

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 3 Sa 473/11**

1 Ca 925 d/11 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.02.2012

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 29.02.2012 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 16.11.2011 – 1 Ca 925 d/11 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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 über die Auswirkungen einer Höchstbegrenzungsklausel auf eine Sozialplanabfindung sowie um die Zahlung von Urlaubsgeld.

Die 1959 geborene Klägerin gehört seit mehreren Jahren zum Personenkreis der Menschen mit Behinderung und ist ihnen seit 2007 gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellt.

Sie stand vom 14.04.1980 bis zum 30.09.2011 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Gemäß Ziffer 8 des Arbeitsvertrages vom 20.04.1980 regelten sich alle gegenseitigen Ansprüche nach den jeweils gültigen Tarifverträgen der Chemischen Industrie Hamburg und den jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen (Bl. 32 d. A.). § 17 des Manteltarifvertrages für die Chemische Industrie enthält eine Ausschlussfrist. Danach sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Mit Datum vom 28.06.2010 wurde im Betrieb der Beklagten eine „Freiwillige Betriebsvereinbarung über einen Rahmeninteressenausgleich und Rahmensozialplan“ geschlossen (Anlage K 1, Bl. 4 – 13 d. A.). Darin heißt es u. a. wie folgt:

### **„7. Abfindungsregelungen bei Ausscheiden**

Beschäftigte, die betriebsbedingt ausscheiden, erhalten eine Abfindung. Die Abfindung besteht aus einem Abfindungsgrundbetrag und gegebenenfalls hinzukommenden Abfindungserhöhungsbeträgen.

#### **7.1 Abfindungsgrundbetrag**

Der Abfindungsgrundbetrag wird wie folgt berechnet:  
Altersfaktor x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt.

...

#### **7.2 Abfindungserhöhungsbeträge**

##### **7.2.1 Jahresleistung**

...

### 7.2.2 Unterhaltsberechtignte Kinder

...

### 7.2.3 Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Für Beschäftigte mit einer behördlich festgestellten Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von wenigstens 50 %) und Gleichgestellte erhöht sich die Abfindung um Euro 4000.

### 7.3 Abfindungshöchst- und Abfindungsmindestbeträge

Die Abfindung ist auf einen Höchstbetrag von 36 Monatsentgelten beschränkt.

...“

Am 14.03.2011 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag. Darin vereinbarten sie die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 79.592,-- EUR brutto. Insoweit handelt es sich um den Höchstbetrag von 36 Brutto-Monatsentgelten gemäß Ziffer 7.3 der Betriebsvereinbarung. Die Berechnung ist unstrittig.

Mit der vorliegenden Klage vom 12.08.2011 begehrt die Klägerin unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderteneigenschaft zusätzlich zu den 36 Brutto-Monatsgehältern den Abfindungserhöhungsbetrag in Höhe von 4.000,-- EUR. Sie hat insoweit stets die Ansicht vertreten, die Höchstbegrenzungsregelung der Betriebsvereinbarung verstoße gegen das AGG, gegen § 75 Abs. 1 BetrVG und Artikel 3 Abs. 1 GG sowie das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung.

Ferner begehrt die Klägerin mit ihrer Klagerweiterung vom 23.08.2011 die Zahlung restlichen Urlaubsgeldes für das Jahr 2009 in Höhe von 360,00 EUR brutto.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die in Ziffer 7.3 der Betriebsvereinbarung festgelegte Kappungsgrenze verstoße nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, ebenso wenig gegen AGG und GG. Derartige Kappungsgrenzen seien zulässig. Ihnen liege die Einschätzung der Betriebsparteien zugrunde, dass die wirtschaftlichen Nachteile der davon betroffenen Arbeitnehmer bei typisierender Betrachtungsweise mit dem entsprechenden Höchstbetrag angemessen ausgeglichen, jedenfalls aber substantiell abgemildert seien. Aus der Schwerbehinde-

rung ergebe sich nichts anderes. Die Klägerin werde nicht wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert. Etwaige Ansprüche auf restliches Urlaubsgeld für 2009 seien in Anwendung der Ausschlussfrist des Manteltarifvertrages für die Chemische Industrie verfallen. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 16.11.2011 verwiesen.

Gegen dieses der Klägerin am 01.12.2011 zugestellte Urteil hat sie am 13.12.2011 Berufung eingelegt, die am 20.12.2011 begründet wurde.

Sie ergänzt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen. Die Nichtzahlung des in Ziffer 7.2.3 des Sozialplanes geregelten Schwerbehindertenzuschlages verstoße gegen das AGG und benachteilige sie als Schwerbehinderte in unzulässiger Weise. Durch die Kappungsgrenze gehe gerade der Schwerbehindertenzuschlag verloren. Schwerbehinderte seien jedoch besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt. Das werde im Zusammenhang mit der Festlegung der Kappungsgrenze nicht berücksichtigt. Jeder Arbeitskollege ohne Behinderung erhalte auch eine Abfindung von 36 Gehältern, ohne diesen zusätzlichen besonderen Arbeitsmarkterschwernissen ausgesetzt zu sein. Das sei ungerecht. Die Ausschlussfrist erfasse den Urlaubsanspruch nicht. Sie sei der Klägerin gar nicht bekannt gewesen. Außerdem sei sie dadurch einvernehmlich aufgehoben worden, dass ihr Vorgesetzter ihr mitgeteilt habe, sie brauche den Urlaub nicht sofort zu nehmen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 16.11.2011, Az. 1 Ca 925 d/11, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.000,-- EUR brutto sowie weitere 360,-- EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit jeweiliger Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Es liege weder eine Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung noch wegen Alters vor, denn der Abfindungshöchstbetrag behandle alle davon betroffenen Beschäftigten gleich. Die Höchstbetragsklausel diene der gerechten Verteilung der Mittel. Die Betriebsparteien könnten nach der Rechtsprechung frei regeln, welche Nachteile sie ausgleichen wollen. Eine Bevorzugung wegen der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung sei nicht zwingend geboten. Die Ansprüche auf restliches Urlaubsgeld für 2009 seien verfallen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden. In der Sache konnte sie jedoch keinen Erfolg haben.

Mit ausführlicher überzeugender Begründung hat das Arbeitsgericht die Zahlungsklage u. a. unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abgewiesen. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

I. Der Klägerin steht der geltend gemachte weitere Abfindungsanspruch nicht zu.

1. Die Ansprüche der Klägerin aus Ziffer 7 des Sozialplanes vom 28.06.2010 sind erfüllt.

a) Die Abfindung ist gemäß Ziffer 7.3 der Betriebsvereinbarung auf einen Höchstbetrag von 36 Brutto-Monatsentgelten beschränkt. Diesen Betrag hat die Klägerin unstreitig erhalten.

b) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist die Betriebsvereinbarung auch nicht dahingehend auszulegen, dass sich die Höchstbetragsregelung nur auf den in Ziffer 7.1 der Betriebsvereinbarung geregelten Abfindungsgrundbetrag bezieht.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen. Abzustellen ist deshalb zunächst auf den Wortlaut. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Ferner sind der Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten (BAG vom 12.11.2002 – 1 AZR 632/01 – zitiert nach Juris; BAG vom 02.03.2004 – 1 AZR 272/03 – zitiert nach Juris m. w. N.).

bb) Bereits Wortlaut und Wortsinn der Betriebsvereinbarung sind insoweit eindeutig. Die Betriebsparteien haben in Ziffer 7 „die Abfindung“ geregelt und festgelegt, dass sie aus einem Abfindungsgrundbetrag und ggf. hinzukommenden Abfindungserhöhungsbeträgen besteht. In Ziffer 7.3 der Betriebsvereinbarung haben sie sodann abschließend festgelegt, dass „die Abfindung“ auf einen Höchstbetrag von 36 Monatsentgelten beschränkt ist. Damit ist der Gesamtbetrag der Abfindung gemeint. Hätten sie lediglich den „Abfindungsgrundbetrag“ auf einen Höchstbetrag von 36 Brutto-Monatsentgelten beschränken wollen, hätten sie dieses in Ziffer 7.3 der Betriebsvereinbarung entsprechend formulieren müssen und auch entsprechend formuliert. Das ist aber gerade nicht geschehen. Die Betriebsparteien haben vielmehr nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung im Zusammenhang mit der Festlegung der Kappungsgrenze die uneingeschränkte Eingangsformulierung der Ziffer 7 der Betriebsvereinbarung gewählt und nur von „der Abfindung“ gesprochen. Schon hieraus ergibt sich, dass sich die Höchstbetragsregelung der Ziffer 7.3 auf die Gesamtabfindung, bestehend aus „Abfindungsgrundbetrag“ und „Abfindungserhöhungsbeträgen“ bezieht.

Auch aus dem Gesamtzusammenhang lässt sich gerade entgegen der Ansicht der Klägerin nichts anderes entnehmen. Aus der Anordnung der unter Ziffer 7 aufgeführten Abfindungsuntergliederung in Abfindungsgrundbetrag und Abfindungserhö-

hungsbeträge und der sich erst daran anschließenden Regelung des Abfindungshöchstbetrages ergibt sich eindeutig und zweifelsfrei, dass die Betriebsparteien sich dahingehend entschieden haben, den Höchstbetrag nicht nur auf den Abfindungsgrundbetrag/die Basisabfindung zu beschränken. Sie haben vielmehr alle zusätzlichen Abfindungsleistungen wegen Unterhaltslasten und Schwerbehinderung mit einbezogen.

