

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 207/09

5 Ca 2251 c/08 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.11.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 19.11.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 09.04.2009 (Aktenzeichen 5 Ca 2251 c/08) abgeändert und wie folgt erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin 1.797,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB auf 176,85 € seit dem 01.02.2008 und auf weitere jeweils 126,85 € monatlich seit dem 01.03.2008 bis zum 01.01.2009 sowie auf weitere 225,00 € seit dem 01.02.2009 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin für die Zeit vom 01.01.2009 bis 31.05.2009 weitere 1.224,90 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB auf jeweils 244,98 € monatlich ab 01.02.2009 bis 01.06.2009 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin für den Zeitraum vom 01.06.2009 bis 31.10.2009 weitere 590,65 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB auf jeweils 118,13 € monatlich seit dem 01.07.2009 bis 01.11.2009 zu zahlen.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin zum 01.01.2008 bzw. 01.01.2009 die Tarifierhöhungen für den öffentlichen Dienst zu gewähren.

Die am ...1951 geborene Klägerin trat am 27.04.1992 in die Dienste des Rechtsvorgängers der Beklagten. Sie arbeitet in der von der Beklagten betriebenen privaten Jugendhilfeeinrichtung als Lehrerin. Die Parteien sind nicht tarifgebunden.

Zur Vergütung heißt es unter IV. des Anstellungsvertrages der Klägerin:

„Das monatliche Bruttogehalt, zahlbar zum letzten eines jeden Monats, setzt sich wie folgt zusammen:

Grundgehalt BAT III	DM 4.290,23
zuzüglich Zuschläge	
nicht verheiratet	DM 901,57
1 unterh.pfl. Kind	DM 134,03
Zulage	<u>DM 500,00</u>
	<u>DM 5.825,83</u>

Die tariflichen Erhöhungen entsprechend dem BAT werden berücksichtigt.“

Wegen des weiteren Inhalts des Anstellungsvertrags wird auf die Anlage K 1 (Bl. 7 f. d.A.) verwiesen.

In der Vergangenheit passte die Beklagte das Gehalt der Klägerin stets in Anlehnung an die Tarifentwicklung im BAT an. Zuletzt erzielte die Klägerin ein Grundgehalt in Höhe von 4.092,09 Euro brutto. Die Klägerin erhielt für das Jahr 2008 ein Weihnachtsgeld in Höhe von 4.347,74 Euro brutto (Bl. 42 d. A.).

Die Tarifvertragsparteien vereinbarten für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Bund und kommunale Arbeitgeber) eine Vergütungserhöhung zum 01.01.2008 um

3,1 % sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 50,00 EUR. Die Jahressonderzahlung (im Westen) belief sich danach auf 82,14 % des Monatsgehalts. Ab 01.01.2009 sollte die Vergütung um weitere 2,8 % erhöht und eine Einmalzahlung in Höhe von 225,00 EUR geleistet werden.

Die Beklagte teilte ihren Mitarbeitern mit Schreiben vom 22.05.2008 den Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes mit. Sie kündigte an, die Tariferhöhung nicht umzusetzen, weil die Tagessätze nicht angepasst worden seien. Erst ab dem 01.06.2009 gewährt die Beklagte eine Gehaltserhöhung in Höhe von 3,1 %.

Die Klägerin machte mit Schreiben vom 23.08.2008 erfolglos die Vergütungserhöhung gemäß dem Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes geltend.

Mit ihrer Klage verfolgt die Klägerin ihren Anspruch auf Gehaltsanpassung zum 01.01.2008 und auf weitere Vergütungserhöhung ab 01.01.2009 weiter. Sie hat gemeint, die Nennung des BAT im Arbeitsvertrag führe auch ohne ausdrücklichen Verweis auf die ihn ersetzenden Regelungen dazu, dass der TVöD in Bezug genommen sei. Bei der Umstellung vom BAT auf den TVöD handele es sich um einen Fall der Tarifsukzession und damit um die Weiterführung eines einheitlichen Tarifwerkes. Sinn und Zweck der Bezugnahme auf den BAT sei regelmäßig eine Gleichstellung der Mitarbeiter mit denen des öffentlichen Dienstes. Selbst bei einer kleinen dynamischen Verweisung würden Arbeitnehmer daher nach Maßgabe des TVöD behandelt.

Bei der Formulierung im Arbeitsvertrag der Klägerin „Die tariflichen Erhöhungen entsprechend dem BAT werden berücksichtigt“ handele es sich um eine vom Arbeitgeber einseitig vorformulierte Vertragsbedingung. Auf deren Aushandlung habe die Klägerin keinen Einfluss gehabt. Diese Klausel sei ergänzend dahin auszulegen, dass nunmehr der TVöD Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde. Die Auslegung könne nicht beim reinen Wortlaut stehen bleiben, sondern müsse sich auch an Sinn und Zweck der Abrede orientieren. Dieser bestehe gerade darin, die Angestellten der öffentlich geförderten Jugendhilfeeinrichtung der Beklagten vergütungsmäßig mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gleichzustellen. Die Parteien hätten eine Dynamisierung der Vergütung beabsichtigt. Hätten sie bei Abschluss des Arbeitsvertrags im Jahr 1992 gewusst, dass das Arbeitsverhältnis so

lange bestehen und es im Jahr 2005 zu einer Ersetzung des BAT durch den TVöD kommen würde, hätten sie auch den TVöD in Bezug genommen.

Die von der Beklagten geforderte Anrechnung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes scheidet aus, weil die Parteien im Vertrag die Zahlung eines Weihnachtsgeldes fest vereinbart hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

1. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin 1.797,20 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB

- auf 176,85 Euro seit dem 01.02.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.03.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.04.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.05.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.06.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.07.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.08.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.09.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.10.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.11.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.12.2008
 - auf weitere 126,85 Euro seit dem 01.01.2009
- sowie auf weitere 225,00 Euro seit dem 01.02.2009 zu zahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.01.2009 eine Gehaltserhöhung von 2,8 % zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die tariflichen Erhöhungen durch einen den BAT ablösenden Tarifvertrag seien nicht vereinbart. Der BAT sei nicht gekündigt worden; er werde lediglich nicht fortgeführt. Der Arbeitsvertrag der Klägerin verweise nicht auf den TVöD, sondern ausschließlich auf den BAT. Bei Vertragsschluss sei der Abschluss des TVöD nicht absehbar gewesen. Die Parteien hätten sich ausdrücklich

auf die Geltung des BAT geeinigt, da auch die Konsequenzen, die ein anderer Tarifvertrag mit sich bringen würde, für die Parteien nicht absehbar gewesen seien. Aus diesem Grund hätten die Parteien vereinbart, dass die „tariflichen Erhöhungen entsprechend dem BAT“ berücksichtigt würden und nicht auch die Erhöhungen aufgrund eines ggf. den BAT ablösenden Tarifvertrages.

Die Beklagte hat behauptet, zwischen Herrn W. als dem damaligen Inhaber der Beklagten und der Klägerin sei bei Vertragsschluss am 27.04.1992 ausdrücklich vereinbart worden, dass lediglich das Grundgehalt des „BAT III zzgl. Zuschlägen“ zugrunde zu legen sei. Auf weitere Bestandteile des BAT sei nicht Bezug genommen worden. Eine dynamische Verweisung auf nachfolgende Tarifverträge sei nicht gewollt gewesen. Einer Vertragsauslegung gemäß §§ 133, 157 BGB bedürfe es nicht. Der Wortlaut der gewählten Formulierungen sei eindeutig. Hätten die Parteien vereinbaren wollen, dass auch ein nachfolgender Tarifvertrag für die Bemessung des Grundgehaltes zugrunde zu legen sei, hätten sie eine entsprechende Formulierung gewählt. Das sei aber nicht geschehen. Es könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Parteien bei Vertragsschluss entsprechendes nicht berücksichtigt hätte. Denn sie hätten sich ausdrücklich darauf verständigt, dass nur das Grundgehalt des BAT Anwendung finden solle. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrages gewollt war, dass das Gehaltsgefüge eines völlig neu strukturierten Tarifvertrages an die Stelle der getroffenen Regelungen treten solle.

Die Beklagte meint, bei dem Arbeitsvertrag der Klägerin handele es sich nicht um allgemeine Geschäftsbedingungen. Der Vertrag sei zwischen der Klägerin und dem Zeugen W. individuell ausgehandelt worden, etwaige Unklarheiten gingen daher nicht zu Lasten der Beklagten. Zudem sei die Beklagte nicht verpflichtet gewesen, der Klägerin ein Gehalt in Anlehnung an den BAT zu gewähren. Eine Gleichstellung mit den Angestellten des öffentlichen Dienstes sei nicht gewollt gewesen.

Schließlich hat die Beklagte den geltend gemachten Zahlungsbetrag der Höhe nach bestritten. Die Klägerin müsse berücksichtigen, dass das Weihnachtsgeld inklusive des Urlaubsgeldes gemäß dem TVöD nur noch 80 % betrage, insofern sei der Weihnachtsgeldanspruch und der Urlaubsgeldanspruch der Klägerin zu reduzieren, so-

dass sich eine Differenz von 1.201,79 Euro ergebe. In Höhe des überzahlten Weihnachtsgeldes werde hilfsweise die Aufrechnung erklärt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und das im Wesentlichen damit begründet, dass der TVöD nicht auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden sei. Es sei keine dynamische Verweisung vereinbart worden. Die streitgegenständliche Klausel enthalte keine Aussage darüber, wie sich der Gehaltsanspruch der Klägerin gestalte, wenn sich das Bezugnahmeobjekt, nämlich der BAT ändere. Deshalb sei durch Auslegung der konkreten Vertragsklausel zu ermitteln, ob ihr dennoch ein Verweis auf den TVöD als Nachfolgeregelung des BAT entnommen werden könne. Das sei nicht der Fall. Denn die Parteien hätten ausdrücklich nur eine Anwendung des Grundgehalts nach BAT vereinbart. Der TVöD sei dem gegenüber ein „geschlossenes Tarifsysteem mit erheblichen Veränderungen gerade im Vergütungsbereich“. Die Übernahme nur der tariflichen Erhöhung im Bereich der Vergütung würde zu einer Verschiebung der Vergütung insgesamt führen.

Gegen das ihr am 14.05.2009 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 08.06.2009 Berufung eingelegt und diese am 13.07.2009 begründet. Das Arbeitsgericht habe richtig erkannt, dass die Parteien eine kleine dynamische Verweisklausel, bezogen auf das Gehalt der Vergütungsgruppe III BAT, vereinbart haben. Die Verweisung auf einzelne Bestimmungen des BAT sei regelmäßig auch eine Verweisung auf die diese Regelungen ersetzenden TVöD-Normen. Der Vertragszweck werde vereitelt, wenn „durch die Hintertür“ die ursprüngliche Dynamik der Verweisklausel entfiele. Die Veränderung des Vergütungssystems des TVöD spiele für die Auslegung des Arbeitsvertrags keine Rolle. Es gehe nicht um eine Neueinstufung oder Eingruppierung, sondern um eine prozentuale Gehaltsanpassung.

Die Klägerin meint, ihr Anspruch auf Vergütungserhöhung folge jedenfalls aus betrieblicher Übung. Über die Dauer des Arbeitsverhältnisses seien Gehaltsanpassungen immer weitergegeben worden. Daran könne der zwischenzeitliche Tarifwechsel nichts ändern.

