Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 42/26
5 Ca 885 c/25 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer -
durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... die ehrenamtliche Richterin ...
und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 18.09.2026

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 19.03.2026 - 5 Ca 885 c/25 - geändert und die Klage abgewiesen.

Die Kläger tragen die Kosten des Rechtsstreits je zur Hälfte.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt
(Telefax: 0361/2636-2000, SAFE-ID: govello-1143466074128-000000748)

Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift 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 beigefügt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist oder das

elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind **ausschließlich in Papierform übermittelte** Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere Ausfertigung. Bei **elektronischer Einreichung** genügt die einmalige elektronische Übermittlung; bitte verzichten Sie insoweit auf die vorsorgliche Übersendung in Papierausfertigung.

Tatbestand:

Die im Laufe des Berufungsverfahrens verstorbene Klägerin (im Folgenden: K) hat von der Beklagten weitere Vergütung für die Monate November 2024 bis April 2025 verlangt. Die Erben der K haben den Rechtsstreit aufgenommen.

K war Mitglied der Gewerkschaft der Servicedienstkräfte (GdS). Sie war seit dem 15.05.2015 bei der Beklagten, die damals noch unter dem Namen U. GmbH firmierte, auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom 07.05.2015 (Anlage K 1) mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthält in § 1 Abs.1 eine Bezugnahmeklausel mit folgendem Inhalt:

> „Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweils im Betrieb der U. GmbH aufgrund der Tarifbindung der U. GmbH geltenden Tarifverträge, solange die Tarifbindung besteht, unabhängig davon, ob es sich um Branchen- oder Haustarifverträge handelt. Ziel ist es, die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und die tarifgebundenen Arbeitnehmer gleichzustellen (sogenannte Gleichstellungsabrede). Zurzeit sind dies ... Bei einem Ende der Tarifbindung der U. GmbH gelten die bis dahin geltenden Tarifverträge mit dem Inhalt weiter, den sie zum Zeitpunkt des Endes der Tarifbindung hatten. Bei einem Wechsel der Tarifbindung der U. GmbH gelten die Tarifverträge, an die die . GmbH dann tarifgebunden ist, in der jeweiligen Fassung, von dem Tag an, ...“

K war bis zum 31.07.2023 als Teamleiterin beschäftigt und in die Entgeltgruppe 10, Stufe 2 des zwischen der Beklagten und der GdS abgeschlossenen Firmen-Entgelttarifvertrags eingruppiert. Sie erhielt ein Entgelt von monatlich 3.979,00 EUR.

Nach einer Organisationsänderung im Betrieb der Beklagten wurden die Hierarchieebenen der Teamleitung und der diesen nachgeordneten Teamassistenten zusammengefasst und jeweils Gruppenleitungen übertragen. Hierzu schloss die Beklagte mit ihrem Betriebsrat am 27.10.2022 eine Betriebsvereinbarung (Anlage K 4). Unter der Überschrift „Umsetzung der neuen Struktur, Besitzstandswahrung, Eingruppierung“ lauten § 3 Abs. 1 und Abs. 6 dieser Betriebsvereinbarung wie folgt:

> „1. Es soll kein Abbau von Arbeitsplätzen erfolgen. Es ist beabsichtigt, Beschäftigte, die bislang als Teamassistenten/-innen eingesetzt wurden, künftig als Gruppenleitung oder Vorarbeiter einzusetzen. Des Weiteren ist beabsichtigt, Beschäftige, die bislang als Teamleitung eingesetzt sind, künftig als Gruppenleitung einzusetzen. …
> …
> 6. Die Zuweisung einer neuen Tätigkeit nach Abs. 1 und 2 darf für die betroffenen Arbeitnehmer*innen nicht zu Einkommensverlusten führen. Erfolgt infolge der Einführung der neuen Struktur eine niedrigere tarifliche Eingruppierung, erhalten die betroffenen Arbeitnehmer*innen eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrer bisherigen Vergütung (Tabellenentgelt in der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe) zu der Vergütung nach Übertragung der neuen Tätigkeit (zukünftige Entgeltgruppe und Stufe). Bei zukünftigen, nach dem 31.12.2022 wirksam werdenden Tariferhöhungen oder anderweitige Höhergruppierungen auf Eigeninitiative reduziert sich die Zulage um 25 % der jeweiligen Erhöhung.“

