



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Frau V. I., T. str. 36 a, F.,

**- Klägerin und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigter:** Rechtsanwalt Q. M.,  
L. str. 46, F.,

**g e g e n**

die Senioren- und Pflegezentrum D. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer N.  
U. und U. N., W. str. 15, F.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte T. u. a.,  
I. platz 28, F.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 16.08.2017  
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsitzende  
sowie den ehrenamtlichen Richter Drißner und die ehrenamtliche Richterin Legges

**für R e c h t erkannt:**

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15.11.2016, 2 Ca 1043/16, wird zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Frage, ob der Klägerin aus einer arbeitsvertraglich vereinbarten dynamischen Verweisung eine tarifliche Vergütung nach dem TV-L bzw. TVöD/VKA zusteht.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die ein Seniorenzentrum in F. betreibt, bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 21.04.1999 als Mitarbeiterin an der Telefonzentrale mit 122,85 Stunden monatlich beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen der „Einzelfirma Pflegezentrum D., Inhaber W. T.“ und der Klägerin vom 19.04.1999 ist unter anderem Folgendes geregelt:

### **„§ 2 Vergütung**

Der Mitarbeiter erhält eine Grundvergütung entsprechend des BAT IXa/Stufe 9, inkl. Ortszuschlag und allgemeine Zulage i.H.v. DM 2.702,63; zuzgl. Zulagen für Samstags-, Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit entsprechend der Betriebsvereinbarung.

Mit dieser Vergütung sind alle weitergehenden Ansprüche aus der vereinbarten Tätigkeit abgegolten.

### **§ 3 Sonderzahlungen**

In der Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993, welche ein Bestandteil dieses Arbeitsvertrages ist, sind alle Sonderzahlungen geregelt.

...

### **§ 9 Betriebsvereinbarung**

Die als Anlage beigefügte Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Darüber hinaus gelten alle betrieblichen Regelungen, sofern in diesem Arbeitsvertrag keine andere Vereinbarung getroffen ist sowie die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts.“

Wegen des Inhalts des Arbeitsvertrages im Einzelnen wird auf Bl. 15 bis 18 der Akte Bezug genommen.

In der Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993, die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Betriebsrat abgeschlossen worden ist, ist unter anderem geregelt:

## **„§ 2 Lohn- und Vergütungsrichtlinien**

1. Für die Angestellten nach § 1 dieser Betriebsvereinbarung gelten analog die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen des Lohn- und Vergütungstarifvertrages – BAT – vom 11. Januar 1961.
2. Für die Arbeiter/-innen nach § 1 dieser Betriebsvereinbarung gelten analog die für die Arbeiter/-innen des Bundes und der Länder vereinbarten Lohntarifvertrages des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter vom 31. Januar 1962.
3. Für die Auszubildenden nach § 1 dieser Betriebsvereinbarung gelten analog die für die Auszubildenden des Bundes und der Länder vereinbarten Vergütungsregelungen des Manteltarifvertrages für Auszubildende vom 6. Dezember 1974.
4. Änderungen beziehungsweise Ergänzungen der Bestimmungen der Absätze 1, 2 und 3 treten zu dem Zeitpunkt in Kraft, in denen die Änderungen beziehungsweise Ergänzungen für Angestellte, Arbeiter/-innen und Auszubildende des Bundes und der Länder wirksam werden.
5. Absatz 4 gilt sinngemäß für die in den Absätzen 1, 2 und 3 genannten Bestimmungen, die außer Kraft treten.“

In § 3 der Betriebsvereinbarung befinden sich von den Tarifverträgen abweichende „Sonderregelungen“ zu Krankenbezügen, Zuwendungen bei Heirat, Geburten, Jubiläen sowie im Todesfall des Arbeitnehmers, zur Weihnachtzuwendung, zum Urlaubsgeld, zur Dienstbefreiung an Rosenmontag und zu Zeitzuschlägen.

Wegen des Inhalts der Betriebsvereinbarung im Einzelnen wird auf Bl. 19 bis 22 der Akte Bezug genommen.

Die Betriebsvereinbarung wurde mit Wirkung zum 31.12.2001 gekündigt.

Die Klägerin erhielt seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses eine Vergütung auf Basis des BAT. Ihr Gehalt wurde entsprechend den Tarifentwicklungen im Öffentlichen Dienst angepasst.

Mit Wirkung zum 01.05.2005 wurde der BAT für den Bereich des Bundes und der VKA durch den TVöD ersetzt. Die Überleitung in den TVöD erfolgte nach den Überleitungstarifverträgen des TVÜ für den Bereich des Bundes und der VKA. Der Übergang vom BAT zum TV-L erfolgte nach dem TVÜ-Länder mit Wirkung zum 01.11.2006.

Nach Außerkrafttreten des BAT im Jahr 2006 erhielt die Klägerin keine Gehaltserhöhungen mehr.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 29.02.2016 verlangte die Klägerin von der Beklagten eine Vergütung nach dem TV-L, hilfsweise nach dem TVöD/VKA, für die Zeit ab August 2015. Die Beklagte beantwortete dieses Schreiben nicht.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist unstreitig auf die Beklagte übergegangen. Die Einzelheiten des Übergangs sind unklar. Ob und ggf. wann ein oder mehrere Betriebsübergänge im Sinne des § 613a BGB unter Beteiligung der Beklagten bzw. der Firma Pflegezentrum D. stattgefunden haben, von denen das Arbeitsverhältnis der Klägerin betroffen war, ist ungeklärt.