Die Klägerin beantragt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 09.04.2009 (Aktenzeichen 5 Ca 2251 c/08) abgeändert und wie folgt erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin 1.797,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB auf 176,85 € seit dem 01.02.2008 und auf weitere jeweils 126,85 € monatlich seit dem 01.03.2008 bis zum 01.01.2009 sowie auf weitere 225,00 € seit dem 01.02.2009 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin für die Zeit vom 01.01.2009 bis 31.05.2009 weitere 1.224,90 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB auf jeweils 244,98 € monatlich ab 01.02.2009 bis 01.06.2009 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin für den Zeitraum vom 01.06.2009 bis 31.10.2009 weitere 590,65 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB auf jeweils 118,13 € monatlich seit dem 01.07.2009 bis 01.11.2009 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie meint, die Leistungsklage sei unbegründet. Als kleine dynamische Verweisung auf einzelne Bestimmungen des BAT erfasse die streitgegenständliche Bezugnahme die Bestimmungen des den BAT ablösenden Tarifvertrags gerade nicht. Das Arbeitsgericht habe richtig erkannt, dass die Übernahme nur der tariflichen Vergütungserhöhungen zu einer bei Vertragsschluss nicht gewollten Verschiebung der Vergütung insgesamt führen würde.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 519, 520 ZPO, §§ 64, 66 ArbGG. Die Berufung ist auch begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung der monatlichen Tarifierhöhungen sowie der Einmalzahlungen in der geltend gemachten Höhe.

I. Die Klägerin konnte für die Zeit vom 01.01.2009 bis 31.10.2009 von der Feststellungs- zur Leistungsklage übergehen. Geht die klagende Partei von der positiven Feststellungsklage zu einer deckungsgleichen Leistungsklage über, ohne die Feststellungsklage weiterzuverfolgen, handelt es sich um eine ohne Weiteres zulässige Klageerweiterung nach § 264 Nr. 2 ZPO (BGH 12.05.1992 – VI ZR 118/91 – NJW 1992, 2296). So liegt es hier. Die Klägerin hat ihr Feststellungsbegehren nicht weiter verfolgt.

II. Der Klägerin stehen die Zahlungsansprüche zu. Die Hilfsaufrechnung der Beklagten geht ins Leere.

1. Die Klägerin hat Anspruch auf die monatliche Tarifierhöhung um 3,1 % ab Januar 2008. Bei einem Bruttogehalt in Höhe von 4.092,09 € ergibt dies 126,85 € brutto monatlich. Der Anspruch folgt aus IV des Anstellungsvertrages vom 27.04.1992 in Verbindung mit der am 31.03.2008 zum 01.01.2008 vereinbarten Tariflohnerhöhung zum TVöD. Aus dem gleichen Grund kann die Klägerin auch die weitere Tarifierhöhung zum 01.01.2009 um 2,8 % verlangen, das heißt, weitere 118,13 € brutto monatlich. Schließlich stehen ihr die tariflichen Einmalzahlungen in Höhe von 50,00 € und 225,00 € brutto zu.

Der TVöD ist kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbar. Die Anwendbarkeit des Tarifvertrages ergibt sich nicht aus § 3 Abs. 1 TVG, weil die Parteien nicht tarifgebunden sind. Sie folgt aber aus der Verweisungsklausel in IV des Anstellungsvertrags vom 27.04.1992. Das ergibt die Auslegung des Vertrages, ohne dass es eines

Rückgriffs auf die Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB bedarf (vgl. dazu BAG 09.11.2005 – 5 AZR 128/05 – BAGE 116, 185).

a. Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG 20.09.2006 – 10 AZR 715/05 – AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44). Anhaltspunkte für das wirklich Gewollte können sich insbesondere aus der Entstehungsgeschichte, dem Zweck des Vertrages und der bei Vertragsschluss vorliegenden Interessenlage sowie den weiteren Äußerungen der Parteien im Zusammenhang mit der Erklärung ergeben (vgl. nur BAG 31.07.2002 – 10 AZR 513/01 – BAG 102, 103). Die tatsächliche Handhabung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht ebenfalls Rückschlüsse auf dessen Inhalt.

b. Nach Maßgabe dieser Grundsätze verweist IV Satz 2 des Anstellungsvertrags vom 27.04.1992 nicht statisch auf den BAT, sondern nimmt den TVöD in der jeweils geltenden Fassung in Bezug, soweit er die Erhöhung der Vergütung bestimmt.