Im Hinblick auf die Regelung in § 77 Abs.3 BetrVG schlossen K und die Beklagte zur individualvertraglichen Umsetzung dieser Organisationsänderung unter dem 12.07.2023 einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag (Anlage K 5), der vorsieht, dass K ab dem 01.07.2023 als Gruppenleitung eingesetzt wird und eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8b des Firmen-Entgelttarifvertrags erhält. Weiter lautet der Änderungsvertrag auszugsweise:

> „1. Zwischen den Parteien gilt der Arbeitsvertrag vom 07.05.2015.
> …

4. Die Arbeitnehmerin erhält mit Wirkung vom 01.07.2023 eine Zulage in Höhe der Differenz der von ihr vor Inkrafttreten dieses Änderungsvertrages erzielten Vergütung (Tabellenentgelt in der bisherigen Entgeltgruppe 10 Stufe 2) zu der nach Übertragung der neuen Tätigkeit nach dieser Änderungsvereinbarung erzielten Vergütung (neues Tabellenentgelt und -stufe). Bei zukünftig wirksam werdenden Tariferhöhungen oder anderweitigen Höhergruppierungen reduziert sich die Zulage um 25 % der jeweiligen Erhöhung.
5. Im Übrigen bleibt der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag unverändert.“

Die monatliche Vergütung der K betrug dem entsprechend nach dem 01.07.2023 weiterhin 3.979,00 EUR brutto, wobei sich dieser Betrag aus dem tariflichen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 8b iHv. 3.308,00 EUR und der Zulage nach Ziffer 4 des Änderungsvertrages in Höhe von 671,00 EUR zusammensetzte.

Aufgrund einer politischen Vorgabe des Landes ... entschloss sich die Beklagte im Jahr 2024 die bei ihr geltenden Haustarifverträge in drei Stufen in das Tarifsystem des TV-L zu überführen. Hierzu schloss sie mit der GdS den „Tarifvertrag zur stufenweisen Überleitung in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) (TV-Überleitung, Anlage K6). Nach dessen § 1 tritt mit Wirkung zum 01.11.2024 an die Stelle der Entgelttabelle zum bisherigen Firmen-Entgelttarifvertrag die als Anlage B zum TV-L vereinbarte Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15, Stand 01.11.2024 (einschließlich der zum 01.11.2024 im TV-L tariflich vorgesehenen Erhöhung um 200,00 Euro). Ebenfalls zum 01.11.2024 wurden die Beschäftigten gemäß § 2 TV-Überleitung in die Anlage A der Entgeltordnung zum TV-L eingruppiert; die bisher im Entgeltrahmentarifvertrag für die Beklagte vereinbarte Eingruppierungsordnung trat außer Kraft. In § 10 TV-Überleitung vereinbarten die Tarifvertragsparteien unter der Überschrift „Besitzstand“:

„1. Ist der am 31.10.2024 bestehende Anspruch eines Beschäftigten auf das sich aus der Anlage 2 zum Entgelt-Rahmentarifvertrag ergebende Tabellenentgelt entsprechend der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufenzuordnung zuzüglich einer zum 31.10.2024 gewährten Besitzstandszulage sowie einer Zulage nach Abs. (3), auch

wenn sie zusätzlich einzelvertraglich zugesagt ist – bei unveränderter regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit – höher als das Tabellenentgelt, das sich nach § 1 dieses Tarifvertrages am 01.11.2024 bei einer Eingruppierung und Einstufung in die Entgeltordnung zum TV-L zuzüglich einer eventuell zu zahlenden Vorarbeiterzulage ergibt, erhält der Arbeitnehmer eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem sich aus der ab dem 01.11.2024 vorgenommenen Eingruppierung und Einstufung ergebenden Tabellenentgeltes zuzüglich einer eventuell gezahlten Vorarbeiterzulage zu dem am 31.10.2024 bestehenden Anspruch auf das Tabellenentgelt nach der Anlage 2 zum Firmen-Rahmentarifvertrag zuzüglich einer zum 31.10.2024 gewährten Besitzstandszulage.

2. Die zum 01.02.2025 erfolgende Erhöhung des tariflichen Tabellenentgeltes wird in voller Höhe auf die Besitzstandszulage nach Abs. (1) angerechnet.

