
Datum: 06.06.2011
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Ca 8180/10
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2011:0606.4CA8180.10.00

Schlagworte: .
Normen: .
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze: .

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger.
 3. Der Streitwert beträgt 43.620,87 EUR.
 4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.
-

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über diverse Ansprüche auf Vergütungsnachzahlung auf Basis des sog. "Equal-pay"-Grundsatzes. 2

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, welches Arbeitnehmer auf der Grundlage der durch das Landesarbeitsamt NRW am 24.03.1977 erteilten Erlaubnis "verleiht". Der Kläger steht in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten seit dem 18.06.2004. 3

Ein unter dem 18.02.2005 zwischen den Parteien geschlossener Arbeitsvertrag mit Wirkung vom 01.01.2005 (Bl. 112 ff. GA), auf den wegen der Einzelheiten verwiesen wird, enthält in 4

Ziffer 1 u.a. folgende Regelung:

"Die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den nachstehenden Regelungen sowie nach den zwischen der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V. (INZ) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) geschlossenen Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung []."

Der in Bezug genommene Tarifvertrag zwischen der INZ und der CGZP wurde geschlossen unter dem 09.05.2005.

Mit Beschluss vom 07.12.2009 (Az. 23 TaBV 1016/09) stellte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg fest, dass die CGZP nicht tariffähig sei. Das Bundesarbeitsgericht wies mit Beschluss vom 14.12.2010 (Az. 1 ABR 19/10) gegen diese Entscheidung gerichtete Rechtsbeschwerden zurück.

Unter dem 26.04.2010 schlossen die Parteien eine "Zusatzvereinbarung zum geltenden Arbeitsvertrag" (Bl. 120 GA), die u.a. folgende Regelung enthielt:

"Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit, dass ab dem 01.01.2010 [] auf das bestehende Arbeitsverhältnis die Tarifverträge zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und den Einzelgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. []"

Der in Bezug genommene Manteltarifvertrag (im Folgenden: "MTV") wurde unter dem 15.03.2010 mit Wirkung vom 01.01.2010 zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständiger Personaldienstleister e.V. (AMP) einerseits und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), "DHV - Die Berufsgenossenschaft e.V." (DHV), dem Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB) sowie "medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft" andererseits geschlossen. Auf die Präambel des Manteltarifvertrages sowie die Regelungen wird wegen der Einzelheiten verwiesen (Bl. 121 ff. GA). Ziffer 19.2-4 enthaltenen auszugsweise folgende Regelungen:

"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. []

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird."

Der Kläger wird von der Beklagten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei der S. im Kundenaußendienst als Ableser eingesetzt. Für das Jahr 2007 erhielt der Kläger eine Bruttovergütung von insgesamt 20.212,68 EUR, für das Jahr 2008 von insgesamt 20.955,17 EUR, für das Jahr 2009 von insgesamt 20.706,56 EUR, für das Jahr 2010 von insgesamt 20.701,12 EUR und für das Jahr 2011 bis Februar einschließlich 3.181,60 EUR, jeweils ohne vermögenswirksame Leistungen.