2. Diese Höchstbegrenzung des Sozialplans ist wirksam.

Weder der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) noch das AGG noch der allgemeine Gleichheitssatz des Art 1 Abs. 1 GG rechtfertigen einen weitergehenden Abfindungsanspruch. Die Regelung des Höchstbetrags ist rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in dieser Vorschrift genannten Gründen unterbleibt. § 75 Abs. 1 BetrVG enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der dort aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat darin die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote übernommen (BAG vom 12.04.2011 – 1 AZR 764/09 – zitiert nach Juris, Rz. 11). Eine Benachteiligung „wegen des Vorhandenseins einer Schwerbehinderung“ hat danach zu unterbleiben (§ 75 Abs. 1 BetrVG; § 1 AGG).

b) Eine Benachteiligung in diesem Sinne kann in Form einer unmittelbaren oder in Form einer mittelbaren Benachteiligung vorliegen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt gemäß § 3 Abs. 1 AGG dann vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind

durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (§ 3 Abs. 2 AGG).

c) Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 1 Abs. 1 GG zurückzuführende Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichstellung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung ist regelmäßig der mit der jeweiligen Regelung verfolgte Zweck.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes haben Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Bei der Ausgestaltung vorgesehener Leistungen stehen den Betriebsparteien erhebliche Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume zu, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen (BAG vom 21.07.2009 – 1 AZR 566/08 – zitiert nach Juris Rz. 13 m. w. N.; BAG vom 21.07.2009 – 1 AZR 899/08 – zitiert nach Juris Rz. 17; BAG vom 12.04.2011 – 1 AZR 764/09 – zitiert nach Juris Rz. 16).

bb) Die Betriebsparteien haben bei der Bestimmung der ihrer Meinung nach ausgleichsbedürftigen Nachteile einen Beurteilungsspielraum. Dieser betrifft zum einen die tatsächliche Einschätzung der mit der Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Folgen, die sich regelmäßig nicht in allen Einzelheiten sicher vorhersagen lassen, sondern nur Gegenstand einer Prognose sein können. Eine pauschalierende und typisierende Bewertung der wirtschaftlichen Nachteile ist zumeist unumgänglich. Darüber hinaus haben die Betriebsparteien einen Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Frage, ob, in welchem Umfang und wie sie die prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern wollen. Im Rahmen ihres Ermessens können sie nach der Vermeidbarkeit der Nachteile unterscheiden und sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile zu entschädigen (BAG vom 12.04.2011 – 1 AZR 764/09 – zitiert nach Juris Rz. 22 m. w. N.).

cc) Berechnet sich die Abfindung nach der Dauer der Beschäftigungszeit und dem Verdienst, können die Betriebsparteien eine daraus resultierende überproportionale Begünstigung von Beschäftigten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit durch eine

Höchstbegrenzung zurückführen, um allen betroffenen Arbeitnehmern eine mit dem Zweck einer Sozialplanabfindung in Einklang stehende verteilungsgerechte Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen einer Betriebsänderung zukommen zu lassen. Einer solchen Kappungsgrenze liegt die Einschätzung der Betriebsparteien zugrunde, dass die wirtschaftlichen Nachteile der davon betroffenen Arbeitnehmer bei typisierender Betrachtungsweise mit dem entsprechenden Höchstbetrag angemessen ausgeglichen, jedenfalls aber substantiell abgemildert sind (BAG vom 21.07.2009 - 1 AZR 566/08 – zitiert nach Juris Rz. 14 m. w. N.).

d) Hiernach verstößt die vorliegend mit der Höchstbetragsregelung eingeführte Kappungsgrenze nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Gruppenbildung erfolgt hier danach, dass alle von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ab einem bestimmten Höchstbetrag der Abfindung unabhängig von Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Verdienst gleich behandelt werden. Die Betriebsparteien haben insoweit den Höchstbetrag auf 36 Brutto-Monatsentgelte festgelegt. Unter Berücksichtigung des vorgegebenen Sozialplanvolumens sind sie für alle von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer gleichbleibend davon ausgegangen, dass mit einer derartigen Größenordnung die wirtschaftlichen Folgen der Betriebsänderung substantiell abgemildert werden. Da sie aber gerade nicht alle denkbaren Nachteile entschädigen müssen, ergibt sich aus der zulässigen typisierenden Betrachtungsweise zwar die Folge, dass einzelne Mitarbeiter im Endeffekt immer mal schlechter gestellt sind als andere. Hierbei handelt es sich aber um eine der Härten, die mit jeder Gruppenbildung einhergehen und die bei typisierender Abschätzung wirtschaftlicher Nachteile und deren pauschalierendem Ausgleich nicht vermeidbar sind (BAG vom 21.07.2007 – 1 AZR 566/08 – zitiert nach Juris Rz. 17).

