

Ausfertigung  
**ARBEITSGERICHT HANNOVER**



Verkündet am:  
09.11.2012

Gerichtsangestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



JDW	HK	KPL	WE
EINGEGANGEN			Erled
07. DEZ. 2012			
Rechtsanwälte			zSA
zStG	WW		MA

**IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**  
13 Ca 698/11

In dem Rechtsstreit

\_\_\_\_\_

Klägerin,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge, Karsten Fischer-Lange Büro Hannover,  
Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

\_\_\_\_\_, vertr. d. d. Geschäftsführer, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Beklagte,

Proz.-Bev.: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

wegen Zahlung

hat die 13. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom  
9. November 2012 durch  
den Richter am Arbeitsgericht \_\_\_\_\_ als Vorsitzenden,  
den ehrenamtlichen Richter Herrn \_\_\_\_\_,  
die ehrenamtliche Richterin Frau \_\_\_\_\_ als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 14.109,02 Euro brutto zu zahlen  
nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz aus einem  
Betrag in Höhe von 1.296,26 Euro seit dem 22.02.2008, aus einem Betrag in  
Höhe von 1.370,67 Euro seit dem 26.03.2008, aus einem Betrag in Höhe von  
1.367,32 Euro seit dem 22.04.2008, aus einem Betrag in Höhe von 1.311,95  
Euro seit dem 28.05.2008, aus einem Betrag in Höhe von 1.289,55 Euro seit  
dem 23.06.2008, aus einem Betrag in Höhe von 1.249,62 Euro seit dem  
22.07.2008, aus einem Betrag in Höhe von 1.189,32 Euro seit dem 22.08.2008,

aus einem Betrag in Höhe von 1.284,18 Euro seit dem 22.09.2008, aus einem Betrag in Höhe von 1.231,28 Euro seit dem 23.10.2008, aus einem Betrag in Höhe von 1.531,87 Euro seit dem 24.11.2008, aus einem Betrag in Höhe von 423,01 Euro seit dem 22.12.2008 und aus einem Betrag in Höhe von 563,99 Euro seit dem 23.01.2009.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 5.386,88 Euro brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 2.693,44 Euro seit dem 01.12.2008 und aus einem Betrag in Höhe von 2.693,44 Euro seit dem 01.06.2009.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 19.493,14 Euro festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht besonders zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche für das Jahr 2008.

Die Klägerin war in dem Zeitraum vom [REDACTED] arbeitsvertraglich mit der Beklagten verbunden. Die Beklagte betreibt Arbeitnehmerüberlassung. Dem Arbeitsverhältnis der Parteien liegt ein Arbeitsvertrag aus dem [REDACTED] zu Grunde. Dort heißt es in § 2 und § 3:

#### **§ 2 Gegenstand des Vertrages**

- (1) *Der Mitarbeiter wird als Arbeitnehmer im Berufsbild Call Center Agent/in eingestellt. Er ist verpflichtet, bei Kunden des Arbeitgebers auch außerhalb seines Sitzes in Hannover tätig zu werden.*

#### **§ 3 Tarifvertrag**

*Es gelten die vom Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) abgeschlossenen Mantel-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifverträge vom 29.11.2004 in der jeweils geltenden Fassung im folgenden MTV AMP, ETV AMP, ERTV AMP und BSV AMP.*

Nach § 7 Abs. 7 des Arbeitsvertrages ist das Monatsentgelt zum 15. Banktag des Folge-  
monats fällig.

In § 13 des Arbeitsvertrages haben die Parteien folgende Ausschlussfrist geregelt:

**§ 13 Ausschlussfrist**

*Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind gemäß § 19.2 MTV AMP innerhalb  
einer Ausschlussfrist von zwei Monaten ab 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. Werden Ansprüche innerhalb der genannten Frist geltend gemacht,  
aber seitens Argo bestritten, so ist innerhalb einer weiteren Frist von einem Monat  
für den Mitarbeiter Klage geboten. Wird diese innerhalb der letztgenannten Frist  
nicht erhoben, so erlöschen die Ansprüche.*

Die Klägerin wurde vertragsgemäß bei der [REDACTED] als [REDACTED]  
[REDACTED] eingesetzt. In dem dortigen Betrieb gilt im Hinblick auf die Vergütungsord-  
nung ein Entgelttarifvertrag. Dieser ist abgeschlossen worden zwischen der [REDACTED]  
[REDACTED] und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten. Wegen  
der Einzelheiten des Inhalts des Entgelttarifvertrages wird auf Bl. 15 ff d. A. verwiesen.