Mit ihrer am 20.04.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 25.04.2016 zugestellten Klage verlangt die Klägerin nunmehr die tarifliche Vergütung nach der Entgelttabelle des TV-L sowie hilfsweise des TVöD/VKA.

Die Klägerin hat sich zur Begründung ihres Anspruchs auf § 2 des Arbeitsvertrages gestützt, der nach ihrer Auffassung eine dynamische Bezugnahme auf den BAT enthält. Sie hat vorgetragen, diese Bezugnahme sei während der Geltung des BAT auch entsprechend gelebt worden. Mit Nichtfortschreiben der Vergütungstarifverträge zum BAT sei die Bezugnahme Klausel unvorhergesehen lückenhaft geworden. Es habe nicht im Interesse der Parteien gelegen, die Vergütung in einem derartigen Fall dauerhaft einzufrieren. Aus der dynamischen Ausgestaltung ergebe sich der Wille der Parteien, die Arbeitsbedingungen dynamisch an der Tarifstruktur im Öffentlichen Dienst auszurichten, so dass von einer durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließenden Regelungslücke auszugehen sei. Der systematische Zusammenhang mit der Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 spreche für den TV-L als Nachfolgeregelung, weil in der Betriebsvereinbarung die für die Angestellten des Bundes und der Länder geltenden Vergütungstarifverträge angesprochen worden seien, die Beklagte aber lediglich „regional“ tätig sei. Hilfsweise komme der TVöD/VKA in Betracht. Sie, die Klägerin, sei in die Entgeltgruppe 2 des TV-L überzuleiten. Für die Monate August 2015 bis Februar 2016 sei ihr von der Beklagten daher unter Anwendung des TV-L und unter Einbeziehung der tatsächlich geleisteten Vergütung von Grundgehalt, Ortszuschlag und Allgemeiner Zulage in Höhe von monatlich 1.430,48 € eine monatliche Differenz in Höhe von 333,02 € geschuldet. Die Klägerin hat ihre Ansprüche für den streitgegenständlichen Zeitraum sodann im Einzelnen berechnet. Bei Anwendbarkeit des TVöD/VKA sei sie ebenfalls in die Entgeltstufe 2 überzuleiten. Hier würde sich eine monatliche Differenz in Höhe von 371,44 € ergeben. Die geltend gemachten Ansprüche seien weder verfallen noch verwirkt.

**Die Klägerin hat beantragt,**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.656,09 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2016 zu zahlen,**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 01.04.2016 nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe 2 des TV-L in Höhe von z. Zt. 1.818,94 € (berechnet auf Basis einer Teilzeit von 28,25 Stunden pro Woche) zu vergüten,**
- 3. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 01.04.2016 nach der Entgeltgruppe 2 der jeweiligen Entgelttabelle des TVöD für den Bereich VKA in eine individuelle Endstufe von z. Zt. 1.845,44 € (berechnet auf der Basis einer Teilzeit von 28,25 Stunden pro Woche) zu vergüten.**

**Die Beklagte hat beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag enthalte keine eigene Bezugnahme auf den BAT, sondern verweise lediglich auf die Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993. Diese wiederum könne nicht ergänzend im Sinne der Klägerin ausgelegt werden. Die Angabe der Vergütung in § 2 des Arbeitsvertrages sei lediglich deklaratorischer Natur. Die Beklagte hat die geltend gemachten Ansprüche vorsorglich auch der Höhe nach bestritten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Die Beklagte sei verpflichtet, der Klägerin eine Vergütung nach den Vorgaben des TVöD/VKA entsprechend der Entgeltgruppe 2 mit einer individuellen Endstufe in Höhe von 1.656,09 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2016 zu zahlen. Auf dieser Grundlage schulde die Beklagte der Klägerin die geltend gemachte Differenzvergütung. Der TV-L sei hingegen nicht anwendbar. Ausgangspunkt sei der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag. Dieser enthalte in § 2 eine dynamische Bezugnahme auf die jeweils aktuellen Vergütungstarifverträge zum BAT. Dem stünde nicht entgegen, dass der Arbeitsvertrag auch einen Hinweis auf die Geltung der Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 enthalte, denn dieser Hinweis bringe entgegen der Auffassung der Beklagten nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck, dass der Arbeitsvertrag nur die Vorgaben der Betriebsvereinbarung umsetzen wolle. Dabei sei zu beachten, dass es sich bei dem Arbeitsvertrag um einen Verbrauchervertrag handele, der nach §§ 306, 307 - 309