Protokollnotiz: …

3. Die Besitzstände nach … und nach § 3 der von der S. GmbH (Beklagte) mit dem Betriebsrat für den Campus K. am 27.10.2022 und dem Betriebsrat mit dem Campus L. am 29.11.2022 geschlossenen Betriebsvereinbarung „Strukturänderung“ entfallen auch dann, wenn sie einzelvertraglich zugesagt sind, mit Ablauf des 31.10.2024 ersatzlos.“

Nach Inkrafttreten des TV-Überleitung wurde K mit Wirkung ab dem 01.11.2024 in die Entgeltgruppe E 6 Stufe 4 TV-L zuzüglich einer Vorabeiterzulage übergeleitet. Die von der Beklagten gezahlte Vergütung belief sich ab dem 01.11.2024 (weiterhin) auf insgesamt 3.979,00 EUR brutto und setzte sich aus dem tariflichen Tabellenentgelt iHv. 3.392,41 EUR, der Vorarbeiterzulage iHv. 176,49 EUR und einer Besitzstandszulage gemäß § 10 Abs. 1 TV-Überleitung iHv. 410,10 EUR zusammen. Das tarifliche Tabellenentgelt erhöhte sich zum 01.02.2025 in der Stufe 4 der Entgeltgruppe 6 um 186,58 EUR. Ab Februar 2025 zahlte die Beklagte insgesamt eine Bruttomonatsvergütung iHv. 3.987,86 EUR, wobei diese sich aus dem neuen tariflichen Tabellenentgelt von 3.578,99 EUR, einer Vorarbeiterzulage von 195,06 EUR und einer als Besitzstand S. TV-L bezeichneten Zulage von 213,81 EUR zusammensetzte.

K hat die Auffassung vertreten, sie könne für die Zeit ab dem 01.11.2024 als Besitzstandszulage nach Ziff. 4 ihres Änderungsvertrags monatlich weitere 195,78 EUR und für die Zeit ab dem 01.02.2025 monatlich weitere 349,54 EUR beanspruchen. Nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs.3 TVG gelte die für sie im Vergleich zum TV-Überleitung günstigere individualvertragliche Vereinbarung des Änderungsvertrags. Die zum 01.11.2024 und zum 01.02.2025 eingetretenen tarifvertraglichen Erhöhungen von 260,49 EUR für die Zeit ab 01.11.2024 bzw. 466,05 EUR für die Zeit ab 01.02.2025 (jeweils im Verhältnis zum Tarifentgelt am 31.10.2024) dürften nur zu 25 % auf die arbeitsvertragliche Besitzstandszulage nach Ziff.4 des Änderungsvertrags angerechnet werden.

K hat erstinstanzlich beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.635,96 EUR zuzüglich Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB auf 195,78 EUR seit dem 1.12.2024 zu zahlen, auf weitere 195,78 EUR seit dem 01.01.2025, auf weitere 195,78 EUR seit dem 01.02.2025, auf weitere349,54 EUR seit dem 01.03.2025, auf weitere 349,54 EUR seit dem 01.04.2025 und auf weitere 349,54 EUR seit dem 01.05.2025 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Anspruch der K aus Ziff.4 des Änderungsvertrags sei durch § 10 Abs. 3 TV-Überleitung entfallen. Sofern die tarifvertragliche Regelung gegen das Günstigkeitsprinzip verstoße, gelte § 10 TV-Überleitung zumindest über die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel und löse die Regelung in Ziff. 4 des Änderungsvertrags als zeitlich nachfolgende Vereinbarung ab. Daher könne K nur noch eine Besitzstandszulage nach § 10 Abs. 1 TV-Überleitung beanspruchen, bei der Erhöhungen des tariflichen Entgelts nach § 10 Abs.2 TV-Überleitung in voller Höhe angerechnet würden.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz wird auf die Akte des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Urteil teilweise stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung von 1.609,02 EUR nebst Zinsen verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt: Der Anspruch der (damals noch nicht verstorbenen) Klägerin ergebe sich aus § 4 des Änderungsvertrags . Er werde weder direkt durch § 10 Abs. 6 TV-Überleitung noch durch § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags in Verbindung mit § 10 Abs. 6 TV-Überleitung aufgehoben. § 10 Abs. 6 TV-Überleitung (gemeint vom Arbeitsgericht wohl jeweils § 10 Abs. 3) führe zu einer objektiven Umgehung des in § 4 Abs. 3 TVG als unabdingbar normierten Günstigkeitsprinzips und sei deswegen nach § 134 BGB unwirksam. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung der Klägerin zur Vergütung sei bei einem Sachgruppenvergleich günstiger. Da die tarifliche Regelung nichtig sei, werde diese auch nicht über die vertragliche Bezugnahmeklausel in das Arbeitsverhältnis einbezogen. Wegen der Höhe der Forderung wird auf die Berechnung im arbeitsgerichtlichen Urteil verwiesen.

Gegen das am 10.04.2026 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 27.04.2026 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist zur Begründung bis zum 10.07.2026 am 06.07.2026 begründet.

Sie trägt vor: Das Urteil des Arbeitsgerichts sei überhaupt nur verständlich, wenn man Teile der Ausführungen als offensichtliche Unrichtigkeiten verstehe. Das Gericht verkenne, dass sich Fragen des Günstigkeitsprinzips im vorliegenden Fall gar nicht stellten. Die normativ geltende tarifliche Regelung stimme nämlich mit der individualvertraglichen Regelung überein, sodass gar keine Kollisionsproblematik bestehe. Dies folge hinsichtlich der individualvertraglichen Regelung aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Gleichstellungsabrede. Zu klären sei daher die Kollision zwischen inhaltlich verschiedenen Regelungen auf derselben (hier vertraglichen) Ebene. Hier gelte der Grundsatz, dass die spätere Regelung die vorhergehende ablöse. Da die

Bezugnahme auf den TV-Überleitung zeitlich erst nach der Vereinbarung der Besitzstandszulage erfolgt sei, verdränge sie diese.

Unabhängig hiervon ergebe sich aus der angeblichen Unwirksamkeit von § 10 Abs. 3 TV-Überleitung auch nicht, dass K der geltend gemachte Zahlungsanspruch zustehe. Die Vorschrift habe lediglich klarstellende Wirkung. Die Berechnung der Besitzstandszulage ergebe sich aus § 10 Abs. 1 TV-Überleitung. Danach seien bisher gezahlte Besitzstandszulagen in die Ermittlung der neuen Besitzstandszulage einbezogen.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 19.03.2026 – 5 Ca 885 c/25 – abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Kläger beantragen,

> die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigen die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Dieses habe zu Recht die überragende Bedeutung des Günstigkeitsprinzips erfasst und der Klage überwiegend stattgegeben. Eine Anrechnung von Tariflohnerhöhungen in Höhe von 25% auf die Zulage sei für K günstiger als eine vollständige Anrechnung in Höhe von 100 %gewesen. Es liege entgegen der Auffassung der Beklagten eine Kollision zwischen den tarifvertraglichen und den einzelvertraglichen Vorgaben zur Anrechnung vor. Als Rechtsnachfolger stünden ihnen nunmehr die Ansprüche der K zu.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die Akte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit) b ArbGG statthaft, form- und fristgemäß eingelegte und

begründete und damit zulässige Berufung der Beklagten ist begründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu unrecht stattgegeben. Diese ist unbegründet.

I. Streitgegenstand des Berufungsverfahrens sind weitere Vergütungsansprüche der K für November 2024 bis Januar 2025 in Höhe von monatlich EUR 195,67 sowie für Februar bis April 2025 in Höhe von monatlich EUR 340,67 - insgesamt EUR 1.609,02 - zuzüglich der jeweiligen Fälligkeitszinsen.

1. Zur Ermittlung der Vergütungsdifferenz für die Monate November 2024 bis Januar 2025 hat das Arbeitsgericht den an K für Oktober 2024 gezahlte tariflichen Teil ihrer Vergütung (EUR 3.308,-) mit dem ab November 2024 gezahlten tariflichen Teil ihrer Vergütung (Tabellenentgelt plus Vorarbeiterzulage) in Höhe von EUR 3.568,90 verglichen und hieraus auf eine Erhöhung des Tarifentgelts der K zum 01.11.2024 von EUR 260,90 geschlossen. Das Arbeitsgericht ist dann - nach seiner Rechtsauffassung konsequent - davon ausgegangen, dass von dieser Tariferhöhung nur 25 %, also EUR 65,23, auf die Besitzstandszulage anrechenbar seien, sodass diese sich ab November 2024 von EUR 671,- auf EUR 605,77 verringerte. Addiert man zu diesem Betrag ab November 2024 den tariflichen Vergütungsanspruch in Höhe von EUR 3.568,90, ergibt sich ab November 2024 insgesamt ein Vergütungsanspruch in Höhe von EUR 4.174.67. Zieht man die gezahlten EUR 3.979,- von diesem Betrag ab, verbleibt ein restlicher Anspruch in Höhe von EUR 195,67 für die Monate November 2024 bis Januar 2025.

2. Auf dieselbe Art und Weise hat das Arbeitsgericht in seinem Urteil für die Monate Februar bis April 2025 einen monatlichen weiteren Vergütungsanspruch in Höhe von EUR 340,67 ermittelt.

3. Die Summe der Beträge beträgt (3 x EUR 195,67 + 3 x EUR 340,67 =) EUR 1.609,02 und ist zuzüglich der geltend gemachten Zinsen Gegenstand der Überprü-

fung des Berufungsgerichts. Der Berechnung des Arbeitsgerichts ist die Beklagte in der Berufung nicht mehr entgegen getreten.

II. Die Klage ist unbegründet.

Dabei kann offenbleiben, ob die Anhebung des tariflichen Entgeltsanteil der K ab November 2024 überhaupt eine Tariflohnerhöhung oder anderweitige Höhergruppierung im Sinne des § 4 Satz 2 ihres Änderungsvertrags ist oder ob die Anhebung der Vergütung nicht vielmehr auf einem von § 4 des Änderungsvertrags nicht erfassten Wechsel des tariflichen Vergütungssystems beruht, sodass der beschränkte Anrechnungsvorbehalt aus § 4 Satz 3 des Änderungsvertrags nicht eingreift und die Klage für die Monate November 2024 bis Januar 2025 schon aus diesem Grund unwirksam wäre.

Jedenfalls stand K kein Anspruch auf weitere Vergütung für die Monate November 2024 bis April 2025 zu, weil die Beklagte die (zugunsten der K unterstellten) tariflichen Lohnerhöhung zum 01.11.2024 und dann zum 01.02.2025 in voller Höhe (zu 100 %) auf die Besitzstandszulage der K anrechnen durfte. Dies folgt aus § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 07.05.2015 in Verbindung mit Ziff. 1 und 5 des Änderungsvertrags vom 12.07.2023 in Verbindung mit § 10 Ziff. 3 TV-Überleitung. Damit konnte auf die Kläger als - unstreitig - Erben und Rechtsnachfolger der K kein Zahlungsanspruch vererbt werden, da die Vergütungsansprüche der K für den streitigen Zeitraum erfüllt worden sind.

1. § 10 Abs. 3 TV-Überleitung war auf das Arbeitsverhältnis der K mit der Beklagten kraft vertraglicher Vereinbarung anwendbar.

a) In § 1 Abs. 1 S. 1 des Arbeitsvertrags vom 07.05.2015 ist geregelt, dass für das Arbeitsverhältnis die jeweils im Betrieb der U. GmbH aufgrund der Tarifbindung der

U. GmbH geltenden Tarifverträge gelten, so lange die Tarifbindung besteht, unabhängig davon, ob es sich um Branchen- oder Haustarifverträge handelt. In Satz 2 ist ergänzend klargestellt, dass ausdrücklich eine Gleichstellungsabrede gewollt ist. Da auf die jeweils für die U. GmbH und damit die Beklagte geltenden Tarifverträge verwiesen ist, ist ebenfalls eindeutig, dass eine dynamische Verweisung gewollt ist, die auch zukünftige von der Beklagten abgeschlossene Tarifverträge erfasst.

b) Im Änderungsvertrag vom 12.07.2023 ist die weitere Geltung dieser Klausel ausdrücklich bestätigt worden. In Ziff. 1 des Änderungsvertrags ist festgehalten, dass der Arbeitsvertrag vom 07.05.2015 gilt. In Ziff. 5 ist außerdem vereinbart, dass der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag im Übrigen - also ergänzend zu den im Änderungsvertrag getroffenen Vereinbarungen - unverändert bleibt. Damit haben die Parteien des Änderungsvertrags die weitere Geltung der Gleichstellungsabrede ausdrücklich bestätigt.

