

12 Sa 20/23
15 Ca 884/22
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 19.04.2023

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

E. F., E.Weg 7, O.

Klägerin und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte S. N. u. a., Anwaltskanzlei am C., O.L. str. 41, O.

g e g e n

Stiftung F. Krankenhaus E., vertreten durch den Vorstand Dipl.-OEC L. Q. U., L.
straße 40, E.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Dr. L., T., X., C. straÙe 14, E.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 19.04.2023
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Kleemeyer und den ehrenamtlichen Richter
Giese

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 09.11.2022 – 15 Ca 884/22 – abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin ab dem 01.05.2022 monatlich fortlaufend am 16ten des Monats neben dem anerkannten Tabellenentgelt nach BAT/KF (TG 14, Stufe 6 in der jeweils gültigen Fassung) und dem anerkannten Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 77,76 Euro auch eine Leistungszulage nicht nur mit anerkannten 250,00 Euro brutto, sondern in Höhe von 500,00 Euro brutto zu zahlen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Höhe einer Gehaltszulage nach Aufstockung der Arbeitszeit der Klägerin von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung.

Die Klägerin war vom 01.04.1998 bis zum 30.06.2007 bei der Beklagten, einem Krankenhaus, als Diplom-Physikingenieurin in der Strahlentherapie beschäftigt. In der nachfolgenden Zeit war sie ebenfalls als Diplom-Physikingenieurin in der Strahlentherapie in einem anderen Krankenhaus mit einem Beschäftigungsumfang von zuletzt 50 % beschäftigt. Ab dem 01.05.2014 sollte es zu einer erneuten Einstellung der Klägerin als Diplom-Physikingenieurin in der Strahlentherapie bei der Beklagten mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % kommen. Allerdings lag die Vergütung der Teilzeittätigkeit der Klägerin im Umfang von 50 % bei dem bisherigen Krankenhaus um 250,00 Euro brutto höher als die Vergütung, welche die Beklagte ihr bei Anwendung des Bundes-Angestellten-Tarifvertrags in kirchlicher Fassung (*im Folgenden BAT-KF*) für eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50 % anbieten konnte. Ohne Ausgleich dieser Gehaltsdifferenz war die Klägerin nicht bereit, zur Beklagten zurückzukehren. Die Klägerin und die Beklagte verständigten sich im Rahmen der Gehaltsverhandlungen mündlich darauf, der Klägerin diese Gehaltsdifferenz auszugleichen. Über ein Vollzeitarbeitsverhältnis haben die Parteien damals nicht verhandelt. Die Parteien schlossen den Dienstvertrag vom 03.02.2014. In diesem hieß es u.a.:

„§ 1

Frau/Herr E. F. wird ab 01.05.2014

als Diplom-Physikingenieurin eingestellt.

Das Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Der Aufgabenbereich kann durch Dienstanweisung näher bestimmt werden.

§ 2

Für das Dienstverhältnis gilt das Kirchliche Arbeitsvertragsrecht für Angestellte - Bundesangestelltentarifvertrag vom 23.02.1961 - in der jeweils im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland geltenden Fassung (BAT/Kirchliche Fassung).

Ergänzende allgemeine dienstrechtliche Regelungen finden ebenfalls Anwendung, sofern sie für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland gelten. Dies gilt insbesondere für die Gewährung von Zuwendungen, vermögenswirksame Leistungen etc.

§ 3

Die/der Mitarbeitende wird in die Entgeltgruppe 14/Fallgruppe 3/BAT Kirchliche Fassung bzw. den Pflegepersonalentgeltgruppen zum BAT-KF-PEGP.BAT-KF eingestuft.

§ 4

Die/der Mitarbeitende wird mit einem Stellenanteil von 50 Prozent eines bei der Stiftung F. Krankenhaus angestellten, vollbeschäftigten Mitarbeiters beschäftigt. Dies entspricht derzeit einer durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 19,25 Stunden.

...

§ 6

Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

...“

Die Klägerin war im Folgenden mit einem Beschäftigungsumfang von 50 %, d.h. mit 19,25 Stunden wöchentlich als Diplom-Physikingenieurin in der Strahlentherapie bei der Beklagten tätig. Die Beklagte gewährte der Klägerin monatlich das Tabellenentgelt nach BAT-KF auf Teilzeitbasis, einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss von zuletzt 77,76 Euro und eine jährliche Sonderzahlung nach BAT-KF auf Teilzeitbasis. Daneben zahlte sie an die Klägerin ab dem 01.05.2014 monatlich einen Betrag von 250,00 Euro brutto, der in den Entgeltabrechnungen gesondert ausgewiesen und als Leistungszulage bezeichnet war. Diese Zulage blieb nachfolgend betragsmäßig unverändert. Sie

...

wurde weder nach Tariflohnerhöhungen prozentual entsprechend erhöht noch wurden Tariflohnerhöhungen auf sie angerechnet.