BGB zu beurteilen sei. Der durchschnittliche Arbeitnehmer könne davon ausgehen, dass bei einer Verknüpfung von festem Entgeltbetrag und der Bezeichnung als Tarifgehalt kein statisches Entgelt gezahlt werde. Wollte die Beklagte demgegenüber mit dem Hinweis auf die Geltung der Betriebsvereinbarung ausschließlich die Vergütung nach dieser Rechtsgrundlage begründen, sei § 2 des Arbeitsvertrages unklar, was gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten der Beklagten gehe. Danach sei davon auszugehen, dass es sich in § 2 des Arbeitsvertrages um eine dynamische Inbezugnahme der tariflichen Vergütung handele. Mit der Tarifsukzession im Öffentlichen Dienst sei die Bezugnahme Klausel lückenhaft geworden. Die sodann vorzunehmende ergänzende Vertragsauslegung habe sich an der Frage zu orientieren, welches der dem BAT nachfolgenden Tarifwerke die Parteien in Bezug genommen hätten, wenn sie die Tarifsukzession bedacht hätten. Dies sei hier der TVöD/VKA. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten sei bei Vertragsschluss ein örtlich tätiges Einzelunternehmen gewesen. Derartige Pflegeeinrichtungen würden, wenn überhaupt, im Bereich der Körperschaften des Öffentlichen Rechts von Gemeinden betrieben, nicht aber vom Bund oder den Ländern. Die sich ergebenden Entgeltdifferenzen bis Februar 2016 habe die Klägerin zutreffend berechnet. Soweit die Beklagte die geltend gemachten Ansprüche der Höhe nach bestritten habe, sei dies unerheblich, da sich die entsprechenden Beträge aus den jeweiligen Entgelttabellen ergäben. Der Anspruch der Klägerin sei auch nicht gemäß § 37 TVöD/VKA ausgeschlossen, da die Klägerin die Ansprüche unstreitig mit Schreiben vom 29.02.2016 geltend gemacht habe. Der Antrag zu 2) sei zulässig, aber nur im Hilfsantrag begründet, da sich die Höhe der geschuldeten Vergütung auch insoweit aus dem TVöD/VKA ergebe.

Gegen das ihr am 23.11.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 22.11.2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 23.02.2017 mit einem am 14.02.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin hat, nachdem ihr die Berufungsbegründung der Beklagten am 21.02.2017 zugestellt worden ist, mit einem am 14.03.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz eine unselbständige Anschlussberufung für den Fall eingelegt, dass das Landesarbeitsgericht die Auffassung der Beklagten, der TV-L sei das Nachfolgewerk, teilen sollte.

Mit ihrer Berufung rügt die Beklagte, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Klausel in § 2 des Arbeitsvertrages unklar sei. Sie enthalte vielmehr den deklaratorischen Verweis auf die nach der Betriebsvereinbarung vorgesehene Entgeltgruppe des BAT. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses habe auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 eine kollektiv-rechtliche Vergütungsordnung im Betrieb bestanden. Sie, die Beklagte, habe bereits aufgrund des Durchführungsanspruchs des Betriebsrats keine Veranlassung gehabt, eine einzel-

vertragliche Vergütungsregelung zu vereinbaren. Vielmehr habe sie bei Einstellung der Klägerin im Jahr 2001 die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 anwenden wollen, wozu sie ohnehin verpflichtet gewesen sei. Hätte sie eine übertarifliche Vergütung zusagen wollen, so wäre dies ausdrücklich geschehen. Ferner habe das Arbeitsgericht verkannt, dass ein formularvertraglicher Arbeitsvertrag vorliege, der jedenfalls im Hinblick auf die Betriebsvereinbarung ausdrücklich nach § 9 betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet sei. Es seien keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte zugunsten der Klägerin von der Betriebsvereinbarung habe abweichen wollen. Andernfalls wäre die ausdrückliche Regelung in § 9 des Arbeitsvertrages widersinnig. Letztlich überzeuge das vom Arbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis zur Anwendbarkeit des TVöD nicht. Bereits zum damaligen Zeitpunkt sei die Beklagte im Verbund mit dem Senioren- und Pflegezentrum C. GmbH aus N. tätig gewesen. Schon damals sei mithin kein rein kommunales Tätigwerden der Beklagten anzunehmen gewesen. Nehme man hinzu, dass offenbar die H. GmbH ebenfalls mit der Beklagten und dem „Schwesterbetrieb“ im Verbund tätig gewesen sei, so habe zumindest eine regional tätige Unternehmensgruppe vorgelegen. Noch unklarer werde die Lückenschließung, wenn man berücksichtige, dass die Beklagte nunmehr Bestandteil einer bundesweit operierenden Unternehmensgruppe sei. Nach der Betriebsvereinbarung stehe der Klägerin kein Anspruch auf eine Vergütung nach dem TV-L oder dem TVöD zu. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung der Betriebsvereinbarung wäre, dass sich eine einzige, zwingend gebotene Regelung aufdrängen würde. Dies sei indes nicht der Fall. Wenn überhaupt, sprächen überwiegende Argumente für die Anwendbarkeit des TV-L. Allerdings könnten auch Anhaltspunkte für die Anwendbarkeit des TVöD nicht vollständig von der Hand gewiesen werden. Damit seien aber gerade Zweifel an der „richtigen“ Auslegung begründet. Nichts anderes gelte im Rahmen der Auslegung des Arbeitsvertrages.