e) Vor diesem Hintergrund trifft es zwar zu, dass die Klägerin, anders als andere Schwerbehinderte der Beklagten, letztendlich nicht den Abfindungserhöhungsbetrag für Schwerbehinderte gemäß Ziffer 7.2.3 erhält. Das beruht jedoch ausschließlich auf der von den Betriebsparteien, die nur ein bestimmtes Sozialplanvolumen verteilen konnten, festgelegten Sättigungsgrenze von 36 Monatsgehältern. Ab diesem Höchstbetrag werden alle von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter gleich

behandelt. Die damit im konkreten Fall einhergehende Kappung des Schwerbehindertenzusatzbetrages beruht gerade nicht auf der Tatsache, dass die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Sie bekommt nicht „wegen“ ihrer Schwerbehinderung den Erhöhungsbetrag nicht, sondern wegen Erreichens der Sättigungsgrenze.

Das mag aus der Sicht der Klägerin als ungerecht empfunden werden, ist aber nicht rechtswidrig. Die Klägerin verlangt mit vorliegendem Zahlungsbegehren Gleichbehandlung mit ihren aus dem Sozialplan begünstigten schwerbehinderten Arbeitskollegen. Die Betriebspartner können bei der Aufstellung eines Sozialplans den Kreis der Schwerbehinderten, denen sie Sonderleistungen zukommen lassen wollen, anders abgrenzen als das Schwerbehindertengesetz, sofern diese andere Abgrenzung nicht willkürlich ist (BAG vom 19.04.1983 – 1 AZR 498/81 – zitiert nach Juris Rz. 26). Im vorliegenden Fall haben die Betriebsparteien im Rahmen ihres Regelungsspielraumes eine vom Schwerbehindertengesetz abweichende, zulässige andere Abgrenzung in dem Sozialplan vorgenommen, indem sie Abfindungserhöhungsbeträge nicht von der Höchstbetragsregelung ausgenommen, sie vielmehr in diese einbezogen haben. Hierdurch ist für alle Arbeitnehmer mit Anspruch auf Abfindungserhöhungsbeträge, für die sich ein Höchstbetrag von mehr als 36 Monatsentgelten ergibt, eine gewisse Härte entstanden. Das gilt sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Menschen mit Unterhaltspflichten. Diese Härte ergibt sich jedoch aus dem vorgegebenen begrenzten Sozialplanvolumen und ist sachlich vertretbar.

f) Die Klägerin wird, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, auch nicht wegen ihrer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert. Sie erhält den Erhöhungsbetrag nicht, weil ihr Sozialplananspruch ansonsten den vorgegebenen Höchstbetrag überschreitet. Die Höchstbetragsklausel differenziert nicht nach der Schwerbehinderung. Die Klägerin wird genauso behandelt wie nichtschwerbehinderte Menschen. Sie wird auch genauso behandelt, wie Menschen mit unterhaltsberechtigten Kindern, deren Abfindungsanspruch aber den Höchstbetrag nach Ziffer 7.3 von 36 Monatsentgelten überschreitet. Auch hieraus ergibt sich das Nichtvorliegen der Voraussetzungen der §§ 1, 3 Abs. 1 und 2 AGG.

II. Die Klägerin hat auch keinen durchsetzbaren Anspruch mehr auf Zahlung von restlichem Urlaubsgeld für das Jahr 2009 in Höhe von 360,-- EUR brutto.

Die Forderung ist verfallen, da sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei der Beklagten schriftlich geltend gemacht wurde. Die Klägerin hat nach ihrem eigenen Vortrag Urlaubsgeldansprüche für 2009 erstmalig mit Klagerweiterung vom 12.08.2011 schriftlich geltend gemacht. Zu diesem Zeitpunkt war die dreimonatige Ausschlussfrist des § 17 MTV bereits lange verstrichen. Es fehlt jegliches Vorbringen, ob und ggf. wann sie jemals gegenüber der Beklagten vor Klagerhebung einen Anspruch auf Zahlung von restlichem Urlaubsgeld für 2009 geltend gemacht hat. Dass ihr unter Umständen die Existenz einer für sie maßgeblichen Ausschlussfrist unbekannt war, ist unbeachtlich. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat sich 30 Jahre lang nach den Bedingungen der Tarifverträge der Chemischen Industrie Hamburg gerichtet. Es oblag ihr, sich über den Inhalt dieser Tarifverträge zur informieren.

III. Aus den genannten Gründen war der Berufung der Klägerin der Erfolg versagt. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...