Mit Klageschrift vom 27.12.2010, der Beklagten zugestellt am 03.01.2011, begehrte der Kläger zunächst die Zahlung von 10.025,32 EUR brutto nebst Zinsen (Bl. 4 ff. GA). Mit anwaltlichem Schreiben vom 12.01.2011 forderte der Kläger die Beklagte zur Zahlung weiterer 29.318,36 EUR brutto auf. Mit Schriftsatz vom 16.03.2011, der Beklagten zugestellt am 21.03.2011, begehrte der Kläger insgesamt 41.568,37 EUR brutto nebst Zinsen (Bl. 35 ff. GA). Mit Schriftsatz vom 25.03.2011, der Beklagten zugestellt am 31.03.2011, begehrte der Kläger sodann insgesamt 43.620,87 EUR brutto nebst Zinsen (Bl. 91 ff. GA). Wegen der Zusammensetzung der Forderungen im Einzelnen wird auf die genannten Schriftsätze verwiesen.	15
Der Kläger behauptet, dass die S. selbst mit ihm vergleichbare Ableser im Außendienst beschäftige. Diese erzielten im 1. bis 3. Jahr ihrer Beschäftigung ein tarifliches Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.277 EUR, ab dem 4. Jahr ein tarifliches Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.368 EUR. Überdies zahle die S. jährlich ein 13. Bruttomonatsgehalt sowie eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von 300 EUR brutto gemäß dem dort geltenden Tarifvertrag. Zudem arbeite der Kläger 40 Stunden in der Woche. Die mit ihm vergleichbare Stammebelegschaft arbeite 38 Stunden in der Woche und erziele einen tariflichen Überstundenzuschlag von 25 % je Überstunde.	16
Der Kläger ist der Ansicht, dass das Bundesarbeitsgericht mit der Entscheidung vom 14.12.2010 rückwirkend festgestellt habe, dass der CGZP die Tariffähigkeit fehle. Von der CGZP geschlossene Tarifverträge seien unwirksam. Auch die Tariffähigkeit bzw. -zuständigkeit der anderen Einzelgewerkschaften des CGB, die den Manteltarifvertrag vom 15.03.2010 schlossen, sei nicht grundsätzlich gegeben. In Ermangelung eines wirksamen, abweichende Regelungen im Sinne des § 9 Nr. 2 AÜG zulassenden Tarifvertrages stünden ihm die begehrten Beträge als Restvergütungen für die jeweiligen Zeiträume, als Überstundenzuschläge bzw. tarifliche Sonderzahlungen nach dem "Equal-pay-Grundsatz" zu. Die Ansprüche seien erst mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts fällig geworden, sodass eine etwaige Ausschlussfrist der Geltendmachung nicht entgegen stehe.	17
Der Kläger beantragt,	18
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 43.620,87 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung zu zahlen.	19
Die Beklagte beantragt,	20
die Klage abzuweisen.	21
Die Beklagte ist der Ansicht, dass das Bundesarbeitsgericht die Tariffunfähigkeit der CGZP nur gegenwartsbezogen festgestellt habe. Die Bezugnahme auf den zwischen dem AMP und den Einzelgewerkschaften des CGB geschlossenen Manteltarifvertrag sei wirksam, sodass jedenfalls seitdem keine Differenzansprüche mehr bestünden. Ansprüche hinsichtlich früherer Zeiträume seien wegen der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen, überdies verwirkt.	22
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Ergebnis der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.	23
Entscheidungsgründe:	24
A.	25

Die Klage unterliegt der Abweisung.	26
I.	27
Der Klageantrag ist dahin auszulegen, dass der Kläger die Zahlung eines Bruttobetragtes verlangt. Dies ergibt sich aus der gesamten Klagebegründung, wonach der Kläger Restvergütung, Überstundenzuschläge und tarifliche Sonderzahlungen verlangt, mithin sämtlich typische Bruttoleistungen des Arbeitgebers. Zudem war der Klageantrag in der Klageschrift auf Zahlung eines Bruttobetragtes gerichtet. Eine zwischenzeitliche Änderung dergestalt, dass nunmehr eine Nettzahlung begehrt würde, ist nicht ersichtlich.	28
II.	29
Der auszulegende, zulässige Klageantrag ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung des geltend gemachten Betrages aus § 10 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).	30
Die hinsichtlich des Zeitraums 2007-2009 geltend gemachten Differenzansprüche sind nach der wirksam vereinbarten Ausschlussfrist in Ziff. 19.2, 3 MTV jedenfalls erloschen. Für den Zeitraum ab dem 01.01.2010 bestehen keine Differenzansprüche, da die Arbeitsvertragsparteien wirksam die Anwendung tarifvertraglicher abweichender Regelungen im Sinne des § 9 Nr. 2 S. 3, 4 AÜG vereinbart haben. Im Einzelnen:	31
1.	32
Für den Zeitraum 2007-2009 begehrt der Kläger von der Beklagten die Zahlung von 31.280,39 EUR brutto (Restvergütungen, 13. Monatsgehälter und Überstundenzuschläge 2007-2009 sowie Einmalzahlungen 2008-2009). Es kann dahinstehen, ob und in welcher Höhe Differenzansprüche im Sinne des § 10 Abs. 4 AÜG entstanden sind. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung des geltend gemachten Betrages, da etwaige Ansprüche hinsichtlich dieses Zeitraums nach der wirksam vereinbarten Ausschlussfrist der Ziff. 19.2, 3 MTV erloschen sind.	33
a)	34
Auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis findet die Ausschlussfrist aus Ziff. 19.2, 3 MTV Anwendung. Die Bezugnahme auf den MTV insgesamt sowie jedenfalls die dreimonatige Ausschlussfrist aus Ziff. 19.2, 3 MTV ("erste Stufe") sind wirksam.	35
aa)	36
Die Arbeitsvertragsparteien haben die Anwendung des MTV vereinbart. Gemäß Zusatzvereinbarung vom 26.04.2010 finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge zwischen dem AMP und den Einzelgewerkschaften des CGB Anwendung. In Bezug genommen ist damit insbesondere der am 15.03.2010 geschlossene MTV; die Bezugnahme als solche ist zwischen den Parteien unstreitig.	37
bb)	38
Die Bezugnahme auf den MTV ist nicht deshalb unwirksam, weil bei Abschluss des MTV am 15.03.2010 die CGZP nicht tariffähig gewesen sein mag. Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Beschluss vom 07.12.2009 (23 TaBV 1016/09, BB 2010, 1927; best. durch BAG, Beschl. v. 14.12.2010 - 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289) festgestellt, dass die CGZP zumindest zum	39

Zeitpunkt der Entscheidung des LAG nicht tariffähig war. Die Entscheidung entfaltet Rechtskraft gegenüber jedermann (Matthes/Schlewing, in Germelmann u.a., ArbGG, 7. Aufl. 2009, § 97 Rn. 29; vgl. BAG, Urt. v. 15.11.2006 - 10 AZR 665/05, NZA 2007, 448).

(1) 40

Es kann dahinstehen, ob mit der Entscheidung des LAG auch feststeht, dass die CGZP bei Abschluss des MTV am 15.03.2010 tariffunfähig war, da eine Tariffunfähigkeit nicht zur Folge hätte, dass der MTV insgesamt unwirksam wäre. 41

Bei dem MTV handelt es sich um einen sog. "mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne". Es ist allgemein anerkannt, dass ein Tarifvertrag von mehreren auf einer Seite handelnden Tarifvertragsparteien gemeinsam abgeschlossen werden kann ("mehrgliedriger Tarifvertrag im weiteren Sinne"). Dies kann in der Form geschehen, dass mehrere rechtlich selbständige Verträge in einer Vertragsurkunde zusammengefasst werden. Es ist aber auch möglich, dass nur ein Vertrag abgeschlossen wird, und die Tarifvertragsparteien festlegen, bestimmte Vertragsrechte nur gemeinsam auszuüben ("Einheitstarifvertrag", s. BAG, Urt. v. 08.11.2006 - 4 AZR 590/05, NZA 2007, 576; Urt. v. 10.11.1993 - 4 AZR 184/93, NZA 1994, 892). Welche der beiden Erscheinungsformen des "mehrgliedrigen Tarifvertrages im weiteren Sinne" vorliegt, hängt vom Willen der Tarifvertragsparteien ab. Dieser ist durch Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Dabei ist von der Regel auszugehen, dass mit dem Abschluss eines mehrgliedrigen Tarifvertrages nur mehrere gleichlautende Tarifverträge verschiedener Tarifvertragsparteien miteinander äußerlich in einer Urkunde verknüpft werden sollen, auch wenn sie einheitlich bekannt gemacht worden sind (BAG, Urt. v. 08.11.2006 a.a.O.). 42

Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei "dem" MTV zwischen dem AMP und den Einzelgewerkschaften des CGB um einen "mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne". Anzeichen, dass die Tarifvertragsparteien einen "Einheitstarifvertrag" abschließen wollten, sind nicht ersichtlich. Vielmehr stellten die Tarifvertragsparteien in der Präambel des MTV ausdrücklich fest, dass es sich um einen "mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne" handeln sollte. 43

Selbst wenn die fehlende Tariffähigkeit der CGZP zur Unwirksamkeit des MTV zwischen dem AMP und der CGZP geführt haben sollte, besteht der MTV im Übrigen fort. Auf diesen MTV konnte jedenfalls Bezug genommen werden, insbesondere auf den MTV im Verhältnis zwischen dem AMP und dem BIGD. 44

(2) 45

Zum anderen hat auch die aus der vermeintlichen Tariffunfähigkeit der CGZP folgende Unwirksamkeit des MTV zwischen dem AMP und der CGZP nicht zur Konsequenz, dass nicht sogar konkret dieser unwirksame MTV in Bezug genommen werden konnte. Der Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Verweisung schadet es nicht, wenn der in Bezug genommene Tarifvertrag mangels Tariffähigkeit einer Vertragspartei unwirksam ist. Die Bezugnahme läuft nur ins Leere, wenn die Unwirksamkeit des Tarifvertrages aus einem Verstoß gegen höherrangiges Recht oder allgemeine Rechtsprinzipien folgt (HWK/Henssler, 4. Aufl. 2010, § 3 TVG, Rn. 20; Löwisch/Rieble, 2. Aufl. 2004, § 3 TVG, Rn. 258). Dies ist bei dem MTV zwischen dem AMP und der CGZP nicht der Fall. 46

cc) 47

48

Mit der Bezugnahme auf den MTV wurde auch die Anwendung der in Ziff. 19.2-4 MTV enthaltenen Ausschlussfrist vereinbart. Jedenfalls deren "erste Stufe", die eine schriftliche Geltendmachung fälliger Ansprüche binnen drei Monaten verlangt, ist wirksam.

(1) 49

Die "erste Stufe" der Ausschlussfrist, geregelt in Ziff. 19.2, 3 MTV, ist wirksam. Es kann dahinstehen, ob die erste Stufe der Ausschlussfrist wie eine individualvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB zu unterziehen ist oder die Kontrolle gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB unterbleibt, da auf einen Tarifvertrag insgesamt verwiesen wurde (vgl. dazu HWK/Henssler, 4. Aufl. 2010, § 3 TVG, Rn. 18). 50

Die Regelung in Ziff. 19.2, 3 MTV hielte der Inhaltskontrolle jedenfalls stand. Durch die dreimonatige Ausschlussfrist ist der Kläger nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 28.09.2005 - 5 AZR 52/05, NZA 2006, 149; Urt. v. 12.03.2008 - 10 AZR 152/07, NZA 2008, 699), der sich die Kammer anschließt, ist erst eine individualvertragliche Ausschlussfrist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung unangemessen kurz. Bei einer Ausschlussfrist von drei Monaten (und mehr) sind dagegen das Interesse des Arbeitnehmers an Wahrung seiner Ansprüche, ohne diese allzu schnell geltend machen zu müssen, und das Interesse des Arbeitgebers an baldiger Rechtssicherheit und Rechtsklarheit angemessen miteinander abgewogen. Diese dreimonatige Grenze ist in der in Bezug genommenen Ziff. 19.2 MTV gewahrt. 51

