesetzlichen Anspruch abgewichen werden soll und deren Wirksamkeit ggf. überprüft werden muss, voraus (Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.09.2011 - 7 Sa 1318/11 -, zit. n. Juris).

**(3)** Der Konflikt der Unbestimmbarkeit der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge des mehrgliedrigen Tarifwerkes wird noch dadurch verstärkt, dass in der Bezugnahmeklausel ausdrücklich auch auf die zwischen dem AMP und der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge verwiesen wird. Der Umstand, dass in dem ursprünglichen Arbeitsvertrag nur diejenigen Tarifverträge in Bezug genommen waren, die der AMP mit der CGZP geschlossen hatte, kann zu dem Missverständnis führen, dass mit Wirkung ab dem 01.04.2010 nur das Tarifwerk AMP/CGZP Anwendung finden soll. Indessen steht aufgrund der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts vom

14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - und des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 09.01.2012 - 24 TaBV 1285/11 - fest, dass die CGZP zu keinem Zeitpunkt weder als Gewerkschaft noch als Spitzenorganisation tariffähig war. Nach Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung gelten mithin vermeintlich auch die Regelungen des nichtigen Tarifwerkes AMP/CGZP, ohne dass für den Kläger die Unwirksamkeit der Bezugnahme auf die nichtigen AMP/CGZP-Tarifverträge erkennbar wäre. Die Tariffähigkeit der CGZP war bereits seit Gründung derselben im Streit und spätestens mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 07.12.2009 - 23 TaBV 1016/09 -, die das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 14.12.2010 bestätigte, virulent. Gleichwohl hat die Beklagte als Verwenderin in die Bezugnahmeklausel auch das nichtige Tarifwerk AMP/CGZP mit aufgenommen. Beim Kläger als Vertragspartner der Beklagten wird dadurch irreführend der Eindruck erweckt, er sei an die AMP/CGZP-Tarifverträge gebunden (Heimann, AuR 2012, 50 ff.). Auch aus diesen Gründen verstößt die Bezugnahmeklausel gegen das Transparenzgebot, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

**(4)** Aus vorgenannten Gründen wird auch die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Urt. v. 01.06.2012 - 9 Sa 24/12 -, zit. n. Juris) von der erkennenden Kammer nicht geteilt. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vertritt in dem genannten Urteil die Auffassung, dass eine Formulklausel, die auf einen mehrgliedrigen Tarifvertrag verweist, nicht allein wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB rechtsunwirksam ist, solange die zusammengefassten Einzeltarifverträge zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung noch inhaltsgleich sind. Vorliegend hat die Beklagte in Ziff. 1 der Änderungsvereinbarung auch das nichtige Tarifwerk AMP/CGZP arbeitsvertraglich in Bezug genommen. Bei der Beurteilung, ob eine Klausel gegen § 307 Abs. 1 BGB verstößt, ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages abzustellen (Palandt/Grüneberg, 71. Aufl., Rn. 7 zu § 307 BGB). Für den Kläger war bei Abschluss der Änderungsvereinbarung nicht erkennbar, dass das nichtige Tarifwerk AMP/CGZP gerade keine Anwendung auf sein Arbeitsverhältnis findet. Zudem hat der Arbeitnehmer selbst keinen Einfluss darauf, wie lange die (übrigen) selbstständigen Tarifverträge noch inhaltsgleich sind. Bei Abschluss der Änderungsvereinbarung, d. h. der hier strittigen Formulklausel, konnte der Kläger gerade nicht erkennen, welcher

konkrete Tarifvertrag im Falle der zumindest als möglich zu erachtenden unterschiedlichen Entwicklung der mehrgliedrigen, d. h. selbstständigen, Tarifverträge dann auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Diese Unklarheit lässt sich auch nicht durch einen Verweis auf Ziff. 1.4 des mehrgliedrigen Tarifvertrages vom 15.03.2010 beheben. Hiernach haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass sich der organisatorische Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages auf Arbeitnehmerseite aus den jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen der vertragsschließenden Gewerkschaften ergebe. Diese Beschreibung des Geltungsbereichs findet sich aber in der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel nicht wieder. Das Transparenzgebot gebietet es indessen, dass sich aus der Bezugnahmeklausel selbst ergibt, welcher konkrete Tarifvertrag bzw. welches konkrete Tarifwerk bestehend aus Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet und nicht erst durch das Studium eines mehrgliedrigen Tarifvertrages und der Satzungen der diversen Gewerkschaften, die mit dem AMP die selbstständigen Tarifverträge abgeschlossen haben.

**3.** Die somit dem Grunde nach entstandenen Equal-Pay-Ansprüche des Klägers für den hier in Rede stehenden Klagzeitraum von August 2009 bis Januar 2011 in unstreitiger Höhe von insgesamt 17.614,97 € brutto sind weder aufgrund einer wirksamen einzelvertraglichen Ausschlussfrist verfallen noch sind die Ansprüche verjährt.

In § 11 Nr. 1 des Arbeitsvertrages haben die Parteien formularmäßig vereinbart, dass beide Arbeitsvertragsparteien „sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb der im Tarifvertrag angegebenen Ausschlussfrist geltend machen“ können. § 11 Nr. 1 wiederholt den Wortlaut von Ziff. 19.4 AMP/CGZP-MTV vom 29.11.2004. In § 11 des Arbeitsvertrages haben die Parteien keine eigenständige arbeitsvertragliche Ausschlussfrist vereinbart, sondern entsprechend der allgemeinen Bezugnahmeklausel in § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages die zweistufigen Verfallregelungen des nichtigen Tarifvertrages für anwendbar erklärt. Da der AMP/CGZP-Manteltarifvertrag insgesamt nichtig ist, kann auch nicht die dortige tarifliche Ausschlussfrist gemäß Ziff. 19.2 MTV rechtswirksam in Bezug genommen wer-

den. Hiergegen erhebt die Beklagte in der Berufungsinstanz auch keine Einwände mehr.

Im Übrigen wäre eine der Ziff. 19.2 AMP/CGZP-MTV entsprechende eigenständige arbeitsvertragliche Ausschlussfrist von zwei Monaten wegen unangemessener Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nichtig. Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, benachteiligt unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben, § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar, § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB, und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist, § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB (BAG, Urt. v. 28.09.2005 - 5 AZR 52/05 -, AP Nr. 7 zu § 307 BGB). Eine der tariflichen Ausschlussfrist entsprechende arbeitsvertraglich vereinbarte zweimonatige Ausschlussfrist wäre mithin auf Grund der unangemessen kurzen Frist insgesamt unwirksam. Sie fällt bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen ersatzlos weg, § 306 Abs. 1 und 2 BGB.

Die Verjährungseinrede hat die Beklagte im vorliegenden Fall nicht erhoben. Im Übrigen hat der Kläger die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 195 BGB mit der Klagenerhebung auch insgesamt gewahrt.

**4.** Der Kläger hat bezogen auf die monatsweise ausgeurteilten Vergütungsansprüche auch Anspruch auf Verzugszinsen gemäß §§ 288 Abs. 1; 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

**III.** Nach alledem war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO i. S. v. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Revision war im Hinblick auf die entscheidungserhebliche Rechtsfrage, ob eine Bezugnahmeklausel auf einen mehrgliedrigen Tarifvertrag der Inhaltskontrolle gemäß

§ 307 Abs. 1 BGB standhält, wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez.