

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 3 Sa 489/09**

4 Ca 813 b/09 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22.09.2010

Gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit  
**pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 22.09.2010 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 09.09.2009 – 4 Ca 813 b/09 – abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits (beide Instanzen) trägt die Klägerin.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

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

### Tatbestand

Die Parteien streiten um das Bestehen eines Anspruches auf Funktionszulage für die Vertretung eines 1. Maschinenführers ab September 2008.

Die 1954 geborene Klägerin ist seit dem 17.09.1997 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Maschinenführerin (2. Maschinenführerin) im Bereich „Weiterverarbeitung“ beschäftigt. Die Klägerin ist gelernte Buchbinderin.

Bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses war die Rechtsvorgängerin der Beklagten ausschließlich an die Verbandstarifverträge der Druckindustrie gebunden. Mit Wirkung zum 01.02.2004 erfolgte eine Ausgliederung u. a. des Bereiches „Weiterverarbeitung“ und anschließend eine Umfirmierung. Das führte letztendlich zur Bindung an die Verbandstarifverträge Papier/Pappe/Kunststoff (PPK). Die tariflichen Löhne und Gehälter in deren Geltungsbereich sind wesentlich niedriger als die des Druckbereiches.

Im Zuge der Ausgliederung und Umfirmierung erhielten u. a. die betroffenen Maschinenführer, darunter die Klägerin, eine einzelvertragliche Zusage, dass weiterhin die Tarifverträge der Druckindustrie in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden. Außerdem wurde diesen Arbeitnehmern für die Tätigkeit als Maschinenführer/Innen an der Sammelhefttrommel (SHT) eine an Tariflohnerhöhungen teilnehmende übertarifliche Zulage garantiert (Bl. 29 d. A.). Neue Arbeitsverträge schließt die Beklagte nur noch unter Vereinbarung der Anwendung der PPK-Tarifverträge, um die Bindung an die Druck-Tarifverträge auslaufen zu lassen.

Die Klägerin vertritt seit Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses den 1. Maschinenführer in Abwesenheitszeiten und erhielt dafür eine Zulage. 1. Maschinenführer sind nach dem TV-Druck regelmäßig in Lohngruppe 7 eingruppiert. Der aktuelle Stundenlohn beläuft sich auf 19,08 EUR. Unterfallen 1. Maschinenführer dem TV-PPK, sind sie – u. a. in Anwendung einer Betriebsvereinbarung aus 2005 (Anlage UV 3 – Blatt 27, 29 d. A.) – auch dort in Lohngruppe 7 des LRTV PPK eingruppiert. Das entspricht einem derzeitigen Stundenlohn von 14,36 EUR. 2. Maschinenführer sind jeweils der

Lohngruppe 6 des TV-Druck bzw. des TV-PPK zugeordnet. Der Stundenlohn der Lohngruppe 6 TV-Druck beläuft sich auf 17,49 EUR, während er nach TV-PPK 13,05 EUR brutto beträgt.

Die Beklagte zahlt in Anwendung einer auf tarifvertraglichen Regelungen beruhenden, in der „Betriebsfibel“ niedergelegten Betriebsvereinbarung für die Zeiten der Vertretung eine Vertretungszulage. Um die sich aus der Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge ergebenden Unterschiede der Höhe dieser Vertretungszulage auszugleichen und eine gerechte Ausschüttung zu gewährleisten, wird die Zulage in der Form gezahlt, dass die Löhne aller Arbeitnehmer, die zum Pool „1. Maschinenführer“ gehörten, addiert und durch die Anzahl der Köpfe geteilt wurden. Die Differenz der Durchschnittsvergütung der 1. Maschinenführer zur Vergütung des Vertreters ergab, unabhängig von ihrer sonstigen tarifvertraglichen Eingruppierung, die gezahlte Zulage.