(2) 52

Die insoweit wirksame erste Stufe der Ausschlussfrist wird nicht dadurch unwirksam, dass in Ziff. 19.4 MTV als "zweite Stufe" eine gerichtliche Geltendmachung binnen einen weiteren Monats verlangt wird. Es kann auch hier dahin stehen, ob die zweite Stufe einer Inhaltskontrolle unterliegt, zudem, ob sie dieser Inhaltskontrolle stand hielte. Eine etwaige Unwirksamkeit hätte nicht die Unwirksamkeit der Regelung zur ersten Stufe zur Folge, da die Gesamtregelung der Ausschlussfrist teilbar ist. 53

Die Teilbarkeit einer Regelung ist mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem "blauen Stift" zu ermitteln ("Blue-pencil-test"). Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Maßgeblich ist, ob sie mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Gegenstand der Inhaltskontrolle sind dann für sich jeweils verschiedene, nur formal verbundene Bestimmungen (BAG, Urt. v. 12.03.2008 a.a.O.; Urt. v. 21.04.2005 - 8 AZR 425/04, AP Nr. 3 zu § 307 BGB). 54

Gemessen an diesen Voraussetzungen bleibt die 1. Stufe jedenfalls bestehen. Die beiden Stufen sind inhaltlich hinreichend voneinander getrennt. Dies kommt sprachlich darin zum Ausdruck, dass beide Stufen in getrennten Unterziffern geregelt sind. Ziff. 19.2 MTV enthält eine eigenständige sachliche Regelung. Er verlangt von den Arbeitsvertragsparteien, bestimmte Ansprüche innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich zu erheben; anderenfalls verfallen die Ansprüche gemäß Ziff. 19.3 MTV. Dagegen enthält Ziff. 19.4 MTV eine andere abschließende sachliche Regelung. Er verlangt nach Abschluss der ersten Stufe innerhalb einer weiteren Frist die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs, anderenfalls verfallen die Ansprüche wiederum. Dieser Teil der Regelung kann problemlos vollständig gestrichen werden. Dabei bleiben Ziff. 19.2, 3 MTV äußerlich und inhaltlich unverändert und behalten ihre Selbstständigkeit und ihren spezifischen Zweck. 55

b)	56
Die in Bezug genommene Ausschlussfrist in Ziff. 19.2, 3 MTV umfasst auch Ansprüche, die vor Inkrafttreten des Tarifvertrages am 01.01.2010 entstanden sein mögen. Dies ergibt eine Auslegung des MTV.	57
Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Daher ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG, Urt. v. 17.04.2003 - 8 AZR 482/01, zitiert nach juris; Urt. v. 16.05.1995 - 3 AZR 395/94, AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge Papierindustrie).	58
Eine Auslegung der Ziff. 19.2, 3 MTV nach diesen Grundsätzen ergibt, dass von der Ausschlussfrist auch diejenigen Ansprüche erfasst sein sollen, die bereits vor Abschluss des MTV bestanden haben mögen. Dies folgt schon aus dem Wortlaut der Ziff. 19.2 MTV, wonach "sämtliche" Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis der rechtzeitigen Geltendmachung unterliegen. Damit sind grds. alle denkbaren Ansprüche gemeint, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen (zur Formulierung "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" vgl. BAG, Urt. v. 13.12.2007 - 6 AZR 222/07, NZA 2008, 478). Weiter folgt im Umkehrschluss aus der ausdrücklichen Herausnahme der Ansprüche aus unerlaubter Handlung in Ziff. 19.3 MTV, dass eine weitere Differenzierung nicht gewollt ist, da es sonst nahe gelegen hätte, diese ebenfalls ausdrücklich in den MTV aufzunehmen. Zu berücksichtigen ist zudem der übliche Zweck von Ausschlussklauseln, für beide Seiten alsbald Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen, ob noch die begründete Geltendmachung von Ansprüchen zu erwarten ist. Dieser Zweck würde konterkariert, wenn eine Ausschlussklausel gerade für die bereits länger bestehenden Ansprüche nicht gelten soll.	59
c)	60
Die geltend gemachten Differenzansprüche für den Zeitraum 2007-2009, ihr Bestehen unterstellt, sind gemäß Ziff. 19.2, 3 MTV erloschen, da der Kläger sie nicht rechtzeitig geltend gemacht hat.	61
aa)	62
Die Kammer geht davon aus, dass etwaige Ansprüche auf Differenzvergütung und Überstundenzuschläge für den Monat Dezember 2009 am 20.01.2010 fällig gewesen wären. Aus Ziff. 6.4 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages ergibt sich, dass die Vergütung spätestens bis zum 20. Kalendertag eines Folgemonats überwiesen werden. Dass bei der Stammbelegschaft der S. - sofern sie mit dem Kläger vergleichbar ist - andere Fälligkeitszeitpunkte gelten würden, ist nicht vorgetragen. Daher ist davon auszugehen, dass die für den Monat Dezember 2009 eventuell entstandenen Ansprüche am 20.01.2010 fällig gewesen wären.	63