aa. Bei der streitgegenständlichen Klausel handelt es sich um eine sogenannte kleine dynamische Bezugnahmeklausel. Nach ihr werden die tariflichen Erhöhungen entsprechend dem BAT berücksichtigt. Die Klausel ist zeitlich dynamisch und nennt einen bestimmten Tarifvertrag, den BAT. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Bezugnahmen in Arbeitsverträgen auf anderweitige normative Regelungen regelmäßig dynamisch zu verstehen und zwar auch dann, wenn – wie hier – nur Teile des Tarifvertrags in Bezug genommen worden sind (vgl. BAG 13.11.2002 – 4 AZR 351/01 – BAGE 103, 338). Im vorliegenden Fall handelt es sich um keine Globalverweisung, die den gesamten Tarifvertrag in Bezug nimmt. Vielmehr macht die Teilverweisung nur einen bestimmten Regelungskomplex – Vergütungserhöhung – zum Inhalt des Arbeitsvertrags. Auch solche Regelungen sind aber regelmäßig dynamisch zu verstehen. Dafür spricht, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien in der

Vergangenheit auch so gelebt wurde. Die Klägerin erhielt stets die unter der Geltung des BAT für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vereinbarten Entgelterhöhungen.

bb. Die Klausel verhält sich nicht eindeutig dazu, wie sich die Ablösung des BAT durch die neuen Tarifverträge auswirkt. Der Beklagten ist zuzugeben, dass eindeutig nur eine Regelung wäre, die auf die ersetzenden Bestimmungen Bezug nähme (vgl. LAG S-H 05.06.2008 – 3 Sa 94/08 – zitiert nach Juris; LAG Hamm 05.03.2009 – 17 Sa 1093/08 – zitiert nach Juris). Die Anwendbarkeit des TVöD entspricht aber der Interessenlage der Parteien, wie sie im Anstellungsvertrag und der bisherigen Handhabung des Arbeitsverhältnisses ihren Niederschlag gefunden hat.

Die Parteien wollten durch IV Satz 2 des Anstellungsvertrages die Vergütungserhöhungen entsprechend dem BAT berücksichtigt wissen. Hieraus und aus der entsprechenden bisherigen Praxis der Beklagten, die Tarifierhöhungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes weiterzugeben, folgt, dass eine statische Verweisung auf den Tarifbestand zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht gewollt war. Dies wäre aber die unweigerliche Konsequenz aus der von der Beklagten angenommenen weiteren Anwendbarkeit des BAT. Die in der Bezugnahmeklausel angelegte Dynamik ginge verloren, bezöge man die Verweisung auf den sich nicht mehr verändernden BAT. In der Folge erführe das Arbeitsentgelt keine Veränderungen mehr. Dies entspräche nicht dem Willen der Parteien, die eine dynamische Tarifverweisung vereinbaren (LAG S-H 05.06.2008 – 3 Sa 94/08 – a. a. O.; LAG Hamm 05.03.2009 – 17 Sa 1083/08 – a. a. O.; LAG Niedersachsen 27.03.2009 – 10 Sa 1536/08 – zitiert nach Juris).

cc. Die Beklagte weist zwar zutreffend darauf hin, dass Anhaltspunkte fehlen, aus denen sich ableiten ließe, dass auch der Tarifwechsel von der Bezugnahme umfasst sein soll. Ein Tarifwechsel kann aber nur angenommen werden, wenn zum Beispiel Änderungen der Tarifvertragsparteien, ein Wechsel der Verbandszugehörigkeit, eine Änderung des Betriebszwecks, ein Betriebsübergang oder der Abschluss eines Firmentarifvertrags stattgefunden hat (vgl. Möller/ Welkoborsky NZA 2006, 1382). Es muss sich also insgesamt um Veränderungen handeln, die sich beim Arbeitgeber

vollzogen haben (so bei einer durch Verbandswechsel geänderten Tarifbindung des Arbeitgebers BAG vom 22.10.2008 – 4 AZR 784/07 – AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 66).

Im vorliegenden Fall hat es keinen derartigen Tarifwechsel gegeben. Vielmehr haben dieselben Tarifvertragsparteien wie zuvor vereinbart, dass innerhalb desselben Anwendungsbereichs neue Regelungen gelten sollen. Es handelt sich um eine Umstrukturierung eines in sich geschlossen Tarifsystems des öffentlichen Dienstes unter gleichzeitiger Namensänderung (LAG S-H 05.06.2008 – 3 Sa 94/08 – a. a.O.; LAG Niedersachsen 15.09.2008 – 14 Sa 1731/08 – zitiert nach Juris; LAG Hamm 05.03.2009 – 17 Sa 1093/08 – zitiert nach Juris).