Danach beträgt für nach dem 01.02.2005 eingestellte Mitarbeiter das Entgelt im 1. Jahr 70  
%, im 2. Jahr 76 %, im 3. Jahr 82 %, im 4. Jahr 88 % und im 5. Jahr der Beschäftigung 94  
% des ab dem 6. Jahr zu zahlenden tariflichen Monatsentgelts.

Die Klägerin hat im Jahr 2008 von der Beklagten folgende Bruttobeträge erhalten:

Januar	1.293,06 €
Februar	1.218,65 €
März	1.222,00 €
April	1.277,37 €
Mai	1.299,77 €
Juni	1.339,70 €
Juli	1.400,00 €

August	1.305,14 €
September	1.358,04 €
Oktober	1.161,57 €
November	2.375,73 €
Dezember	2.234,75 €
<b>Summe</b>	<b><u>17.485,78 €</u></b>

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Differenz zu dem sich aus dem Entgelttarifvertrag nach ihrer Darlegung ergebenden Summen. Diese berechnet die Klägerin wie folgt:

	geschuldetes Gehalt	abzüglich gezahltes Gehalt	Nachzahlungsforderung
Januar	2.589,32 €	1.293,06 €	1.296,26 €
Februar	2.589,32	1.218,65 €	1.370,67 €
März	2.589,32 €	1.222,00 €	1.367,32 €
April	2.589,32 €	1.277,37 €	1.311,95 €
Mai	2.589,32 €	1.299,77 €	1.289,55 €
Juni	2.589,32 €	1.339,70 €	1.249,62 €
Juli	2.589,32 €	1.400,00 €	1.189,32 €
August	2.589,32 €	1.305,14 €	1.284,18 €
September	2.589,32 €	1.358,04 €	1.231,28 €
Oktober	2.693,44 €	1.161,57 €	1.531,87 €
November	2.798,74 €	2.375,73 €	423,01 €
Dezember	2.798,74 €	2.234,75 €	563,99 €
<b>Summe</b>	<b><u>31.594,80 €</u></b>	<b><u>17.485,78 €</u></b>	<b><u>14.109,92 €</u></b>

Darüber hinaus begehrt die Klägerin mit ihrer Klage eine Jahressonderzahlung nach § 5

des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Zigarettenindustrie vom 24.01.2005. Auch dieser Tarifvertrag wird im Entleiherbetrieb angewandt.

Am [REDACTED] schlossen die Parteien dieses Verfahrens eine Vereinbarung über die Geltung einer Ausschlussfrist. Diese Vereinbarung hat folgenden Wortlaut:

„Beide Parteien vereinbaren, dass mit Wirkung zum heutigen Tage für den zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrag folgende Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen gelten:

***Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen***

*Unabhängig von den tarifvertraglichen Ausschlussfristen vereinbaren die Parteien individualvertraglich Folgendes:*

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

*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.*

*Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Abweichend hiervon beträgt die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung für den Arbeitnehmer drei Monate nach Ablehnung oder dem Fristablauf.*

Sodann schlossen die Parteien am [REDACTED] eine weitere Zusatzvereinbarung. Diese lautet auszugsweise wie folgt:

*In Abänderung zum bestehenden Arbeitsvertrag finden mit Wirkung vom 01.01.2011 die am 22.07.2003 zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit e. V. und*

*der Tarifgemeinschaft DGB geschlossene Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung für diesen Arbeitsvertrag Anwendung.*

Wegen der Einzelheiten dieser Zusatzvereinbarung wird auf Bl. 74 d. A. verwiesen.

Mit einer E-Mail vom 30.12.2011 wandte sich die Klägerin über ihren Prozessbevollmächtigten an eine Mitarbeiterin der [REDACTED] und bat um Mitteilung, ob es richtig sei, „dass auf das Arbeitsverhältnis einer mit [REDACTED] vergleichbaren Stammarbeitnehmerin im Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2010 der mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten abgeschlossene Entgelttarifvertrag vom 15.11.2006 und vom 21.11.2008 sowie der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer der Zigarettenindustrie vom 24.01.2005 kraft Bezugnahme im Arbeitsvertrag Anwendung finden.“ Die Klägerin begehrt über ihren Prozessbevollmächtigten in dieser E-Mail sodann darüber hinaus Auskunft, ob es richtig sei, „dass eine mit [REDACTED] vergleichbare Stammarbeitnehmerin im Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2010 in die Entgeltgruppe 14 des Entgelttarifvertrages einzugruppieren wäre?“ Am 04.01.2012 antwortete die Fa. Reemtsma wie folgt:

*Sehr geehrter Herr [REDACTED]*

*vielen Dank für Ihre E-Mail.*

*Es ist richtig, dass eine vergleichbare Stammmitarbeiterin in die Entgeltgruppe 14 eingruppiert wäre. Hier sind allerdings bitte die aufsteigenden Stufen zu beachten.*

*Beispiel: Neuer Mitarbeiter der Entgeltgruppe 14 würde im ersten Beschäftigungsjahr die Stufe 14/51 (erste Stufe), im zweiten Jahr 14/52 (zweite Stufe) usw. erhalten.*

*Ebenfalls ist richtig, dass der von Ihnen genannte Manteltarifvertrag vom 24.01.2005 gelten würde.*

*Es würde der genannte Tarifvertrag in der Fassung vom 1. Oktober 2005 gelten würde.*

*Ich hoffe Ihnen damit geholfen zu haben und verbleibe*

*mit freundlichen Grüßen*

██████████

Im Termin zur Kammerverhandlung am 02.08.2012 machte das Gericht die Klägerin darauf aufmerksam, dass bisher nicht eindeutig zu erkennen sei, was mit der „Stufe 14/51“ bzw. „Stufe 14/52“ gemeint sei.

Am 3. August 2012 wandte sich die Klägerin mit dieser Frage nochmals an die ██████████ ██████████. Die dort zuständige Mitarbeiterin antwortete der Klägerin wie folgt:

*„Bei der Eingangsstufenregelung handelt es sich um die prozentuale und automatische Lohnsteigerung, die einmal jährlich angepasst wird. Es ist eine 6-stufige Regelung, die somit nach 6 Jahren 100 % annimmt.*

*14/51 entspricht 70 %, 14/52 entspricht 76 %, 14/53 entspricht 82 %, 14/54 entspricht 88 %, 14/55 entspricht 94 %*

*14 entspricht 100 %“*

Auf die Nachfrage, was genau jeweils die Ziff. „5“ in den Stufen 51, 52, 53 usw. bedeute, bekam die Klägerin von der ██████████ die Antwort, dass dies sich „meiner Meinung nach auf die 5 Stufen des Plans“ beziehe.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Arbeitsentgelt für das Jahr 2008 in Höhe von insgesamt 14.109,02 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

aus einem Betrag in Höhe von 1.296,26 € seit dem 22.02.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.370,67 € seit dem 26.03.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.367,32 € seit dem 22.04.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.311,95 € seit dem 28.05.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.289,55 € seit dem 23.06.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.249,62 € seit dem 22.07.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.189,32 € seit dem 22.08.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.284,18 € seit dem 22.09.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.231,28 € seit dem 23.10.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 1.531,87 € seit dem 24.11.2008,  
aus einem Betrag in Höhe von 423,01 € seit dem 22.12.2008 und  
aus einem Betrag in Höhe von 563,99 € seit dem 23.01.2009.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Arbeitsentgelt für das Jahr 2008 in Höhe von 5.386,88 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 2.693,44 € seit dem 01.12.2008 und aus einem Betrag in Höhe von 2.693,44 € seit dem 01.06.2009.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verweist zum einen auf die individualrechtliche Vereinbarung sowie die Zusatzvereinbarung, mit der die Geltung von Ausschlussfristen vereinbart wurde. Schon danach seien die Ansprüche der Klägerin verfallen. Im Übrigen sei nicht deutlich, was die Sachbearbeiterin mit der Stufe 14/51 oder 14/52 meine. Die Stufen müssen sich nicht zwangsläufig auf die Beschäftigungsjahre beziehen. Darüber hinaus meint die Beklagte, dass der Forderung der Klägerin Vertrauensschutzgesichtspunkte entgegenstehen. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Rechtssicherheit rechtfertigten es, den Tarifvertrag für die Vergangenheit unangetastet zu lassen. Der Vertrauensschutz sei erst mit dem BAG-Beschluss vom 14.12.2010 beseitigt worden.

Die Beklagte behauptet sodann, dass die Klägerin im Jahr 2008 keine Arbeitszeit von 37,5 Stunden hatte. Vielmehr hätten die Parteien im Arbeitsvertrag 151,67 Arbeitsstunden als durchschnittliche monatliche Arbeitszeit vereinbart. Dies entspreche nicht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden.