Die übrigen konkreten Fälligkeitszeitpunkte können dahingestellt bleiben. Die Kammer geht weiter davon aus, dass die anderen geltend gemachten Differenzansprüche, die sich auf Zeiträume vor dem Dezember 2009 beziehen, jedenfalls früher als am 20.01.2010 fällig gewesen wären. Wegen der Regelung in Ziff. 6.4 des Arbeitsvertrages ist davon auszugehen, dass auch jene älteren Ansprüche jeweils am 20. Kalendertag der Folgemonate fällig gewesen wären.

64

bb)

65

Entgegen der Ansicht des Klägers sind die etwaigen Differenzansprüche nicht erst mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 über die gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 07.12.2010 erhobenen Rechtsbeschwerden fällig geworden. Für den Zeitpunkt, wann die Differenzansprüche nach § 10 Abs. 4 AÜG fällig werden, kommt es auf die Entscheidung über die Tariffähigkeit der CGZP, aus der sich die Unwirksamkeit einiger oder aller der von der CGZP geschlossenen Tarifverträge ergeben mag, nicht an. Gemäß § 271 Abs. 1, 2 BGB wird ein Anspruch grds. mit seinem Entstehen bzw. entsprechend einer davon abweichenden Regelung (wie sie in Ziff. 6.4 des Arbeitsvertrages besteht) fällig. Maßgeblich für Entstehen und Fälligkeit ist das Vorliegen der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen.

66

Bei den geltend gemachten Differenzansprüchen aus § 10 Abs. 4 AÜG handelt es sich um Ansprüche auf Restvergütung, Überstundenzuschlägen, 13. Monatsgehälter und tarifliche Einmalzahlungen. Diese stehen dem zur Arbeit überlassenen Kläger zu, sobald deren Voraussetzungen vorliegen (mithin sobald die vergütete Periode abgelaufen, die Überstunde erbracht ist etc.) und sofern nicht gemäß § 9 Nr. 2 S. 3, 4 AÜG in einem normativ oder kraft Bezugnahme wirkenden Tarifvertrag eine von den wesentlichen Arbeitsbedingungen der Stammbesellschaft abweichende Regelung zugelassen ist. Sobald der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt und sofern kein abweichender Tarifvertrag Anwendung findet, bestehen die Differenzansprüche.

67

Eine Gerichtsentscheidung zur Tariffähigkeit oder -unfähigkeit einer den abweichenden Tarifvertrag schließenden Vereinigung ändert am Nichtvorliegen oder Vorliegen der Voraussetzungen etwaiger Differenzansprüche nichts. Es handelt sich nicht um eine Gestaltungs-, sondern um eine Feststellungsentscheidung. Zwar mag mit der Entscheidung offensichtlich werden, dass ein abweichender Tarifvertrag ggf. unwirksam war, die Unwirksamkeit ist aber keine Konsequenz der Entscheidung. War der abweichende Tarifvertrag unwirksam, so lag von Anfang an kein Tarifvertrag vor (Ulber, AÜG, 3. Aufl. 2006, § 9 Rn. 271). Etwaige Differenzansprüche nach § 10 Abs. 4 AÜG waren mit Vorliegen der übrigen Anspruchsvoraussetzungen von vornherein entstanden und - im Falle des Klägers - am 20. Kalendertag des Folgemonats zur Zahlung fällig.