Die negative Koalitionsfreiheit der Beklagten ist schon deshalb nicht berührt, weil ihr nicht zugemutet wird, nunmehr den Tarifvertrag einer anderen Branche oder eines anderen Arbeitgeberverbandes anzuwenden als zuvor.

2. Die Höhe der Vergütungsdifferenzen für die Monate Januar 2008 bis Oktober 2009 ergibt sich bei einem unstreitigen Grundgehalt der Klägerin in Höhe von 4.092,09 € brutto und einer Erhöhung um 3,1 % zum 01.01.2008 sowie einer weiteren Erhöhung um 2,8 % zum 01.01.2009. Berücksichtigt hat die Klägerin die von der Beklagten zum 01.06.2009 gewährte Gehaltserhöhung um 3,1 %. Unstreitig ist ferner die Höhe der Einmalzahlungen.

3. Der Klägerin stehen nach § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 BGB auch die begehrten Zinsen zu.

4. Die von der Beklagten erklärte Hilfsaufrechnung geht ins Leere. Die Klägerin ist nicht dadurch überzahlt, dass sie ein höheres Weihnachtsgeld erhalten hat, als es ihr nach Maßgabe des TVöD zustünde. Gemäß IV des Anstellungsvertrags hat die Klägerin nämlich Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Gehalts. Es handelt sich um einen reinen arbeitsvertraglichen Anspruch. Hinsichtlich des Weihnachtsgeldes verweist der Anstellungsvertrag nicht auf den BAT.

III. Die Revision war nicht zuzulassen. Ein Zulassungsgrund nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor, insbesondere gibt es keine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung. Eine grundsätzliche Bedeutung ist nur dann gegeben, wenn eine Rechtsfrage klärungsbedürftig ist und diese Rechtsfrage von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit berührt (BAG 15.02.2005 – 9 AZN 982/04 – zitiert nach Juris). Letzteres kann der Fall sein, wenn mehr als 20 Arbeitnehmer betroffen sind. Bei tariflichen Eingruppierungsstreitigkeiten sind 20 Personen als ausreichend angesehen worden (BAG 15.11.1995 – 4 AZN 580/95 – AP ArbGG 1979 § 72 a Grundsatz Nr. 49). Ob diese Anzahl alleine ausreicht, kann im vorliegenden Fall offen bleiben. Die Beklagte hat zwar darauf hingewiesen, dass auch andere Arbeitnehmer Ansprüche auf die Vergütungserhöhung für den öffentlichen Dienst geltend gemacht haben. Auch in diesen Fällen stellen sich Auslegungsprobleme. Allein diese Angaben reichen jedoch nicht, um davon auszugehen, dass mehr als 20 Arbeitsverhältnisse mit gleichgelagerten Bezugnahme Klauseln betroffen sind. Zum einen sprach der Vertreter der Beklagten von 10 bis 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Ansprüche auf die Tariferhöhung für den öffentlichen Dienst geltend gemacht haben. Zum anderen hat er nicht behauptet, dass diese maximal 15 Arbeitnehmer über gleichlautende Verträge wie die Klägerin verfügen. Darüber hinaus ist nicht nur die Betroffenheit von mehreren Arbeitnehmern erforderlich. Es muss eine klärungsbedürftige Rechtsfrage zu entscheiden sein. Die Rechtsfrage, wie Arbeitsverträge auszulegen sind, ist jedoch höchstrichterlich geklärt. Die Auslegung des konkreten Arbeitsvertrags – nicht etwa des Tarifvertrags – ist eine Tatsachenfrage im Einzelfall. Der Wunsch der Beklagten nach höchstrichterlicher Klärung ist verständlich, reicht aber nicht aus, die grundsätzliche Bedeutung zu bejahen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. ...

gez. ...

gez. ...