**Die Beklagte beantragt,**

**das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15.11.2016, 2 Ca 1043/16, abzuändern und die Klage abzuweisen.**

**Die Klägerin beantragt,**

**die Berufung zurückzuweisen.**

**Hilfsweise beantragt sie im Wege der unselbständigen Anschlussberufung,**

**das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15.11.2016, 2 Ca 1043/16, in Ziffer 2. abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 01.04.2016 nach einer individuellen Endstufe der Entgeltgruppe des TV-L in Höhe von 1.818,94 € und ab 01.01.2017 in Höhe von 1.874,42 €**

**(jeweils berechnet auf Basis einer Teilzeit von 28,5 Stunden pro Woche) zu vergüten.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Anschlussberufung zurückzuweisen.**

Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und weist ergänzend darauf hin, für die Auffassung der Beklagten, der Arbeitsvertrag der Parteien beinhalte ausschließlich einen deklaratorischen Hinweis auf die Vergütungsregelung in der Betriebsvereinbarung, ergäben sich aus den Regelungen des Arbeitsvertrages keinerlei Anhaltspunkte. Daran ändere auch § 9 des Arbeitsvertrages nichts. Aus dieser Vorschrift lasse sich für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer nicht entnehmen, dass im Gegensatz zur ausdrücklichen und gerade nicht an die Betriebsvereinbarung gebundenen Vergütungsabsprache in § 2 des Arbeitsvertrages nunmehr Rechtsgrund für die Vergütungsregelung die Betriebsvereinbarung sein solle. Eine andere Auslegung sei mit den Regelungen der §§ 305 ff. BGB nicht vereinbar. Es komme nicht darauf an, was die Beklagte an Stelle der Regelung des § 2 hätte vereinbaren können und in welcher Weise sie gegenüber dem Betriebsrat gebunden gewesen sei. Entscheidend sei, was sie, die Klägerin, aus dem Arbeitsvertrag habe entnehmen können. Ebenso wenig komme es darauf an, ob der Arbeitsvertrag „betriebsvereinbarungsoffen“ sei, denn ausdrücklich normierte Bestimmungen eines Arbeitsvertrages könnten nicht zulasten des Arbeitnehmers durch eine Betriebsvereinbarung verdrängt werden. Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt habe, ergebe die ergänzende Vertragsauslegung, dass der TVöD/VKA hinsichtlich der Vergütung der Nachfolgetarifvertrag sei. Altenpflege sei eine typische freiwillige Selbstverwaltungsaufgabe der Gemeinde im Land Nordrhein-Westfalen. Vom Bund oder den Ländern betriebene Altenheime gebe es nicht. Selbst wenn die Beklagte Teil eines Unternehmensverbandes gewesen wäre, würde dies nichts daran ändern, dass es sich – bezogen auf den Öffentlichen Dienst – bei ihrer Tätigkeit um eine gemeindliche Aufgabe handele, selbst wenn sich mehrere rechtlich selbständige Träger in unterschiedlichen Gemeinden insoweit zusammen geschlossen hätten. Hielte man den TVöD/VKA gleichwohl für nicht einschlägig, müsse jedenfalls der TV-L zur Anwendung kommen. Für diesen Fall habe sie, die Klägerin, Anschlussberufung eingelegt. Mit der Anschlussberufung werde hilfsweise der bisherige Hauptantrag nunmehr als Hilfsantrag weiter verfolgt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.



## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

### **II.**

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage im zuerkannten Umfang zu Recht stattgegeben. Die Berufungseinwände sind nicht geeignet, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern.

Die erkennende Berufungskammer folgt mit der vorliegenden Entscheidung den zutreffenden Erwägungen der 8. Kammer, der 9. Kammer und der 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in Parallelverfahren (LAG Düsseldorf, Urteil vom 07.03.2017, 8 Sa 904/16; Urteil vom 24.04.2017, 9 Sa 905/16 und Urteil vom 28.04.2017, 10 Sa 817/16, zitiert nach juris) und schließt sich deren Rechtsausführungen an. Im Einzelnen ist in Anlehnung an die vorbezeichneten Entscheidungen Folgendes auszuführen:

#### **1.**

Der Zahlungsantrag ist zulässig, insbesondere ist er hinreichend bestimmt.

Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten, denn der eindeutige Antrag bestimmt Art und Umfang des Rechtsschutzbegehrens. Daraus ergibt sich verfahrensrechtlich die Pflicht zur genügenden Konkretisierung des Leistungsinhalts. Der Antrag ist dabei nur dann hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, den Rahmen der gerichtlichen Entscheidung erkennbar abgrenzt und den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft erkennen und die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streites im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt. Insbesondere bei einem Leistungsantrag muss mit Rücksicht auf die Zwangsvollstreckung genau bezeichnet werden, welche Leistung der Beklagte erbringen soll. Der Beklagte muss dem Klageantrag auch entnehmen können, welches Risiko für ihn besteht, und er muss sich umfassend verteidigen können. Auch materielle Erfordernisse wirken sich auf die Bestimmtheit des Antrags aus. Maßstab muss letztlich sein, ob der gestellte

Leistungsantrag als Vollstreckungsgrundlage dienen kann (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 24.04.2017, 9 Sa 905/16, mit einer Vielzahl weiterer Nachweise aus der Rspr., zitiert nach juris).

Gemessen an diesen Voraussetzungen hat die Klägerin die gebotene Individualisierung der Ansprüche dergestalt vorgenommen, dass erkennbar ist, über welchen Streitgegenstand das Gericht entscheiden soll.

## 2.

Der Zahlungsantrag ist im zuerkannten Umfang auch begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung rückständigen Entgelts in Höhe von 1.656,09 € brutto für den Zeitraum von August 2015 bis Februar 2016 nebst gesetzlichen Zinsen ab dem 01.04.2016.

Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung festgestellt, dass die Zahlung der Grundvergütung der Klägerin sich nach der Entgeltgruppe 2 der jeweiligen Entgelttabelle des TVöD für den Bereich VKA richtet. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 19.04.1999 enthält unter § 2 Abs. 1, erster Halbsatz eine dynamische Verweisungsklausel auf die Vergütungsordnung des BAT. Das ergibt die Auslegung der Vertragsklausel. Die Nennung einer tariflichen Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag durfte die Klägerin so verstehen, dass die Arbeitgeberin sie künftig „nach Tarif“ vergüten wollte. Dass sich die Vergütung - wie die Beklagte meint - ausschließlich nach den Regelungen der Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 richten sollte, ist dem Vertrag nicht mit hinreichender Deutlichkeit zu entnehmen.

### a)

Bei der in Rede stehenden Klausel handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB. Sie wurde von der Beklagten für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert und der Klägerin gestellt. Das äußere Erscheinungsbild und der Inhalt der Klausel begründen dafür eine tatsächliche Vermutung. Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge zielen auf eine betriebliche Vereinheitlichung von Arbeitsvertragsinhalten ab und pflegen schon deshalb nicht Gegenstand individuell ausgehandelter Arbeitsbedingungen zu sein. Den diesbezüglichen zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts ist keine der Parteien entgegen getreten. Unerheblich ist, dass der Arbeitsvertrag vom 19.04.1999 datiert. Zwar erfassen die §§ 305 ff in zeitlicher Hinsicht zunächst nur die Verträge, die nach dem 31.12.2001 abgeschlossen worden sind. Auf einen Altvertrag finden die §§ 305 ff aber seit dem 01.01.2003 Anwendung (vgl. nur BAG, Urteil vom 12.01.2005, 5 AZR 364/04, zitiert nach juris).

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Zugrunde zu legen sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (vgl. BAG, Urteil vom 13.02.2013, 5 AZR 2/12; BAG, Urteil vom 14.12.2011, 5 AZR 457/10, jeweils zitiert nach juris).

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat in seiner Entscheidung vom 07.03.2017, 8 Sa 904/17, zitiert nach juris, dazu unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze in einem Parallelverfahren mit identischer Formulierung des § 2 des Arbeitsvertrages Folgendes ausgeführt:

- c) *„Der durchschnittliche Arbeitnehmer darf bei einer textlichen Verknüpfung von einem festen Entgeltbetrag, dessen Bezeichnung als Tarifentgelt und der Nennung einer konkreten tariflichen Vergütungsgruppe redlicherweise davon ausgehen, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde nicht für die Dauer des Arbeitsverhältnisses statisch sein, sondern solle sich entsprechend den tariflichen Entwicklungen des maßgebenden Gehaltstarifvertrags entwickeln. Ein redlicher Arbeitgeber würde - wenn er die von ihm gestellte Klausel nicht so verstanden wissen wollte - die Bezeichnung als Tarifentgelt unterlassen, um klar und deutlich zum Ausdruck zu bringen (vgl. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB), dass er nicht „nach Tarif“ zahlen will, sondern sich das vereinbarte Entgelt ausschließlich nach den konkret bezifferten Parteivereinbarungen richten soll (BAG, Urteil vom 13.05.2015, 4 AZR 244/14, NZA-RR 2016, 6; Urteil vom 13.02.2013 - 5 AZR 2/12, aaO).*
  
- d) *Daran ändert sich durch die in §§ 2, 3 und 9 des Arbeitsvertrages enthaltenen Verweisungen auf die Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 nichts. Diesen lässt sich – jedenfalls unter Zugrundelegung der Erkenntnismöglichkeiten einer „durchschnittlichen“, das heißt juristisch nicht vorgebildeten Altenpflegerin – nicht mit hinreichender Klarheit entnehmen, dass Rechtsgrund auch für die Zahlung der jeweiligen Grundvergütung die Betriebsvereinbarung sein soll und die Nennung des BAT in § 2 des Arbeitsvertrages insoweit nur deklaratorischen Charakter haben sollte. Eine ausdrückliche Verknüpfung der Grundvergütung mit der Betriebsvereinbarung fehlt im Vertragstext. Demgegenüber*

wird zwischen den darüber hinausgehenden Vergütungsbestandteilen, nämlich den Zulagen und den Sonderzuwendungen, eine solche gerade vorgenommen, indem es in § 2 Abs. 1, zweiter Halbsatz heißt, „Zulagen“ erhalte die Klägerin „entsprechend der Betriebsvereinbarung“, und in § 3 formuliert ist, „alle Sonderzahlungen“ seien in der „Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 geregelt“. Die Pauschalverweisung in § 9 Satz 1 des Arbeitsvertrages leistet ebenfalls keinen maßgeblichen Beitrag zur Klärung des vom Klauselverwender Gewollten. Der Betriebsvereinbarung selbst ist nämlich nicht deutlich zu entnehmen, ob sie in ihrem § 2 eine Grundvergütungspflicht nach den Tarifwerken des Öffentlichen Dienstes für den Arbeitgeber erst konstitutiv schaffen will oder lediglich einen im Jahre 1993 bereits betrieblich bestehenden Status Quo beschreiben möchte. Der dort verwendete Begriff des „gelten“ lässt beide Auslegungen zu, zumal vor dem Hintergrund, dass ein echter Regelungswille der Betriebsparteien in dem mit „Sonderregelungen“ überschriebenen § 3 ungleich klarer zum Ausdruck kommt.

- e) Nach allem ist das Arbeitsgericht völlig zutreffend zu der Einschätzung gelangt, § 2 Abs. 1, erster Halbsatz des Arbeitsvertrages könne zumindest in vertretbarer Weise so ausgelegt werden, wie die Klägerin dies tut. Dies führt gemäß der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB zur Maßgeblichkeit dieser (verwenderfeindlichen) Auslegung. Die Bestimmung ist auf die Inhaltskontrolle von arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klauseln uneingeschränkt anwendbar (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 09.11.2005 – 5 AZR 128/05, NZA 2006, 202). Dass damit auch der Inhalt der Hauptleistungspflicht der Arbeitgeberin festgelegt wird, spielt entgegen der Auffassung der Beklagten keine Rolle. § 307 Abs. 3 BGB schließt lediglich eine materielle Inhaltskontrolle vertraglicher Hauptleistungspflichten anhand der §§ 307 Abs. 1, 2, 308, 309 BGB aus.“

Diesen überzeugenden Ausführungen schließt die erkennende Berufungskammer sich auch für das vorliegende Verfahren an. Die Klägerin ist zwar nicht Altenpflegerin, sondern Mitarbeiterin in der Telefonzentrale. Ihre Erkenntnismöglichkeiten als juristisch ebenfalls nicht vorgebildete Mitarbeiterin weichen von denen einer Altenpflegerin jedoch nicht maßgeblich ab. Damit verbleibt es auch im vorliegenden Verfahren bei der Maßgeblichkeit der verwenderfeindlichen Auslegung der Klausel, so dass der Arbeitsvertrag die konstitutive Zusage einer Vergütung nach BAT enthält.

**b)**

Durch die Nichtfortschreibung des BAT ist die so ermittelte vertragliche Regelung der Parteien lückenhaft geworden. Diese Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen.

**aa)**

Um eine Regelungslücke handelt es sich, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder zwar nicht übersehen, aber doch bewusst deshalb offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig gehalten haben, und diese Annahme sich nachträglich als unzutreffend herausstellt (vgl. BAG, Urteil vom 16.06.2010, 4 AZR 925/08; BAG, Urteil vom 21.04.2009, 3 AZR 640/07, jeweils zitiert nach juris).

Danach ist vorliegend eine Regelungslücke gegeben. Die zeitdynamisch ausgestaltete Bezugnahme auf die Vergütungsstruktur des BAT ist zu einer statischen geworden, weil das Objekt der Bezugnahme von den Tarifvertragsparteien nicht mehr weiterentwickelt wird.

Die Lücke ist auch planwidrig.

Von einer Planwidrigkeit kann nur die Rede sein, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zu Grunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (vgl. BAG, Urteil vom 16.06.2010, 4 AZR 925/08; BAG, Urteil vom 21.04.2009, 3 AZR 640/07, jeweils zitiert nach juris).

Auch diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt. Ein „Einfrieren“ der Vergütung auf den im Zeitpunkt der Ablösung der bisher für die Vergütung maßgeblichen tariflichen Regelungen entsprach nicht dem Willen der Parteien. Dieser baute vielmehr auf der Dynamik der tariflichen Vergütungsregelungen auf (vgl. BAG, Urteil vom 25.02.2015, 5 AZR 481/13; BAG, Urteil vom 21.08.2013, 5 AZR 581/11, jeweils zitiert nach juris). So und nicht anders ist der Arbeitsvertrag der Parteien schließlich auch über Jahre gelebt worden (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 07.03.2017, 8 Sa 904/16, zitiert nach juris).

Mit der Tarifsukzession wurde der Arbeitsvertrag mithin planwidrig lückenhaft.

**bb)**

Die Regelungslücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen. Die ergänzende Vertragsauslegung ergibt, dass sich die Vergütung der Klägerin im Zeitraum nach der Tarifsukzession nach dem TVöD für den Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) richtet. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend angenommen.

Die ergänzende Vertragsauslegung ist bei Rechtsgeschäften aller Art möglich. Entscheidend ist, dass der Vertrag - wie vorliegend gegeben - eine Regelungslücke, ge-

nauer eine „planwidrige Unvollständigkeit“ enthält (vgl. BAG, Urteil vom 16.06.2010, 4 AZR 925/08; BAG, Urteil vom 21.04.2009, 3 AZR 640/07; BAG Urteil vom 09.12.2008, 3 AZR 431/07; BAG Urteil vom 28.9.2006, 8 AZR 568/05, jeweils zitiert nach juris). Bei der Schließung einer Vertragslücke durch ergänzende Vertragsauslegung tritt an die Stelle der lückenhaften Klausel diejenige Gestaltung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Lückenhaftigkeit der Regelung bekannt gewesen wäre (vgl. BAG, Urteil vom 16.06.2010, 4 AZR 925/08; BAG, Urteil vom 21.04.2009, 3 AZR 640/07, jeweils zitiert nach juris). Soweit es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, erfordert die ergänzende Vertragsauslegung einen an einem objektiv generalisierenden, am Willen und Interesse der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise ausgerichteten Maßstab, und nicht nur an dem der konkret beteiligten Personen. Sie muss deshalb für den betroffenen Vertragstyp als allgemeine Lösung eines stets wiederkehrenden Interessengegensatzes angemessen sein. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung und Bewertung des mutmaßlichen typisierten Parteiwillens und der Interessenlage ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses, da die ergänzende Vertragsauslegung eine anfängliche Regelungslücke rückwirkend schließt. Das gilt auch, wenn eine Lücke sich erst nachträglich als Folge des weiteren Verlaufs der Dinge ergeben hat. Zunächst ist hierfür an den Vertrag selbst anzuknüpfen, denn die in ihm enthaltenen Regelungen und Wertungen, sein Sinn und Zweck, sind Ausgangspunkt der Vertragsergänzung (vgl. BAG, Urteil vom 16.06.2010, 4 AZR 925/08; BAG, Urteil vom 21.04.2009, 3 AZR 640/07, jeweils zitiert nach juris).

Die ergänzende Auslegung ergibt hier, dass die Vergütung der Klägerin im Zeitraum nach der Tarifsukzession nach dem TVöD im Bereich der VKA zu bestimmen ist. Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat unter Berücksichtigung vorstehender Grundsätze dazu in der vorstehend zitierten Entscheidung Folgendes ausgeführt:

*„Die ergänzende Auslegung ergibt, dass die Vergütung der Klägerin im Zeitraum nach der Tarifsukzession nach dem TVöD in der im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) zu bestimmen ist. Dieses Tarifwerk hätten die Vertragsparteien in Bezug genommen, wenn sie die Tarifsukzession bedacht hätten. Der TVöD/VKA weist gegenüber den anderen in Betracht kommenden Tarifwerken, insbesondere dem TV-L, die größte Arbeitsvertragsnähe auf; er ist derjenige, der typischerweise gelten würde, wenn die ausgeübten Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht würden (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 21.08.2013 – 5 AZR 581/11, aaO, Rdz. 27; Urteil vom 27.01.2010 – 4 AZR 591/08, ZTR 2010, 479, Rdz. 33).*

*(1) Entscheidender Gesichtspunkt für die Arbeitsvertragsnähe ist aus Sicht der Kammer, dass Altenheime auf kommunaler Ebene, nicht aber auf Ebene des Bundes und der Länder, betrieben werden. Altenpflege ist, wie die Klägerin zu*

*Recht ausführt, eine typische freiwillige Selbstverwaltungsaufgabe der Gemeinden in Land Nordrhein-Westfalen.*

- (2) *Demgegenüber kommt es nicht maßgeblich darauf an, ob die Beklagte sich damals oder heute in einem wie auch immer beschaffenen „Unternehmensverbund“ befunden hat. Kooperieren mehrere Unternehmen, die Altenheime betreiben, ohne dabei die Arbeitgeberstellung zu vereinheitlichen, rechtfertigt dies nicht den Schluss, dass damit ein anderes Tarifwerk als „arbeitsvertragsnäher“ einzuschätzen wäre. An dem Betriebscharakter eines Altenheims und Tätigkeit der Klägerin ändert dies nichts; bei fiktiver Zuordnung zum öffentlichen Dienst verbliebe es bei der gemeindlichen Ebene. Im Übrigen könnte eine vertragliche Gleichstellung aller Arbeitnehmer, die im Konzern nicht einmal geboten ist, weil der Gleichbehandlungsgrundsatz nur unternehmensdimensional gilt (vgl. etwa BAG, Urteil vom 20.08.1986 – 4 AZR 272/85, DB 1987, 693), ebenso gut auf Basis des TVöD/VKA wie auf Basis des TV-L oder des TVöD für den Bereich des Bundes erreicht werden.*
- (3) *Unerheblich ist schließlich, was die Betriebsparteien, die die Betriebsvereinbarung vom 17.02.1993 abschlossen, vereinbart hätten, wäre ihnen die Tarifsukzession im Öffentlichen Dienst bekannt gewesen. Die Schließung einer Lücke in einer Betriebsvereinbarung folgt anderen Regeln als die ergänzende Auslegung eines lückenhaft gewordenen Formulararbeitsvertrages. Insbesondere gilt, dass es einer Entscheidung der Betriebsparteien bedarf, wenn es bei tatsächlicher und rechtlicher Betrachtung mehrere Möglichkeiten gibt, die Lücke in einer Betriebsvereinbarung zu schließen; die Gerichte für Arbeitssachen sind zu einer solchen nicht befugt (etwa LAG Niedersachsen, Urteil vom 06.12.2012 – 4 Sa 454/12 B – juris). Vorliegend ist hingegen danach zu fragen, welcher Vertragsinhalt dem mutmaßlichen Willen der Parteien am ehesten entsprochen hätte. Würde man nämlich im Hinblick auf das nunmehr anwendbare Tarifwerk eine „Zweifelsfreiheit“ fordern und mangels deren Vorliegen von einer ergänzenden Vertragsauslegung gänzlich absehen, mäße man § 2 Abs. 1, erster Halbsatz des Arbeitsvertrages einen Inhalt bei, der sich viel weiter von den Parteien Gewollten entfernte, als er sich bei jeder denkbaren Lückenfüllung ergäbe. Eine statische Festschreibung der Grundvergütung der Klägerin war von den Parteien auf gar keinen Fall gewollt.“*

