

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Sa 185/14**

2 Ca 636 a/14 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 05.11.2014

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 05.11.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23. Mai 2014 - 2 Ca 636a/14 - teilweise abgeändert und wie folgt gefasst:

1. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 30,48 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2014 zu zahlen,
2. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 30,48 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. März 2014 zu zahlen,
3. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 30,48 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. April 2014 zu zahlen.
4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
5. Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen.
6. Von den Kosten des ersten Rechtszugs trägt der Kläger 3/4 und die Beklagte 1/4. Die Kosten der Berufung tragen die Parteien je zur Hälfte.
7. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

.....

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

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 Revisionsschrift 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 Revisionsschrift 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 vorgenannten 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 die Zahlung einer Zulage für die Monate Januar bis März 2014.

Der Kläger war in der Vergangenheit im D.-Konzern und zuletzt in der Zentrale-Service-Gesellschaft D. mbH (ZSG) beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag vom 28. August 2012 zum 31. August 2012 (Bl. 25 f. d. A.).

Am 28. August 2012 fanden Informationsveranstaltungen über die Zukunft der Mitarbeiter der ZSG statt. Worüber im Einzelnen informiert worden ist und ob der Kläger anwesend war, ist streitig.

Der Kläger trat zum 1. September 2012 auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom 28. August 2012 als Küchenservicekraft in die Dienste der Beklagten. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

### **„§ 3**

#### **Vergütung**

1. Die Vergütung, Zulagen und Zuschläge richten sich nach dem Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein in der jeweils geltenden Fassung.
2. Der Mitarbeiter wird in die Tarifgruppe 7 eingruppiert. Er erhält derzeit ein tarifliches Arbeitsentgelt in Höhe von 1.374,00 € brutto pro Monat.  
  
 Daneben erhält der Mitarbeiter eine monatliche Zulage in Höhe von 110,48 € brutto. Die Zulage garantiert ein monatliches Gehalt in Höhe von 1.484,48 € (Mindestgehalt) bei gleichbleibender Tätigkeit und wöchentlicher Arbeitszeit. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Vergütungsgruppe bewirkt eine entsprechende Reduzierung der Zu-

lage. Weitere Ergänzungen entnehmen Sie den Anlagen zu diesem Arbeitsvertrag.“

Eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom selben Tag lautet:

„Über die Inhalte des Arbeitsvertrages hinaus gelten die Normen der als

#### Anlage

beigefügten Vereinbarung „Eckpunkte zur Regelung der Tarifsituation der D. Holding AG“ zwischen der D. Holding AG und ver.di vom 3. Juli 2012.“

Hintergrund ist, dass die H.-Gruppe die D.-Gruppe übernommen hat. Aus diesem Anlass haben die D. Holding AG und ver.di unter dem 3. Juli 2012 den Tarifvertrag „Eckpunkte zur Regelung der Tarifsituation der D. Holding AG“ (Bl. 16 ff. d. A.) geschlossen. Der Tarifvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

#### **„III. Regelungen für die Zentrale Servicegesellschaft mbH**

Die Tarifpartner vereinbaren im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Zentrale Servicegesellschaft D. mbH (nachfolgend ZSG) folgendes:

...

#### **B) Regelung für Beschäftigte, die auf andere Dienstleister übergehen**

...

2. Die ZSG bzw. die D. Holding AG werden dafür einstehen, dass auch solche Mitarbeiter der ZSG, die aufgrund eines neuen Arbeitsvertrages ein neues Arbeitsverhältnis mit einem neuen Dienstleister eingehen, ohne dass ihr Arbeitsverhältnis gem. § 613a BGB übergeht, in Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungszeit und den daraus resultierenden Kündigungsfristen zzgl. einer Frist von 12 Monaten, d. h. maximal bis zum 31. Dezember 2013, das zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der ZSG für sie mindestens maßgebliche tarifliche Entgelt (das heißt Grundentgelt, Stundenentgelt, Zuschläge) fortbezahlt bekommen.

...“

Die Beklagte zahlte dem Kläger zunächst die Zulage in Höhe von EUR 110,48. Nachdem das Tarifentgelt gemäß dem Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein zum Januar 2013 um EUR 40,-- angehoben worden war, zahlte sie eine Zulage in Höhe von EUR 70,48. Das tarifliche Entgelt des Klägers beträgt seit Januar 2014 EUR 1.454,00.

Seit Dezember 2013 zahlt die Beklagte an den Kläger keine Zulage mehr. Das tarifliche Entgelt des Klägers beträgt nach einer weiteren Anhebung seit Januar 2014 EUR 1.454,00.

Der Kläger hat gemeint, die Zulage stehe ihm nach wie vor zu. Er macht sie mit seiner Klage für die Monate Januar bis März 2014 geltend. Der Tarifvertrag regelt unter III. B 2. keine befristete Zulage, sondern nur eine befristete Garantie. Der Arbeitsvertrag sehe nicht vor, dass die Zulage gänzlich entfallen könne. Die Hauptleistungspflichten könnten nicht Inhalt von Nebenabreden sein, sondern müssten im Arbeitsvertrag selbst geregelt werden. Zudem sei die arbeitsvertragliche Regelung „weitere Ergänzungen entnehmen Sie den Anlagen zu diesem Arbeitsvertrag“ intransparent.

**Der Kläger hat beantragt,**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 70,48 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01. Februar 2014 zu zahlen,**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 70,48 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01. März 2014 zu zahlen,**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 70,48 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01. April 2014 zu zahlen.**

**Die Beklagte hat beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat die Ansicht vertreten, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung der Differenzzulage. Aus der Eckpunkteregelung ergebe sich, dass die Beschäftigten in Abhängigkeit von deren Beschäftigungszeit zuzüglich einer Frist von 12 Monaten einen Anspruch auf das zum Zeitpunkt des Übergangs maßgebliche tarifliche Entgelt behielten. Es handele sich um eine Form der Besitzstandswahrung, für die die D. Holding AG habe einstehen sollen. Die Differenzzulage sei kein Gehaltsbestandteil des tariflichen Entgelts. Die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sei ebenso wie der Arbeitsvertrag von den Arbeitsvertragsparteien unterzeichnet worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Der Kläger habe gemäß § 3 Ziffer 2 des Arbeitsvertrags Anspruch auf Zahlung der Differenzzulage für die Monate Januar bis März 2014 iHv. jeweils EUR 70,48 brutto. Es sei bereits zweifelhaft, ob der Arbeitsvertrag über die Verweisungskette überhaupt eine Befristung vorsehe. Auch der Tarifvertrag befriste die Zulage nicht, sondern regle eine befristete Garantie. Zudem sei die Bezugnahme auf den Tarifvertrag gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, da sie den Kläger unangemessen benachteilige. Die Regelung sei nicht klar und verständlich. Eine solche Befristung müsse an klar erkennbarer Stelle geregelt sein. Die Verweisung im Arbeitsvertrag sei nicht hinreichend transparent. Außerdem könne die Regelung dazu führen, dass Arbeitnehmer ihre Rechte nicht wahrnehmen.

Gegen das ihr am 5. Juni 2014 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte am 6. Juni 2014 Berufung eingelegt und am 18. Juli 2014 begründet.

Sie ist der Ansicht, der Anspruch auf die Zulage sei aufgrund der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag iVm III B 2 Tarifvertrag „Eckpunkte“ ab Dezember 2013 entfallen. Bereits auf der Informationsveranstaltung am 28. August 2012 sei erwähnt worden, dass der neue Dienstleister das tarifliche Entgelt nur befristet fortzahlen werde. Am selben Tag habe der Kläger im Personalbüro im Beisein von Frau S. den Arbeitsvertrag mit der Beklagten sowie die Nebenabrede unterschrieben. Frau S. habe ihm er-

läutert, dass die letzte ZSG-Vergütung über die Differenzzulage nur bis zum 30. November 2013 gezahlt werde.

Unabhängig davon sei die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den TV „Eckpunkte“ hinreichend klar und auch sonst wirksam. Arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf kollektive Regelungen seien im Arbeitsrecht gebräuchlich und weder überraschend noch unklar. Die vereinbarte Geltung tariflicher Regelungen könne auch den Arbeitsvertragsinhalt ändern. Aus dem Zusammenhang der arbeitsvertraglichen Regelungen in § 3, der Nebenabrede sowie dem TV „Eckpunkte“ ergebe sich, dass die Vertragsparteien die Differenzzulage befristen wollten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23.05.2014, Az. 2 Ca 636 a/13, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger bestreitet, an der Versammlung am 28. August 2012 teilgenommen zu haben. Den Arbeitsvertrag habe er von einer Mitarbeiterin der Fa. K. Catering GmbH erhalten, nicht von Frau S..

Weder der Arbeitsvertrag noch der TV „Eckpunkte“ sehe eine nur befristete Zahlung der Zulage vor. Eine zeitliche Begrenzung der Zahlungspflicht fehle. Der TV „Eckpunkte“ begrenze nur die von der ZSG bzw. der D. Holding AG übernommene Garantie. Die Beklagte sei an den Tarifverhandlungen gar nicht beteiligt gewesen.

Der Kläger ist weiter der Ansicht, die Bezugnahme sei unverständlich und daher unwirksam. Eine Befristung hätte an klar erkennbarer Stelle geregelt werden müssen. Die Hauptleistung könne nicht in einer Anlage zur Nebenabrede befristet werden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

### Entscheidungsgründe

I. Die Berufung der Beklagten ist nach § 64 Abs. 2 a) ArbGG statthaft. Das Arbeitsgericht hat die Berufung in seinem Urteil zugelassen. Das Rechtsmittel ist zulässig, insbesondere fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II. Die Berufung ist nur teilweise begründet. Der Kläger kann aufgrund seines Arbeitsvertrags Zahlung der Zulage für die Monate Januar bis März 2014 verlangen, wenn auch nicht in der vom Arbeitsgericht ausgerichteten Höhe.

1. Der Kläger hat nach § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrags einen Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Zulage. Die Zulage wird neben dem tariflichen Arbeitsentgelt, das sich nach dem Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein richtet, gewährt und soll sicherstellen, dass der Kläger ein monatliches Mindestgehalt in Höhe von EUR 1.484,48 erhält. Hintergrund der Zulagengewährung war, dass der Kläger bei der ZSG zuletzt ein Gehalt in dieser Höhe erzielt hatte. Da sich das Tarifgehalt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses der Parteien auf EUR 1.374,00 belief, betrug die Zulage anfänglich EUR 110,48.

Die Parteien haben in der Berufungsverhandlung übereinstimmend erklärt, dass Tariflohnerhöhungen auf die Zulage angerechnet werden sollten, und zwar so lange, bis das tarifliche Arbeitsentgelt das Mindestgehalt übersteigt; jedenfalls ab diesem Zeitpunkt sollte die Zulage entfallen. Das tarifliche Entgelt des Klägers betrug in den Monaten Januar bis März 2014 EUR 1.454,00 und lag damit unter dem Mindestgehalt. Die Differenzzulage beläuft sich danach auf EUR 30,48 pro Monat.

2. Entgegen der Ansicht der Beklagten bestand ihre Pflicht, die Zulage zu zahlen, nicht nur bis zum 30. November 2013. Die Zahlungspflicht war nicht befristet.

a) Der Arbeitsvertrag selbst sieht nicht vor, dass die Zulage nur bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gezahlt wird. Eine datumsmäßige Befristung findet sich weder in § 3 noch in einer anderen Bestimmung des Arbeitsvertrags. Nach dem Vertrag sollte

sich (nur) eine Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Tätigkeit auf die Zulagengewährung auswirken. Aus dem unter 1. beschriebenen Garantiecharakter der Zulage folgt weiter, dass Anhebungen des Tarifgehalts zur Kürzung der Zulage führen. Aber auch hierbei handelt es sich um keine Befristung.

b) Selbst wenn der Tarifvertrag „Eckpunkte“ wirksam in Bezug genommen sein sollte, folgt daraus nicht, dass die Beklagte die arbeitsvertraglich garantierte Zulage nur bis zum 30. November 2013 zahlen musste.

Der Beklagten ist zuzustimmen, dass sich die im letzten Satz von § 3 des Arbeitsvertrags enthaltene Verweisung („Weitere Ergänzungen entnehmen Sie den Anlagen zu diesem Arbeitsvertrag“) auf die am selben Tag unterschriebene Nebenabrede bezieht. Die Nebenabrede wiederum bestimmt, dass über die Inhalte des Arbeitsvertrags hinaus die Normen der Vereinbarung „Eckpunkte zur Regelung der Tarifsituation der D. Holding AG und ver.di vom 3. Juli 2012“ gelten. Auch diese vertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag begegnet keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

Der Tarifvertrag „Eckpunkte“ bestimmt aber nicht, dass die streitgegenständliche Zulage von der Beklagten nur befristet gezahlt werden muss. Vielmehr enthält der Tarifvertrag in III B) 2. eine befristete Garantie der ZSG bzw. der D. Holding AG. Diese Gesellschaften stehen dafür ein, dass der Mitarbeiter, der ein neues Arbeitsverhältnis mit einem neuen Dienstleister eingeht, ohne dass sein Arbeitsverhältnis gemäß § 613a BGB übergeht, für eine bestimmte Zeit das zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der ZSG bezogene tarifliche Entgelt fortgezahlt bekommt. Der Konzern (D. Holding AG) bzw. die Konzerntochter (ZSG) verpflichten sich also, das Tarifentgelt zu zahlen, falls der Übernehmer ganz oder teilweise nicht zahlt. Diese Garantieverpflichtung besteht nach dem Tarifvertrag „Eckpunkte“ nicht unbegrenzt, sondern nur für einen bestimmten Zeitraum („in Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungszeit und den daraus resultierenden Kündigungsfristen, zzgl. einer Frist von 12 Monaten, d.h. maximal bis zum 31. Dezember 2013“).

Aus dem Umstand, dass das Garantieversprechen der D. Holding AG bzw. ihrer Konzerntochter zeitlich beschränkt war, lässt sich aber nicht schließen, dass auch die streitbefangene Zulage nur innerhalb der zeitlichen Grenzen des Garantieversprechens bestehen sollte. Der Wortlaut von III B) 2. Tarifvertrag „Eckpunkte“ spricht dagegen. Die übertarifliche Zulage wird nicht einmal genannt. Auch Systematik sowie Sinn und Zweck der Regelung sprechen gegen eine nur befristete Zahlung der Zulage.

Zum einen ist das Garantieversprechen von der gesicherten Forderung zu unterscheiden. Die gesicherte Forderung – hier Zahlung des tariflichen Entgelts – hat ein Dritter zu erfüllen, nämlich der neue Dienstleister, im Streitfall die Beklagte. Die Beklagte war aber gar nicht am Abschluss des Tarifvertrags beteiligt. Die Tarifvertragsparteien konnten auch nicht die Rechtsbeziehungen des neuen Dienstleisters zu seinen Arbeitnehmern regeln. Insbesondere konnten sie, indem sie ihre Garantie zeitliche beschränkten, nicht darüber bestimmen, ob die gesicherte Forderung unbefristet oder nur befristet besteht.

Zum anderen übersieht die Beklagte, dass die Garantie weit mehr als die streitbefangene Zulage umfasst. Gesicherte Forderung ist das „tarifliche Entgelt (das heißt Grundentgelt, Stundenentgelt, Zuschläge)“. Die Einstandspflicht bezieht sich also auf das gesamte Gehalt, nicht nur auf einzelne Teile. Bestünde die gesicherte Forderung nur in den zeitlichen Grenzen der Garantie, so wäre die komplette Gehaltszahlung befristet. Das war aber offenbar nicht gewollt.

c) Die Beklagte macht geltend, § 3 des Arbeitsvertrags in Verbindung mit der Nebenabrede und dem in Bezug genommenen Tarifvertrag „Eckpunkte“ ergäbe nur Sinn, wenn den Regelungen im Wege einer Gesamtschau eine Befristung der Zulage entnommen wird. Das überzeugt nicht. Es ist nicht zwingend, dass die gesicherte Forderung nur so lange besteht, wie die von Dritten übernommene Garantie. Garantie und gesicherte Forderung sind, wie oben ausgeführt, strikt voneinander zu unterscheiden. Nur weil Dritte (ZSG bzw. D. Holding AG) für die Erfüllung einer viel weitergehenden Forderung (Grundgehalt, Stundenentgelt, Zuschläge) eine Zeit lang eintreten wollen, müssen nicht einzelne Bestandteile der Forderung (übertarifliche Zulage) befristet werden.

d) Den von der Beklagten behaupteten Umständen des Vertragsschlusses lässt sich nicht hinreichend deutlich entnehmen, dass sich die Parteien darauf geeinigt haben, dass der Kläger die streitbefangene Zulage längstens bis zum 30. November 2013 erhält. Die unterschriebenen Vereinbarungen geben das nicht her. Wie die Beklagte in der Berufungsverhandlung bekundet hat, hat sie anderenorts andere Vertragsmuster verwandt, die eine befristete Zulagenzahlung ausdrücklich regeln. Es kann offen bleiben, an welchen Betriebsversammlungen der Kläger teilgenommen hat und ob Frau S. ihm erklärt hat, dass er die letzte ZSG-Vergütung über die Differenzzulage nur bis zum 30. November 2013 erhält. Sie mag damit ihr Verständnis des Vertrages dargelegt haben. Angeklungen ist die Befristung aber an keiner Stelle des unterzeichneten Vertrags. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, wie der Kläger auf die behauptete Erklärung reagiert hat, insbesondere ob er sich mit der nur befristeten Zahlung der Zulage einverstanden erklärt hat.

3. Selbst wenn sich dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der Nebenabrede und dem in Bezug genommenen Tarifvertrag „Eckpunkte“ eine Befristung der streitbefangenen Zulage entnehmen ließe, würde das nicht zur Begründetheit der Berufung und Abweisung der Klage führen. Das Arbeitsgericht hat auf Seiten 8 bis 10 seines Urteils zutreffend ausgeführt, dass die von der Beklagten angenommene Befristung nicht klar und verständlich ist, eine unangemessene Benachteiligung des Klägers darstellt und deshalb unwirksam ist. Dem schließt sich die Berufungskammer an und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf die dortigen Ausführungen.

4. Die Beklagte war für die Monate Januar bis März 2014 allerdings nur zur Zahlung einer Zulage in Höhe von jeweils EUR 30,48 zu verurteilen. Denn zu Beginn des Jahres 2014 war das tarifliche Entgelt des Klägers auf EUR 1.454,00 angehoben worden, so dass die monatliche Differenz zu dem gesicherten Mindestgehalt nur noch EUR 30,48 betrug.

5. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92, 97 ZPO.

Die Revision ist für die Beklagte wegen grundsätzlicher Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG) zugelassen worden. Die Frage, ob sich den verwendeten Verträgen eine Befristung der Differenzzulage entnehmen lässt, stellt sich nach den Erklärungen der Parteien im Berufungstermin in zahlreichen Fällen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...