68

cc)

69

Ausgehend von einer Fälligkeit der geltend gemachten Differenzansprüche spätestens am 20.01.2010 hat der Kläger die Ansprüche nicht binnen drei Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht. Der Kläger machte die Ansprüche für das Jahr 2007 gegenüber der Beklagten erstmals mit der am 27.12.2010 bei Gericht eingegangenen und am 03.01.2011 zugestellten Klageschrift geltend, Differenzvergütungsansprüche einschließlich 13. Monatsgehälter für die Jahre 2008 und 2009 (sowie 2010) erstmals mit anwaltlichem Schreiben vom 12.01.2011 und insbesondere die Einmalzahlungen und Überstundenzuschläge für die Jahre 2008 und 2009 mit Schriftsatz vom 25.03.2011, bei Gericht eingegangen am 28.03.2011 und der Beklagten zugestellt am 31.03.2011. Zu den jeweiligen Zeitpunkten ihrer schriftlichen Geltendmachung

70

waren die Ansprüche bereits gemäß Ziff. 19.2, 3 MTV erloschen.

dd)	71
Der Kläger kann sich nicht auf die Regelung in Ziff. 19.3 S. 1 HS. 2 MTV berufen, nach der ein Versäumen der Ausschlussfrist unschädlich ist, wenn der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Frist einzuhalten. Der Kläger hat keine Umstände vorgetragen, aufgrund derer er die Frist nicht hätte einhalten können.	72
Unabhängig davon hätte es der zumutbaren Sorgfalt entsprochen, etwaige Differenzansprüche spätestens nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 07.12.2009 zur Tarifunfähigkeit der CGZP geltend zu machen. Der Kläger arbeitet als "Zeitarbeitnehmer". Entgegen dem gesetzlichen Grundgedanken, dass bei der Arbeitnehmerüberlassung "equal pay" gelten solle, ist von der (konzeptionellen) Ausnahmemöglichkeit, abweichende tarifvertragliche Regelungen anzuwenden, fast ausnahmslos Gebrauch gemacht worden, mit erheblichen Konsequenzen für die überlassenen Arbeitnehmer. Tarifvertragspartner war dabei häufig die CGZP. Die Kammer hält es auch dem juristisch möglicherweise nicht versierten Kläger für zumutbar, aktuelle Entwicklungen bei der ihn stark betreffenden CGZP zu verfolgen. Vom Kläger ist zu erwarten, dass er auf eine die Existenz der CGZP als Gewerkschaft in Frage stellende obergerichtliche Entscheidung, die umfangreiche etwaige Differenzansprüche offenbart, jedenfalls binnen drei Monaten reagiert und die Ansprüche geltend macht.	73
d)	74
Da die für den Zeitraum 2007-2009 geltend gemachten Differenzansprüche wegen der Ausschlussfrist in Ziff. 19.2, 3 MTV erloschen sind, kann dahin stehen, ob das Bundesarbeitsgericht mit der Entscheidung vom 14.12.2010 die Tarifunfähigkeit der CGZP auch rückwirkend (mithin entgegen B.III.3 der Gründe jener Entscheidung) festgestellt hat. Mangels Entscheidungserheblichkeit bedarf es im Übrigen keiner Aussetzung des Verfahrens zur Einleitung eines Beschlussverfahrens nach § 97 ArbGG.	75
2.	76
Für den Zeitraum 2010-2011 begehrt der Kläger von der Beklagten die Zahlung von 12.340,48 EUR brutto (Restvergütungen und Überstundenzuschläge 2010-2011 sowie 13. Monatsgehalt und Einmalzahlung 2010). Der Kläger hat keinen Differenzanspruch aus § 10 Abs. 4 AÜG, da die Arbeitsvertragsparteien im Sinne des § 9 Nr. 2 S. 3, 4 AÜG im Geltungsbereich eines vom Grundsatz des "equal pay" abweichenden Tarifvertrages dessen Anwendung vereinbart haben.	77
a)	78
Die Parteien haben mit Zusatzvereinbarung vom 26.04.2010 die Anwendung des jeweils gültigen MTV zwischen dem AMP und den Einzelgewerkschaften des CGB mit Wirkung vom 01.01.2010 verabredet.	79
b)	80
Die Vereinbarung der Anwendung des MTV erfolgt innerhalb des Geltungsbereichs des MTV. Eine wirksame Bezugnahme setzt voraus, dass der Verleiher dem räumlichen, betrieblichen und zeitlichen Geltungsbereich und der Arbeitnehmer dem persönlichen Geltungsbereich des	81