Die in der Betriebsfibel niedergelegte Funktionszulage lautet wie folgt:

**„Funktionsvertretungen für höher bewertete Tätigkeiten im gewerblichen Bereich**

Gewerbliche Mitarbeiter/innen erhalten bei Funktionsvertretungen für höher bewertete Tätigkeiten im gewerblichen Bereich eine Brutto-Vertretungszulage. Diese Regelung gilt für feststehende Funktionen im gewerblichen Bereich. Der Lohnrahmentarifvertrag bleibt davon unberührt. Diese Vertretungszulage wird – ohne Veränderung des eigenen Lohnes – vom ersten Tag der vollen Kompetenz- und Aufgabenübernahme gezahlt in Höhe der Differenz zwischen dem eigenen Lohn und dem durch die Fachabteilung und Personalabteilung festgelegten Lohn der zu vertretenden Gruppe.

...

Die Funktionszulagen werden nicht gezahlt, sofern einzelvertraglich andere Vereinbarungen getroffen sind.“

(Anlage UV 1, Blatt 19 d. A.).

Die Klägerin arbeitete seit Beginn ihrer Beschäftigung in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19 Stunden. Sie und auch mindestens 10 weitere 2. Maschinenführer waren seit Langem an einer Vollzeitbeschäftigung interessiert. Anlässlich erhöhten Bedarfs an Maschinenführern führten die Parteien zusammen mit dem Betriebsrat lange Verhandlungen über den Inhalt eines neuen Vollzeitarbeitsvertrages. Bedingung der Beklagten war, neue Vollzeitarbeitsverträge nur noch unter Anwen-

dung des Tarifvertrages PPK abzuschließen. Um insoweit das Lohngefälle auszugleichen und den Besitzstand der nach TV-Druck in Teilzeit vergüteten 2. Maschinenführer zu wahren, einigten sich die Parteien mit Unterstützung des Betriebsrats auf folgenden Kompromiss: Der bisherige Vergütungsumfang nach TV-Druck nebst zugesagter übertariflicher SHT-Zulage wurde ermittelt. Gleichzeitig wurde der Vergütungsanspruch errechnet, der sich bei einer Aufstockung aus der Differenz zwischen den bisherigen Wochenstunden und der Vollzeitbeschäftigung von 35 Stunden pro Woche nach dem TV-PPK ergibt. Die Summe dieser beiden Beträge ergab das Zieleinkommen. Es belief sich bei der Klägerin auf einen Wochenlohn von 762,07 EUR (Anlage UV 2 – Blatt 21 d. A.). Ausgehend von diesem Zieleinkommen erfolgte sodann eine Zuordnung in die Lohngruppen des TV-PPK, die weitere Festschreibung des Betrages der schon im Zusammenhang mit der Ausgliederung und Umfirmierung zugesagten übertariflichen, an Tariflohnerhöhungen teilnehmenden SHT-Druck-Zulage sowie Ausweisung des verbleibenden Restbetrages (Arbeitsvertrag, Blatt 21 d. A.) mit Anrechnungsmöglichkeit auf künftige Tarifierhöhungen (Bl. 22 d.A.). Da die betroffenen 2. Maschinenführer seit Jahren den verantwortlichen 1. Maschinenführer bei Bedarf vertraten, einigte sich die Beklagte im Wege eines Kompromisses mit dem Betriebsrat auf eine Eingruppierung dieser 2. Maschinenführer in die Lohngruppe 7 anstelle der an sich maßgeblichen Lohngruppe 6. Der vom Zieleinkommen verbleibende überschüssende übertarifliche, und damit bei Tariflohnerhöhungen anrechenbare Betrag, reduzierte sich dadurch.

Abweichend davon wurde die vorliegende Klägerin als gelernte Buchbinderin in Anwendung des § 3 Ziffer 3 LTV-PPK in Lohngruppe 8 eingruppiert. § 3 Ziffer 3 LTV-PPK lautet wie folgt:

„Gelernte Buchbinder in industriellen Buchbindereien und grafische Fachkräfte mit abgeschlossener Lehrzeit, sofern sie mit Arbeiten ihres Lehrberufes beschäftigt werden, die der bisherigen Lohngruppe VII zuzuordnen waren, sind in die Lohngruppe VIII einzugruppiert (Anlage UV 8 – Blatt 144 d. A.).“

Der Klägerin wurde nach Abschluss der Vertragsverhandlungen mit Wirkung zum 01.09.2008 bei unveränderter inhaltlicher Tätigkeit ein neuer Vollzeitarbeitsvertrag als Maschinenführerin nach Maßgabe der PPK-Tarifverträge mit einem Wochenlohn von 762,07 EUR brutto angeboten. Dieser Wochenlohn ist wie folgt aufgeschlüsselt:

Tarif LG 8/PPK	EUR 558,60
übertarifliche Zulage	EUR 17,27
Differenz/also pro Arbeitswoche	EUR 186,20

(Anlage UV 2 – Blatt 21 d. A.).

Das Angebot hat die Klägerin angenommen.

Seither erhält sie bei Vertretung des 1. Maschinenführers die Vertretungszulage nicht mehr. Die Klägerin hat deren Zahlung jeweils außergerichtlich rechtzeitig unter Beachtung etwaiger Ausschlussfristen geltend gemacht und begehrt nunmehr mit der am 07.05.2009 eingegangenen Klage auf Basis ihrer realen Vertretungszeit rechnerisch unbeanstandet für die Monate September 2008, Dezember 2008 und Januar 2009 eine Vertretungszulage in Höhe von insgesamt 167,36 EUR brutto.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage stattgegeben. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die Klägerin habe als 2. Maschinenführerin in der Vertretungszeit höher bewertete Tätigkeiten ausgeübt. Dass arbeitsvertraglich eine höhere Vergütung vereinbart wurde, sei unbeachtlich, da die Klägerin tarifwidrig in Lohngruppe 8 eingruppiert worden sei. Diese individuelle übertarifliche Vergütungsvereinbarung ändere nichts an der tariflichen Bewertung der Tätigkeit des 2. Maschinenführers mit der Lohngruppe 6 und der Ausübung einer höher bewerteten Funktion während der Vertretung eines 1. Maschinenführers. Die Beklagte umgehe durch die arbeitsvertraglich vorgenommene höhere Eingruppierung zielgerichtet die Zahlung der Vertretungszulage unter Verstoß gegen Treu und Glauben, § 242 BGB. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 09.09.2009 verwiesen.

Gegen diese der Beklagten am 25.11.2009 zugestellte Entscheidung hat sie am 21.12.2009 die zugelassene Berufung eingelegt, die nach Fristverlängerung innerhalb der Frist begründet wurde.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerin verrichte angesichts ihrer Eingruppierung in Lohngruppe 8 bei der Vertretung des 1. Maschinenführers keine höher bewertete

Tätigkeit. Angesichts der einzelvertraglich vereinbarten, auf einem Kompromiss beruhenden höheren Eingruppierung in Lohngruppe 7 bzw. hier zwangsläufig 8 könne die Klägerin keine Vertretungszulage beanspruchen. Die von ihr geleisteten Vertretungstätigkeiten seien keine höher bewerteten Tätigkeiten als die laut Arbeitsvertrag vergüteten. Die tarifliche Eingruppierung sei nicht zum Zwecke der Umgehung eines Anspruches auf Zahlung der Vertretungszulage erfolgt. Sie beruhe ausschließlich auf einem mit Zustimmung des Betriebsrats erarbeiteten Kompromiss zur größtmöglichen Besitzstandswahrung der Klägerin bei gleichzeitiger Ermöglichung des Erhalts eines von ihr gewünschten Vollzeitarbeitsvertrages und der von der Beklagten zur Bedingung gemachten Vereinbarung der Anwendbarkeit der PPK-Tarifverträge.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 09.09.2009, Aktenzeichen 4 Ca 813 b/09, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten und Berufungsklägerin kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Ihres Erachtens ist die Entstehung eines Anspruches der Vertretungszulage nicht abhängig von der Höhe des individuell zugesagten Lohnes, sondern von der objektiven tariflichen Wertigkeit der jeweils ausgeübten Tätigkeit. Bei der Vertretung des 1. Maschinenführers trage die Klägerin höhere Verantwortung. Hierfür sei die Zahlung der Vertretungszulage geschuldet. Beim Vergütungsvergleich sei nicht maßgeblich auf die individuelle Vergütungsvereinbarung abzustellen. Entscheidend sei ausschließlich, ob tatsächlich eine tariflich höherwertige Tätigkeit übernommen werde. Durch eine tarifwidrige Zuordnung zur höheren Lohngruppe 8 versuche die Beklagte, einseitig zu ihren Gunsten der Klägerin die Vertretungszulage zu entziehen. Im Übrigen könne angesichts des Tarifgefälles Lohngruppe 7 TV-PPK nicht mit Lohngruppe 7 TV-Druck verglichen werden, da es sich um verschiedene

Tarfbereiche handele. Letztendlich habe die Klägerin auch nicht frei entscheiden können, ob sie das Vertragsangebot der Beklagten annehme oder nicht. Sie sei auf die durch Vollzeit erzielbare höhere Vergütung angewiesen, so dass sie zur Annahme des Angebots der Beklagten mit Umstellung ihrer tarifvertraglichen Vergütungsansprüche auf die PPK- Tarifverträge gezwungen gewesen sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf das mündliche Vorbringen der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der Verhandlungen Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

I. Die Berufung ist zulässig. Nach ihrer Zulassung durch das Gericht ist sie form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

II. In der Sache ist die Berufung auch begründet. Die Klägerin hat nach Abschluss ihres neuen Arbeitsvertrages mit Wirkung ab 01.09.2008 gegenüber der Beklagten keinen Anspruch mehr auf Zahlung einer Funktionszulage, soweit sie als 2. Maschinenführerin den 1. Maschinenführer vertritt. Die Zahlungsvoraussetzungen für eine Funktionsvertretungszulage sind nach der Vertragsumstellung nicht – mehr – erfüllt. Die Vertragsumgestaltung und die in diesem Zusammenhang vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit der Klägerin zu Lohngruppe 8 des PPK- LRTV stellen keinen treuwidrigen Umgehungstatbestand dar.

1. Die Anspruchsvoraussetzungen für den Erhalt einer Vertretungszulage ergeben sich aus der Anwendung einer vor vielen Jahren bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten geschlossenen und von der Beklagten auch nach Abspaltung und Umfirmierung weiterhin angewandten Betriebsvereinbarung. Diese ist in der Betriebsfibel niedergelegt. Gemäß dieser Betriebsvereinbarung zahlt die Beklagte Funktionszulagen, wenn und soweit Funktionsvertretungen für höher bewertete Tätigkeiten im gewerblichen Bereich durchgeführt werden. Nach ihr erhalten gewerbliche Mitarbeiter/Innen

bei Funktionsvertretungen für höher bewertete Tätigkeiten im gewerblichen Bereich eine Brutto-Vertretungszulage. Diese Regelung gilt für feststehende Funktionen im gewerblichen Bereich. Diese Vertretungszulage wird – ohne Veränderung des eigenen Lohns – vom ersten Tag der vollen Kompetenz- und Aufgabenübernahme gezahlt in Höhe der Differenz zwischen dem eigenen Lohn und dem durch die Fachabteilung und Personalabteilung festgelegten Lohn der zu vertretenden Gruppe (Anlage UV 1 – Blatt 19 d. A.).

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Klägerin gem. § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend.

2. Die Klägerin erfüllt nach der Vertragsumstellung zum 01.09.2008 die Anspruchsvoraussetzungen für den Erhalt einer solchen Vertretungszulage nicht mehr, da keine ausgleichende Differenz zwischen ihrem eigenen, individuellen Lohn als 2. Maschinenführerin und dem festgelegten Lohn der vertretenen Gruppe der 1. Maschinenführer besteht. Beim Vergütungsvergleich ist vorliegend auf ihre individuelle Vergütungsvereinbarung abzustellen. Die objektive tarifliche Bewertung ihrer Tätigkeitsgruppe im Vergleich zur vertretenen Gruppe ist nicht maßgeblich für das Bestehen eines Auszahlungsanspruchs.

Das ergibt die Auslegung der Betriebsvereinbarung.

a) Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen deren aus § 77 Abs. 4 BetrVG folgenden Normcharakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Gebrauchen die Parteien einer Betriebsvereinbarung einen Begriff, der allgemein in bestimmter Bedeutung angewandt wird, so ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie ihn gleichfalls in diesem Sinn verstanden haben. Ist der Wortsinn nicht eindeutig, so ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleich-

wohl noch Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung. Zudem ist die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Unter mehreren Auslegungsmöglichkeiten ist derjenigen der Vorzug zu geben, die sich als gesetzeskonform erweist (BAG vom 02.03.2004 – 1 AZR 272/03 – mit einer Vielzahl von Rechtsprechungsnachweisen, zitiert nach Juris, Rz. 24 m.w.N.)

b) Nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung zur Regelung einer Funktionszulage für gewerbliche Mitarbeiter/Innen besteht dem Grunde nach gem. Satz 1 dann ein Anspruch auf eine Funktionszulage, wenn die Funktion eines Kollegen/ einer Kollegin, der eine höher bewertete Tätigkeit ausübt, vertreten werden muss.

Dem Grunde nach ist vorliegend durch die Klägerin unstreitig in den Monaten September 2008, Dezember 2008 und Januar 2009 eine derartige Funktionsvertretung vorgenommen worden. Sie hat als 2. Maschinenführerin wiederholt den 1. Maschinenführer vertreten, dessen Tätigkeit unter anderem infolge des höheren Maßes an Verantwortung höher bewertet ist.

c) Aus der Tatsache der Funktionsvertretung allein folgt jedoch noch kein Zahlungsanspruch der Klägerin. Die Höhe einer etwaigen Funktionszulage haben die Betriebsparteien in Satz 3 der Betriebsvereinbarung geregelt. Danach errechnet sich die Funktionszulage aus der Differenz zwischen dem eigenen Lohn und dem durch die Fachabteilung und Personalabteilung „festgelegten Lohn der zu vertretenden Gruppe“. Da sich die Arbeitsbedingungen der Klägerin kraft ausdrücklicher Vereinbarung seit dem 01.09.2008 nach den Tarifverträgen der PPK richten, kann Vergleichsmaßstab in Bezug auf die zu vertretende Gruppe nur noch der 1. Maschinenführer im Sinne der PPK-Tarifverträge sein.

Die Betriebsparteien haben ausweislich dieses Wortlauts insoweit als Bezugsgröße für die Höhe einer Funktionszulage nicht auf den eigenen „Tariflohn“ im Verhältnis zu dem festgelegten Lohn der zu vertretenden Gruppe abgestellt, sondern die Formulierung „eigenen Lohn“ gewählt. Der eigene Lohn ist der individuelle Vertragslohn. Da-

mit ist nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung für die Ermittlung der Höhe einer Funktionszulage die einzelvertragliche, ggf. auch übertarifliche Festlegung der Vergütung maßgeblich. Nicht maßgeblich für die Errechnung des Zahlungsanspruchs ist die objektive tarifliche Eingruppierung der eigenen Tätigkeit.

Dass auf die individuelle Komponente, mithin auf die arbeitsvertraglich getroffene Vergütungsvereinbarung und nicht auf die objektive Eingruppierungsdynamik abgestellt werden sollte, ergibt sich auch aus der Formulierung, die für den Bereich der Vertretenen gewählt wurde. Nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung wird der „eigene Lohn“ mit dem festgelegten Lohn der „zu vertretenden Gruppe“, nicht jedoch mit dem Lohn der vertretenen Person verglichen. Hätten die Betriebsparteien jeweils auf die Vergütung der „Gruppe des Vertreters“ und der „Gruppe der Vertretenen“ abstellen wollen, ungeachtet etwaiger individueller Vereinbarungen, hätte es einer entsprechenden Wortwahl bedurft. Die Betriebsparteien haben aber bei der Regelung der Höhe der Funktionszulage gerade nicht auf die Differenz zwischen dem „Lohn der eigenen Gruppe“ und dem „Lohn der zu vertretenden Gruppe“ abgestellt.