Die Klägerin behauptet ihrerseits, dass sie während ihres Einsatzes bei der Fa. Reemtsma eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden gehabt habe. Sie habe nur dann keine 37,5 Stunden pro Woche im Entleiherbetrieb geleistet, wenn wegen eines gesetzlichen Feiertages nicht gearbeitet werden musste, wenn die Klägerin krankheitsbedingt arbeitsunfähig war oder wenn die Klägerin Urlaub hatte. Die Klägerin habe jedoch dieselbe wöchentliche Arbeitszeit wie die mit ihr vergleichbaren Stammarbeitnehmer gehabt. Der Mitarbeiter und als Zeuge genannte [REDACTED] hatte die regelmäßige wöchentliche Einsatzzeit der Klägerin von 37,5 Stunden mit der Beklagten ausdrücklich vereinbart.

Wegen des weiteren Vortrages der Parteien wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 22.02., 07.09. und 09.11.2012 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet.

#### **I.**

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung der austenorierten Vergütungsansprüche nach dem „equal-pay-Grundsatz“ gem. § 10 Abs. 4 AÜG für das Jahr 2008.

#### **1.**

Nach § 10 Abs. 4 AÜG kann der Leiharbeitnehmer vom Entleiher während der Zeit der Überlassung an einen Entleiher die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden im Wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen, wenn die vereinbarten Bedingungen nach § 9 Nr. 2 AÜG unwirksam sind. Die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen obliegt dem Anspruchsteller (BAG, Urteil v. 23. März 2011 – 5 AZR 7/10).

Die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen zwischen den Parteien, die schlechter als diejenigen bei der [REDACTED] waren, war gem. § 9 Nr. 2 AÜG unwirksam. Die Klägerin war vor dem Januar 2008 weder arbeitslos, noch lag für den Zeitraum der Überlassung der Klägerin an die [REDACTED] ein wirksamer Tarifvertrag vor, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung gefunden hätte. Das BAG hat mit Beschluss vom 23.05.2012 (Az.: 1 AZB 58/11) noch einmal klargestellt, dass rechtskräftig feststehe, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice Agentur (CGZP) auch im zeitlichen Geltungsbereich ihrer Satzung vom 11. Dezember 2002 und 5. Dezember 2005 nicht tariffähig war.

Dementsprechend kann die Klägerin diejenige Vergütung verlangen, die die [REDACTED] [REDACTED] den bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern zahlt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht genügt der klagende Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, wenn er die bei dem Stammbetrieb eingeholte Auskunft im gerichtlichen Verfahren vorträgt (BAG, Urteil v. 19.09.2007 – 4 AZR 656/06). Dies hat die Klägerin vorliegend getan. Die Beklagte hätte, soweit sie meint, dass die Berechnung der Klägerin nicht richtig sei, hierauf substantiiert erwidern müssen. Nicht ausreichend ist, dass die Beklagte bestimmte Behauptungen der Klägerin bestreitet. Hier verkennt die Beklagte – worauf die Klägerin zu Recht hinweist – die Verteilung der Darlegungslast.

Auch im Hinblick auf den Umfang der von der Klägerin geleisteten Tätigkeiten genügt die Klägerin ihrer Darlegungslast. Sie hat behauptet, dass sie 37,5 Stunden in der Woche im Entleiherbetrieb tätig war. Die Beklagte durfte sich auf das einfache Bestreiten nicht zurückziehen. Sie wäre verpflichtet gewesen, substantiiert zu dem Vortrag der Klägerin Stellung zu nehmen. Dies ist ihr als Verleiharbeitgeberin möglich, da sie in direkten vertraglichen Beziehungen zu dem Entleiherbetrieb steht und somit genau weiß, wie viele Stunden die Klägerin gearbeitet hat. Dies ist schließlich auch Grundlage ihrer Abrechnung gegenüber dem Entleiherbetrieb. Das schlichte Bestreiten der Beklagten war daher unbeachtlich.

2.

Dem Anspruch der Klägerin stehen auch keine Verfallfristen entgegen.

a)

Die im Arbeitsvertrag der Parteien aus dem Monat Oktober 2006 vereinbarte Ausschlussfrist ist unabhängig davon unwirksam, ob es sich hierbei um eine deklaratorisch oder um

eine konstitutiv vereinbarte Ausschlussfrist handelt. Die in § 7 des Arbeitsvertrages der Parteien vereinbarten Ausschlussfristen von 2 Monaten für die schriftliche Geltendmachung und einem weiteren Monat für die gerichtliche Geltendmachung nach der Ablehnung bzw. nach Ablauf eines Monats nach der schriftlichen Geltendmachung sind rechtswirksam. Insoweit kann auf die Rechtsprechung des BAG zur Inhaltskontrolle vertraglicher Ausschlussfristen verwiesen werden. Danach benachteiligt eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, den Vertragspartner 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 im Sinne von § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (vgl. Urteil des BAG vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05 -, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 8). Auch beträgt nach der Rechtsprechung des BAG die Mindestfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 i.V.m. Abs. 2 Nr. 1 BGB drei Monate (vgl. Urteil des BAG vom 12.03.2008 – 10 AZR 152/07 -, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 33).