c) Damit findet seit Inkrafttreten des TV-Überleitung dessen § 10 Ziff. 3 kraft vertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, weil die Beklagte als Tarifvertragspartei gemäß § 3 Abs. 1, 2. Fall TVG an den TV-Überleitung gebunden ist. Dem steht auch nicht entgegen, dass es sich bei § 10 Ziff. 3 TV-Überleitung um eine für K unvorhersehbare und überraschende Änderung handelt, mit der sie nicht zu rechnen brauchte und die deswegen von der Bezugnahmeklausel nicht erfasst wird.

aa) Nach einem Teil der Literatur sind Bezugnahmeklauseln bei Änderungen des tariflichen Bezugnahmeobjekts keiner einschränkenden Auslegung im Hinblick auf die Reichweite der Bezugnahme zugänglich (Oetker in: Jacobs, Krause, Oetker, Schubert, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 2013, § 6, Rn. 227; in eine ähnliche Richtung: Brecht-Heitzmann in: Kempen/Zachert, TVG, 5. Aufl. 2014, § 3 Rn. 217 f.). Dem gegenüber erkennt das BAG grundsätzlich an, dass sich aus der rechtsgeschäftlichen Vereinbarung von Tarifrecht ein Schutzbedürfnis der Arbeitsvertragsparteien ergeben kann. Es beschränkt diesen Schutz aber auf Tarifänderungen, die folgende Voraussetzungen erfüllen: 1. Sie waren schlechterdings nicht voraussehbar oder konnten

billigerweise nicht erwartet werden und 2. Sie sind nicht selbst vom Arbeitgeber als Tarifvertragspartei geschlossen worden, sondern treffen ihn als Mitglied eines Verbandes (BAG v. 10.05.2005 - 9 AZR 294/04 - juris, Rn. 39).

bb) Da es sich bei dem TV-Überleitung um einen Firmentarifvertrag handelt, ist jedenfalls die zweite der oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllt. Eine einschränkende Auslegung der Bezugnahmeklausel dahingehend, dass § 10 Ziff. 3 TV-Überleitung nicht in Bezug genommen worden ist, kommt daher nicht in Betracht.

2. § 10 Ziff. 3 TV-Überleitung ist wirksam. Die Vorschrift verstößt entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht gegen das in § 4 Abs. 3 TVG normierte Günstigkeitsprinzip und ist deswegen auch nicht nach § 134 BGB nichtig. Im Übrigen ist davon auszugehen, dass die Norm selbst für den Fall ihrer Unwirksamkeit in Bezug genommen worden ist.

a) § 4 Abs. 3 TVG stellt eine umfassende Kollisionsnorm dar, die allgemein als Günstigkeitsprinzip bezeichnet wird. Beim Zusammentreffen mehrerer arbeitsrechtlicher Gestaltungsfaktoren verschiedenen Ranges kann die rangniedrige Regelung zugunsten des Arbeitnehmers von der ranghöheren abweichen. Dem liegt zu Grunde, dass die arbeitsrechtlichen Schutzregeln grundsätzlich nur einseitig zwingendes Recht enthalten (Wiedemann/Bayreuther, TVG, 9. Aufl. 2023, § 4 TVG, Rn.321). Die Tarifvertragsparteien können das Günstigkeitsprinzip nicht ausschließen. Eine dahingehende Tarifregelung wäre wegen des verfassungsrechtlichen Schutzes der Arbeitsvertragsfreiheit aus Art. 12. Abs. 1 GG und der Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien unwirksam. Mithin hat das Günstigkeitsprinzip eine ganz allgemeine Bedeutung zur Ordnung des Verhältnisses zwischen Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag. Es bewirkt eine Einschränkung der tariflichen Rechtsetzungskompetenz und garantiert gleichzeitig die Freiheit der individuellen Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien (Wiedemann/Bayreuther, aaO..Rn.328). In der auch vom Arbeitsgericht zitierten Entscheidung des BAG v. 13.05.2020 hat dieses festgestellt, dass eine tarifvertragliche Regelung mit dem Inhalt, dass Ansprüche aus dem Tarifvertrag voraus-

setzen, dass die Einführung des Tarifwerks auch arbeitsvertraglich nachvollzogen werde, wegen objektiver Umgehung des Günstigkeitsprinzips nach § 134 BGB unwirksam ist (4 AZR 489/19, Rn. 29 – 33).

b) § 10 Ziff. 3 TV-Überleitung schließt, anders als die Tarifnorm im vom BAG entschiedenen Fall, nicht die Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzip auf das Arbeitsverhältnis der K mit der Beklagten aus. Die Vorschrift regelt nach ihrem Inhalt den Wegfall mehrerer einzelvertraglich zugesagter Besitzstände. Sie verhält sich aber nicht dazu, ob dies auch für den Fall gilt, dass eine einzelvertragliche Zulage günstiger ist. Durch die Vorschrift wird also der Anwendungsbereich des Günstigkeitsprinzip gerade erst eröffnet. Denn es ist denkbar, dass die in § 10 Ziff.1 TV-Überleitung geregelte neue Besitzstandszulage trotz der in Ziff. 2 geregelten Anrechnung auf Tariflohnerhöhungen günstiger für die betroffenen Arbeitnehmer ist. In die in § 10 Ziff. 1 TV-Überleitung ermittelte Besitzstandszulage fließt eine bis zum 31.10.2024 gezahlte Besitzstandszulage mit ein. Für K mag dies - so jedenfalls die Einschätzung des Arbeitsgerichts - ungünstiger gewesen sein, generell lässt sich das nach dem Vorbringen der insoweit darlegungsbelasteten Kläger nicht feststellen.

c) Ungeachtet dessen wäre auch bei Unwirksamkeit des § 10 Ziff. 3 TV-Überleitung dessen Geltung für das Arbeitsverhältnis vereinbart.

aa) Die Arbeitsvertragsparteien können grundsätzlich auch einen aus tarifrechtlichen Gründen nichtigen oder unwirksamen Tarifvertrag in Bezug nehmen (z.B. BAG v. 30.08.2017 - 4 AZR 443/15 - juris, Rn.15; BAG v. 11.07.2018 - 4 AZR 533/17 - juris, Rn. 27; Wiedemann/Oetker, aaO., § 3 TVG, Rn. 381 mit weiteren Nachweisen zur Rechtsprechung des BAG). Für die Annahme, die Arbeitsvertragsparteien wollten den Tarifvertrag nur für den Fall seiner Wirksamkeit in Bezug nehmen, bedarf es besonderer Anhaltspunkte (BAG v. 30.08.2017, aaO). Entsprechendes dürfte gelten, wenn es nicht um die Bezugnahme eines insgesamt nichtigen oder unwirksamen Tarifvertrags geht, sondern - wie vorliegend - nur um die Wirksamkeit einer einzelnen Tarifnorm. Ob auch bei Inbezugnahme einer einzelnen Tarifvorschrift regelmäßig

davon auszugehen ist, dass diese auch für den Fall ihrer Unwirksamkeit einbezogen werden soll, mag zweifelhaft sein, kann jedoch im vorliegenden Fall ebenfalls offenbleiben. Jedenfalls hier ist der Änderungsvertrag dahin auszulegen, dass § 10 Abs. 3 TV-Überleitung auch dann kraft Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, wenn die Vorschrift unwirksam sein sollte.

bb) Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitsvertragsparteien § 10 Abs. 3 TV-Überleitung ausschließlich für den Fall seiner Wirksamkeit in Bezug nehmen wollten, gibt es nicht. Vielmehr sprechen die Umstände bei Abschluss des Änderungsvertrags dafür, dass die Bezugnahme auf die jeweils für die Beklagte anwendbaren Tarifverträge gerade auch bei deren Unwirksamkeit gelten sollte.

Den Vertragsparteien des Änderungsvertrags ging es mit der Änderung nämlich darum, einer kollektivrechtlichen Regelung, der Betriebsvereinbarung zur Strukturänderung, Wirksamkeit zu verleihen. Erkennbar sollte K mit dem Änderungsvertrag (nur) die Rechte erhalten, die sie bei Gültigkeit der Betriebsvereinbarung gehabt hätte. Die Rechte aus einer (unterstellt wirksamen) Betriebsvereinbarung wären aber durch einen nachfolgenden Tarifvertrag aufgrund der Regelung in § 87 Abs. 1, Einleitungssatz BetrVG weggefallen. Der dem Änderungsvertrag zugrunde liegende Gedanke der Gleichbehandlung aller Beschäftigten spricht dafür, dass dieser auch bei der hier vorliegenden Kollision der einzelvertraglichen Besitzstandsregelung mit einer späteren potentiell ungünstigeren Änderung der tarifrechtlichen Lage gelten sollte. Die im Änderungsvertrag an zwei Stellen (Ziff. 1und Ziff. 5) niedergelegte Betonung der Gültigkeit der weiteren Abmachungen des Arbeitsvertrags und damit der Gleichstellungsabrede zeigt, dass trotz Gewährung der Besitzstandszulage das Interesse der Parteien an einer Gleichstellung ihrer Beschäftigten im Vordergrund stand. Das war hier nur zu erreichen, wenn die Gleichstellungsabrede sich auch auf potentiell unwirksame Tarifregelungen erstreckt.