in Bezug genommenen Tarifvertrages unterliegt (Ulber, AÜG, 3. Aufl. 2006, § 9 Rn. 290 m.w.N.). Ziff. 1.1-3 MTV nennt als räumlichen Geltungsbereich das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, als betrieblichen Geltungsbereich insbesondere alle Unternehmen, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen und als persönlichen Geltungsbereich - mit Ausnahmen - alle Arbeitnehmer. Laut Ziff. 25 MTV trat der MTV - mit Ausnahmen - am 01.01.2010 in Kraft. Die Vereinbarung der Anwendung des MTV erfolgt innerhalb seines Geltungsbereiches.	
c)	82
Die Kammer geht davon aus, dass der MTV wirksam ist. Die Parteien haben keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich die Unwirksamkeit des MTV ergeben würde.	83
Aus der der CGZP bei Abschluss des MTV möglicherweise fehlenden Tarifunfähigkeit folgt nicht, dass der MTV insgesamt unwirksam wäre. Wie unter A.II.1. (a) (bb) (1) der Gründe ausgeführt, handelt es sich beim in Bezug genommenen MTV um einen "mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne". Die etwaige Unwirksamkeit des MTV zwischen dem AMP und der CGZP führt nicht zur Unwirksamkeit der in der Urkunde zusammengefassten übrigen MTV.	84
Hinsichtlich der übrigen erfassten MTV sind keine Unwirksamkeitsgründe ersichtlich. Dies gilt insbesondere für den MTV zwischen dem AMP und dem BIGD. Es ist nicht ersichtlich, dass der BIGD tarifunfähig oder für den von ihr geschlossenen MTV tarifunzuständig wäre (zur Relevanz s. Ulber, AÜG, 3. Aufl. 2006, § 9 Rn. 270). Vielmehr ist der Kammer bekannt, dass sich der BIGD als Beschäftigtenverband für alle Beschäftigten in Industrie, Gewerbe und Dienstleistung begreift, für die keine spezielle Gewerkschaft im CGB besteht.	85
B.	86
Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91 Abs. 1 S. 1 ZPO, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG.	87
Der Streitwert ist im Urteil festzusetzen, § 61 Abs. 1 ArbGG. Maßgeblich war die geltend gemachte Forderung.	88
Entgegen dem Ausspruch im Tenor wäre die Berufung gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b) ArbGG gesondert zuzulassen gewesen, da der Rechtsstreit die Auslegung eines Tarifvertrages betrifft, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Arbeitsgerichts Düsseldorf hinaus erstreckt.	89
RECHTSMITTELBELEHRUNG	90
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	91
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim	92
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	93
Ludwig-Erhard-Allee 21	94
40227 Düsseldorf	95
Fax: 0211-7770 2199	96

eingegangen sein.	97
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	98
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	99
1. Rechtsanwälte,	100
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	101
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	102
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	103
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	104
gez. E.	105