b)

Auch die Vereinbarung der Parteien vom [REDACTED] und [REDACTED] berühren die Ansprüche der Klägerin nicht. Dabei kann dahin gestellt bleiben, ob arbeitsvertragliche Ausschlussfristen tatsächlich bereits vor ihrem Inkrafttreten entstandene und fällig gewordene Ansprüche erfassen können (so Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil v. 09.03.2012 – 11 Ca 6767/11 – Juris). Im konkreten Fall scheidet die Geltung der Ausschlussfristen für die Vergangenheit schon an der Vereinbarung selbst. Sowohl in der Zusatzvereinbarung vom 22.12.2010 als auch in der Vereinbarung vom 08.02.2010 haben die Parteien vereinbart, dass die Inhalte der Vereinbarungen entweder „mit Wirkung vom 01.01.2011“ oder - wie in der Vereinbarung vom 08.02.2010 – „mit Wirkung zum heutigen Tage“ gelten sollen. Diese Regelung ist unklar, weil sie mehreren Auslegungsmöglichkeiten zugänglich ist. Zum einen ist es möglich, dass die Arbeitsvertragsparteien damit vereinbaren wollten, dass ab dem jeweiligen Geltungstag die neuen Regelungen für erst dann entstandene Ansprüche gelten sollen. Eine andere Möglichkeit besteht darin, dass die Wirksamkeit der Vereinbarung auch schon für bereits entstandene Ansprüche gelten soll. Soweit die Parteien in der Vereinbarung vom 22.12.2010 vereinbart haben, dass die Regelungen des Tarifvertrages „mit Wirkung“ vom 01.01.2011 gelten sollen, deutet dies eher darauf hin, dass hiervon nur

„ (...)

*Die Beklagte kann sich auch nicht auf Vertrauensschutz berufen und konnte nicht bis zur Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 von der Wirksamkeit der seitens der CGZP geschlossenen Tarifverträge ausgehen.*

*Die dahingehende Argumentation unter anderem von Thüsing, Mengel (AÜG, 2. Aufl. § 9 Rn. 46 a) ist durch die klaren Worte des BAG: „Der gute Glaube an die Tariffähigkeit einer Vereinigung wird nicht geschützt“ (BAG vom 15.11.2006, Leitsatz und Rn. Nr. 23 aaO) hinfällig. Dem ist nichts hinzuzufügen.*

(...)“

*Die vorliegende Fallgestaltung führt nicht zu den mit der Rückabwicklung von Arbeitsverhältnissen infolge nachträglich festgestellter Unwirksamkeit eines Tarifvertrages verbundenen Schwierigkeiten; diese sind nicht erkennbar. Um eine solche Rückabwicklung geht es hier nicht. Sie findet nicht statt. Vielmehr gewährt § 10 Abs. 4 AÜG ohne gültige tarifliche Grundlage beschäftigten Leiharbeitnehmern zusätzliche Ansprüche nach Maßgabe der Arbeitsbedingungen des Entleihers. Schutzwürdige Belange der derartige Ansprüche stellenden Arbeitnehmer werden dadurch naturgemäß nicht beeinträchtigt.“*

Dieser Einschätzung schließt sich die erkennende Kammer an.

Danach kann die Klägerin die sich aus dem Tenor ergebenden Vergütungsforderungen nach dem Equal Pay Grundsatz in Verbindung mit dem Manteltarifvertrag und dem Entgelttarifvertrag, abgeschlossen zwischen der [REDACTED] und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, verlangen.

Die Zinsentscheidungen beruhen auf §§ 286, 288 BGB.

## II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Danach hat die Beklagte als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## III.

Der Wert des Streitgegenstandes ist gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und beträgt 19.493,14 €.

#### IV.

Die Berufung war nicht besonders zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorliegen.

#### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

#### **Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemensstraße 10, 30173 Hannover**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Bödecker

**Ausgefertigt**  
Hannover, 4. Dezember 2012  
*Loys*  
Voigt, Gerichtsangestellte  
als Urkundsbeamtin/beamter der Geschäftsstelle