d) Auch aus der praktischen Handhabung der Zahlung von Funktionszulagen in der Vergangenheit ergibt sich nicht anderes. Die Beklagte hat stets zunächst einen Wertigkeitsvergleich vorgenommen, um das Bestehen eines Anspruches auf eine Funktionsvertretungszulage gem. Satz 1 der Betriebsvereinbarung dem Grunde nach festzustellen. Sie hat in Bezug auf die Höhe unwidersprochen dargelegt, es sei in den vergangenen Jahren stets nur dann eine Funktionszulage gezahlt worden, wenn sich im Rahmen einer individuellen Gegenüberstellung unter Berücksichtigung der einzelvertraglichen Vergütungsansprüche eine Differenz ergab. Um die sich aus der Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge ergebenden Unterschiede der Höhe dieser Vertretungszulage auszugleichen und eine gerechte Ausschüttung zu gewährleisten, wurde und wird die Zulage unstreitig in der Form gezahlt, dass die Löhne aller Arbeitnehmer, die zum Pool „1. Maschinenführer“ gehörten, addiert und durch die Anzahl der Köpfe geteilt. Die Differenz der Durchschnittsvergütung der 1. Maschinenführer zur Vergütung des Vertreters ergibt, unabhängig von ihrer sonstigen tarifvertraglichen Eingruppierung, die gezahlte Zulage. Das bedeutet, dass bei der Gruppe der Vertretenen, der 1. Maschinenführer, ein fiktiver, abstrakter Durchschnittslohn

dieser Gruppe gebildet wurde, die Auszahlungshöhe aber stets von der eigenen Vergütung des 2. Maschinenführers abhing.

e) Für diese Auslegung spricht zudem Sinn und Zweck einer Funktionszulage. Wie bereits dargelegt, handelt es sich bei einer Funktionszulage um eine Vergütung für eine herausgehobene Tätigkeit, die nach dem Willen der die Regelung abschließenden Parteien jedoch noch nicht angemessen bezahlt ist (vgl. BAG vom 18.03.2009 – 10 AZR 338/08 – zitiert nach Juris, Rz. 16). Wann Letzteres der Fall ist, legen die Parteien fest, die die Regelung abschließen. Nach dem Willen der hier maßgeblichen Betriebsparteien ist die Höhe der Funktionszulage nicht an der Höhe des Tariflohnes, sondern an der Höhe des eigenen Lohnes ausgerichtet worden. Das bewirkt, dass die Zulage den Vertretern – hier den 2. Maschinenführern - in unterschiedlicher Höhe zustehen soll, auch wenn im jeweiligen Vertretungsfall objektiv die gleiche Vertretungsverantwortung übernommen werden musste.

f) Derartige Differenzierungen der Höhe nach sind zulässig. Insoweit wird auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.03.2009 – 10 AZR 338/08 verwiesen. Ihr lag eine sich prozentual am Tarifgehalt ausrichtende Funktionszulage zugrunde. Da das Tarifgehalt auch von zurückgelegten Berufsjahren abhing, ergab sich für die gleiche Vertretungsverantwortung eine Funktionszulage in unterschiedlicher Höhe. Eine Funktionszulage entfällt rechtlich zulässig ferner dann, wenn der Arbeitnehmer in eine höhere Vergütungsgruppe aufrückt, obwohl er nach wie vor in gleichem Umfang die Vertreterfunktion ausübt (vgl. BAG vom 17.04.1996, 10 AZR 617/95, zitiert nach Juris, Rz. 18 zu Wegfall einer Funktionszulage nach Bewährungsaufstieg).

g) Ob die gewählte Regelung sinn- und zweckvoll und/oder gerecht ist, ist von den Gerichten nicht überprüfbar. Insoweit darf nur eine Rechtmäßigkeitsprüfung, nicht jedoch eine Zweckmäßigkeitprüfung vorgenommen werden (BAG vom 13.10.1993, 10 AZR 357/02, zitiert nach Juris, Rz. 30 m.w.N.).

3. Entgegen der Ansicht der Klägerin sowie des Arbeitsgerichts liegt in der Vorgehensweise der Beklagten kein gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßender

Tatbestand der Umgehung der Betriebsvereinbarung zur Regelung von Funktionszulagen. Nach den umfassenden Darlegungen des Hintergrundes des mit Wirkung vom 01.09.2008 erfolgten Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrages, der die Zuordnung der Klägerin zur Lohngruppe 8 PPK-Tarif und damit einhergehend den Wegfall der Möglichkeit des Erhalts einer Funktionszulage zur Folge hat, kann die Kammer keine gezielte, gegen Treu und Glauben verstoßende tarifwidrige Vorgehensweise der Beklagten im Zusammenhang mit der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages feststellen. Weder die höhere Eingruppierung der Klägerin noch die Weigerung der Beklagten, ihr weiterhin die Funktionszulage zu vergüten, sind treuwidrig.