3. Mit Inkrafttreten des TV-Überleitung wird die in Ziff. 4 des Änderungsvertrags vereinbarte Anrechnung von (nur) 25 % der jeweiligen Tariflohnerhöhung dahin abgeän-

dert, dass die im Änderungsvertrag geregelte Besitzstandszulage einschließlich deren nur beschränkter Anrechenbarkeit auf Tariflohnerhöhungen ersatzlos entfällt.

a) Als neuere Regelung löst der kraft Ziff. 1 des Arbeitsvertrags anwendbare § 10 Ziff. 3 TV-Überleitung auf individualvertraglicher Ebene die bisherige Regelung in Ziff. 4 des Änderungsvertrags ab. Das folgt aus der von der Beklagten angeführten „Zeitkollisionsregelung“, nach der eine spätere Regelung zum selben Gegenstand eine frühere Regelung ersetzt.

b) § 4 des Änderungsvertrags ist zwischen den Parteien auch nicht tariffest vereinbart worden. Das ergibt die Auslegung des Änderungsvertrags der Parteien.

Schon der Wortlaut spricht ganz stark für eine entsprechende Auslegung. In Ziff. 1 des Änderungsvertrags haben dessen Parteien ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Arbeitsvertrag vom 07.05.2015 zwischen den Parteien gilt. Dem entspricht es, dass nach Ziff. 5 der zwischen den Parteien des Änderungsvertrags bestehende Arbeitsvertrag im Übrigen unverändert bleibt. Damit ist an zwei Stellen klargestellt, dass es bei der dynamischen Gleichstellungsabrede des Arbeitsvertrags bleiben soll.

Hinzu kommt, dass auch der Änderungsvertrag selbst nur eine kollektvrechtliche Vereinbarung der Betriebspartner nachzeichnen sollte (vgl. oben 2 c). Vor diesem Hintergrund konnte K erkennen, dass ihr keine zusätzliche, individualvertraglich fest zugesagte Sonderleistung in Form einer anrechnungsfesten Besitzstandszulage ungeachtet der betrieblichen Verhältnisse zugesagt werden sollte.

c) Bei der in § 4 des Änderungsvertrags geregelten Besitzstandszulage handelt es sich um den in § 10 Abs. 3 TV-Überleitung geregelten Besitzstand nach § 3 der Betriebsvereinbarung „Strukturänderung“ vom 29.11.2022. Das ist zwischen den Parteien unstreitig und ergibt sich ohne weiteres auch aus dem Änderungsvertrag selbst,

der ausweislich Ziff. 2 des Änderungsvertrags aus Anlass der Strukturänderung geschlossen wurde. Die Besitzstandszulage der K aus dem Änderungsvertrag einschließlich der Zusage ihrer nur beschränkten Anrechenbarkeit war damit ab November 2024 entfallen.

d) Die Frage eines Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzip stellt sich in diesem Zusammenhang nicht. Vorliegend werden nicht zwei Regelungen unterschiedlichen Rangs miteinander verglichen, sondern zwei Regelungen auf derselben Rangstufe: dem Arbeitsvertrag.

4. Damit stehen den Klägern als Rechtsnachfolger der K keine Zahlungsansprüche nebst etwaigen Zinsforderungen gegen die Beklagte zu.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 91 Abs. 1 S. 1, 100 Abs. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die Berufungskammer misst den Fragen zum Verständnis des Günstigkeitsprinzips und zur Reichweite der Bezugnahmeklausel im vorliegenden Fall grundsätzliche Bedeutung zu.

Gez. ... gez. ... gez. ...