Auch diesen in jeder Hinsicht überzeugenden Ausführungen schließt die Berufungskammer sich vollumfänglich für das vorliegende Verfahren an.

Dass die Klägerin im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen ist, ist für das vorstehend dargelegte Ergebnis unerheblich, denn eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, verliert ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis

mit dem Betriebserwerber nicht allein aufgrund des Betriebsübergangs. Mit Urteil vom 27.04.2017 (-C-680/15- und – C-681/15 – [Asklepios Kliniken]) hat der EuGH entschieden, dass die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 16 GRC der dynamischen Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber nicht entgegen steht, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht. Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben, so dass die Bezugnahme Klausel auch im Arbeitsverhältnis der Parteien weiterhin dynamisch wirkt (vgl. BAG, Urteil vom 30.08.2017, 4 AZR 95/14, Pressemitteilung Nr. 35/17).

Wegen der zugrunde zu legenden Eingruppierung der Klägerin sowie der von der Beklagten gezahlten Beträge wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf die diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts im angefochtenen Urteil Bezug genommen. Die von der Klägerin geltend gemachte Höhe der Forderung ist im Berufungsverfahren von der Beklagten nicht mehr angegriffen worden. Die Berechnungen der Klägerin und die des Arbeitsgerichts lassen auch keine Berechnungsfehler erkennen.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 1 BGB.

Die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 11 des Arbeitsvertrages hat die Klägerin durch ihr Geltendmachungsschreiben gewahrt.

Das Arbeitsgericht hat dem Zahlungsantrag in der zuerkannten Höhe mithin zutreffend stattgegeben.

### 3.

Der Feststellungsantrag ist ebenfalls zulässig und begründet.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn ein Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Der Vorrang der Leistungsklage steht dem nicht entgegen, wenn durch die Feststellungsklage der Streit der Parteien insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt wird (vgl. BAG, Urteil vom 22.10.2008, 4 AZR 735/07, zitiert nach juris).

Hier ist die begehrte Feststellung geeignet, die zwischen den Parteien bestehende Streitfrage, welche konkrete Vergütung zu zahlen ist, abschließend zu klären. Es handelt sich um eine auch außerhalb des Öffentlichen Dienstes übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, für die das in § 256 Abs. 1 ZPO geforderte Feststellungsinteresse anzunehmen ist, denn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag



wird der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 12.04.2016, 6 AZR 284/15, zitiert nach juris).

Die Feststellungsklage ist auch begründet. Wie vorstehend ausgeführt, hat die Klägerin einen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltordnung des TVöD/VKA. Auf die diesbezüglichen Ausführungen wird vollumfänglich Bezug genommen.

Die Berufung der Beklagten war mithin zurückzuweisen.

### III.

Die von der Klägerin erhobene Anschlussberufung wäre zwar zulässig, insbesondere fristgerecht eingelegt und begründet worden (vgl. §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG, 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO), aber in der Sache ohne Erfolg, weil das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, dass die Pflicht zur Vergütung der Klägerin nicht aus dem TV-L, sondern aus der Entgelttabelle des TVöD für den Bereich VKA folgt. Allerdings hat die Klägerin die Anschlussberufung nur für den Fall eingelegt, dass die Berufungskammer der Auffassung sein sollte, dass vorliegend der TV-L zur Anwendung kommt, was indes - wie ausgeführt - nicht der Fall ist. Die Anschlussberufung ist daher nicht zur Entscheidung angefallen.

### IV.

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten aufzugeben.

### V.

Die Kammer hat den der Beurteilung der Berufung zugrundeliegenden Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beigemessen und deshalb gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Revision zum Bundesarbeitsgericht für die Beklagte zugelassen.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

### **REVISION**

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**