a) Der Vorschrift des § 242 BGB, nach der der Schuldner verpflichtet ist, eine Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern, ist der das gesamte Rechtsleben beherrschende Grundsatz zu entnehmen, dass jedermann in Ausübung seiner Rechte und Pflichten nach Treu und Glauben zu handeln hat. Welche Anforderungen sich aus Treu und Glauben ergeben, lässt sich nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls entscheiden, bei einem institutionellen Rechtsmissbrauch bestimmen sich die Voraussetzungen und Grenzen im Wesentlichen durch das betroffene Rechtsinstitut (BAG vom 19.02.2009 – 8 AZR 176/08 – zitiert nach Juris, Rz. 26 m. w. N.). Um etwas treuwidrig erscheinen zu lassen, müssen besondere zusätzliche Umstände vorliegen, etwa die Verfolgung unlauterer Zwecke oder eine Schädigungsabsicht (BAG a. a. O., Rz. 27). Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 242 BGB trägt stets derjenige, der sich auf § 242 BGB beruft (BAG vom 30.09.2007 – 8 AZR 462/03 -, Rz. 41, Rz. 44). Er hat die Voraussetzungen des Rechtsmissbrauchs darzulegen und zu beweisen. Dies gilt auch für die Fallgruppe der unzulässigen Rechtsausübung (a. a. O.).

b) Dieser Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines gegen Treu und Glauben verstoßenden Verhaltens der Beklagten genügt das Vorbringen der Klägerseite nicht.

aa) Wie sich aus den ausführlichen Darstellungen der Hintergründe für das Zustandekommen des neuen Vollzeitarbeitsvertrages ergibt, war der Abschluss dieses Ver-

trages und auch die Ermittlung des geschuldeten Arbeitsentgeltes sowie die tarifliche Zuordnung das Ergebnis langwieriger Vertragsverhandlungen, die mit diesem ab 01.09.2008 geltenden Arbeitsvertrag als Kompromiss endeten. Beide Parteien verfolgten eigene Interessen. Die Klägerin wünschte einen Vollzeitarbeitsvertrag. Die Beklagte war unter Beachtung ihrer seit 2004 festgelegten Betriebspolitik nur dazu bereit, dem nachzugeben, wenn mit Abschluss des neuen Arbeitsvertrages unter Wahrung des bisherigen Besitzstands der Klägerin die Anwendung der PPK-Tarifverträge anstelle der auslaufenden Anwendung der Druck-Tarifverträge vereinbart wurde. Dass die Beklagte Tarifeinheit in ihrem Betrieb herbeiführen und deshalb Arbeitsverträge mit Anbindung an den Druck-TV auslaufen lassen will, ist nicht verworflich und verstößt nicht gegen Treu und Glauben. Insoweit ist auch kein einseitiges, von Schädigungsabsicht geprägtes Handeln der Beklagten festzustellen. Das gilt erst Recht, als die im neuen Arbeitsvertrag festgelegte Vergütung unter voller Wahrung des materiell erworbenen Besitzstandes der Klägerin hinsichtlich der geschuldeten Grundvergütungen errechnet wurde. Unstreitig hat keine der Parteien bei den Vertragsverhandlungen das Schicksal der Funktionszulagen thematisiert. Weder die Klägerin, die jahrelang stets den 1. Maschinenführer vertreten hat, noch die Betriebsräte noch die Beklagte haben diese Vergütungsposition angesprochen. Vor diesem Hintergrund existiert keinerlei konkreter Anhaltspunkt dafür, die Beklagte habe zielgerichtet etwaige Ansprüche auf Zahlung der Vertretungszulage umgangen. Hierfür fehlt jeglicher Tatsachenvortrag der insoweit darlegungs- und beweisbelasteten Klägerin.

bb) Entgegen der Ansicht der Klägerin und der Feststellungen in dem erstinstanzlichen Urteil wirkt sich die Vereinbarung der Lohngruppe 8 im Arbeitsvertrag der Klägerin auch nicht einseitig zu Gunsten der Beklagten aus. Im Arbeitsvertrag ist klassisch und rechtlich zulässig die Anrechenbarkeit des übertariflichen Differenzlohnes auf künftige Tariflohnerhöhungen vereinbart. Die Zuordnung der Klägerin als 2. Maschinenführerin zur Ursprungslohngruppe 7 des PPK-TV war von dem Ziel geprägt, das gemeinsam errechnete Zieleinkommen, das die Klägerin in jedem Fall erhalten sollte, zu ihren Gunsten so tariflich zuzuordnen, dass die verbleibende übertarifliche, anrechenbare PPK-TV-Differenz so gering wie möglich ausfällt. Mit Zuordnung zu einer höheren tariflichen Lohngruppe wächst auch die Teilhabe an künftigen Steige-

rungen des Tariflohnes. Gleichzeitig reduziert sich die Anrechnungsmöglichkeit. Diese Vorgehensweise wirkt sich zu Gunsten der Klägerin aus.

Mit der Zuordnung dieser Klägerin zur Lohngruppe 8 wurden lediglich – mit Zustimmung des Betriebsrats – die tariflichen Vorgaben des § 3 Ziffer 3 LTV-PPK vollzogen. Das führt nochmals zu einer Reduzierung des anrechenbaren Vergütungsbestandteils. Auch vor diesem Hintergrund ist eine treuwidrige Vertragsgestaltung der Beklagten ebenso wenig erkennbar wie die Verfolgung unlauterer Zwecke oder einer Schädigungsabsicht.

cc) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist vorliegend kein unzulässiger Vergleich zwischen Äpfeln und Birnen feststellbar. Der Kammer erschließt sich diese Argumentation nicht. Es ist unzulässig, im Zusammenhang mit der Errechnung der Höhe der Funktionszulage die jeweiligen Stundenlöhne der verschiedenen Tarifverträge in absoluten Zahlen miteinander zu vergleichen. Die von der Klägerin gefühlte Ungerechtigkeit an sich ist bereits in der Tatsache der Anwendbarkeit unterschiedlicher Tarifverträge im Betrieb der Beklagten und damit einhergehend eklatant unterschiedlicher Stundenlöhne begründet.

dd) Letztendlich ist auch nicht entscheidungserheblich, aufgrund welchen Motivs die Klägerin aus ihrer Sicht „gezwungen war“, den neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Es kann als zutreffend unterstellt werden, dass sie aus wirtschaftlichen Gründen „gezwungen“ war, anstelle eines Teilzeitarbeitsverhältnisses das Angebot eines Vollzeitvertrages anzunehmen. Welchen Inhalt ein solches Vertragsangebot hat, unterliegt der Vertragsautonomie. Das der Klägerin unterbreitete Arbeitsvertragsangebot war nicht rechtswidrig. Es stellt auch keine rechtswidrige Ungleichbehandlung dar. Die Beklagte ist bei allen Teilzeitkräften mit Altverträgen nach dem TV-Druck, die Aufstockungswünsche geäußert haben, gleich vorgegangen. Sie hat insoweit Gleiches gleich behandelt. Die Klägerin hat sich selbst entschieden, sich die Tarifbindung an die Tarifverträge Druck durch Erhalt eines Vollzeitvertrages mit Tarifbindung PPK „abkaufen“ zu lassen. Der persönliche Hintergrund, vor dem dieses geschehen ist, ist nicht justiziabel.

4. Aus den genannten Gründen schuldet die Beklagte der Klägerin nach Abschluss des mit Wirkung zum 01.09.2008 maßgeblichen Vollzeitarbeitsvertrages zu dem dort ausgewiesenen Arbeitsentgelt jedenfalls derzeit keine Zahlung einer Funktionszulage für die Vertretung eines 1. Maschinenführers. Ihr „eigener Lohn“ im Sinne der die Funktionszulagen regelnden Betriebsvereinbarung ist höher als der „festgelegte Lohn der zu vertretenden Gruppe“ der 1. Maschinenführer. Eine treuwidrige Vorgehensweise der Beklagten ist nicht festzustellen. Hierzu fehlt jegliches substantiierte Vorbringen.

Das angefochtene Urteil war daher auf die Berufung der Beklagten abzuändern. Die Klage war abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war.

gez. ...

gez. ...

gez. ...