Im Jahre 2020 äußerte die Klägerin gegenüber ihrem Vorgesetzten den Wunsch, ihre Arbeitszeit von 19,25 Wochenstunden auf 38,5 Wochenstunden, d.h. auf Vollzeit, aufzustocken. Diesem Wunsch wurde nicht entsprochen. Am 02.07.2021 schrieb die Beklagte zum 01.05.2022 eine Stelle als Medizin-Physik-Experte-MPE (m/w/d) in Voll- oder Teilzeit für die Strahlentherapie aus, weil einer von zwei Kollegen der Klägerin zum 30.04.2022 in Ruhestand ging. Es handelte sich inhaltlich um diejenigen Tätigkeiten, welche die Klägerin bereits in Teilzeit ausübte. Eine Angabe zur Vergütung enthielt die Stellenausschreibung nicht. Wegen der weiteren Einzelheiten der Stellenausschreibung wird auf Anlage K3 zur Klageschrift Bezug genommen. Die Klägerin bewarb sich am 01.05.2022 auf diese Stelle und wies darauf hin, dass sie bereits seit geraumer Zeit ihre Arbeitszeit gerne erweitern wolle. Die Bewerbung der Klägerin war nicht erfolgreich. Die Beklagte stellte eine externe Bewerberin ein. Nach Kommunikation mit der Personalleiterin teilte diese der Klägerin am 29.11.2021 per E-Mail mit, dass dem Aufstockungsverlangen nicht entsprochen werden könne, weil die Vollzeitstelle nachbesetzt werden müsse und eine Teilzeitkraft nicht habe gefunden werden können. Mit Anwaltsschreiben vom 08.12.2021 machte die Klägerin den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung, konkret auf eine Vollzeitstelle unter Bezugnahme auf § 9 TzBfG geltend. Nachdem die Beklagte dieses Begehren abgelehnt hatte, machte die Klägerin mit der Klageschrift vom 21.02.2022 - der Beklagten am 25.02.2022 zugestellt - auf der Grundlage von § 9 TzBfG die Feststellung geltend, dass sich das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ab dem 01.05.2022 von einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit aktuell 19,25 Wochenstunden in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ändern werde, so dass sie ab diesem Zeitpunkt bei einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von Montag bis Freitag, beginnend jeweils ab 07.30 Uhr, wöchentlich 38,5 Stunden zu erbringen habe. Hilfsweise beehrte sie die Feststellung von Schadensersatz wegen nicht gewährter Arbeitszeiterhöhung einschließlich der Erhöhung ihrer Zulage.

Im Anschluss an die Güteverhandlung vom 18.03.2022 teilte die Prozessbevollmächtigte der Klägerin dem Arbeitsgericht mit, dass die Parteien doch noch außergerichtlich übereingekommen seien, nachdem die Personalleiterin ihr mit E-Mail vom 31.03.2022 mitgeteilt hatte, dass die Klägerin ab dem 01.05.2022 in Vollzeit beschäftigt werde. Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin schlug einen Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 Satz 2 ZPO vor, wonach ab dem 01.05.2022 gemäß Ziffer 1 die Arbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden und gemäß Ziffer 2 das Tabellenentgelt auf Vollzeit und die Leistungszulage auf 500,00 Euro brutto angepasst werden sollte. Diesen Vergleich lehnte die Beklagte ab. Sie bestätigte allerdings, dass eine außergerichtliche Einigung zur Erhöhung der Arbeitszeit ab dem 01.05.2022 gegeben sei. Ein entsprechender Nachtrag zum Arbeitsvertrag sei versandt. Insoweit werde die Klage anerkannt. Ein Anspruch auf Erhöhung der Zulage von 250,00 Euro brutto auf 500,00 Euro brutto bestehe jedoch nicht. Insoweit werde beantragt, die Klage abzuweisen. Im Übrigen bedürfe es weiterer Regelungen nicht, weil auf den Arbeitsvertrag der BAT-KF Anwendung finde. Es ge-

nüge, die Arbeitszeit aufzustocken. Alles Weitere ergebe sich aus dem BAT-KF. Daraufhin hat das Arbeitsgericht am 11.04.2022 - der Beklagten am 20.04.2022 zugestellt - ein Anerkenntnisteilurteil mit folgendem Tenor erlassen:

„Es wird festgestellt, dass sich das Teilzeit-Arbeitsverhältnis der Klägerin als Medizin-Physik-Experte in der Strahlentherapie bei der Beklagten mit aktuell 19,25-Stunden-Woche ab dem 01.05.2022 in ein Vollzeitarbeitsverhältnis mit dem Inhalt ändern wird, so dass die klägerische Partei ab diesem Zeitpunkt bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von Montag bis Freitag, beginnend ab jeweils 7.30 Uhr, wöchentlich 38,5 Stunden zu erbringen hat.“

Seit dem 01.05.2022 beschäftigte die Beklagte die Klägerin tatsächlich mit einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Sie vergütete dieser das Tabellenentgelt und die Jahressonderzahlung auf der Basis einer Vollzeitstelle. Der Fahrtkostenzuschuss belief sich weiterhin auf 77,76 Euro monatlich. Die Leistungszulage zahlte die Beklagte der Klägerin weiterhin in Höhe von monatlich 250,00 Euro brutto.

Die Klägerin hat gemeint, die ihr im Rahmen des Teilzeitarbeitsverhältnisses gewährte Zulage in Höhe von 250,00 Euro brutto sei ab dem 01.05.2022 aufgrund des nunmehr zwischen den Parteien bestehenden Vollzeitarbeitsverhältnisses auf 500,00 Euro brutto zu erhöhen. Die außertarifliche Zulage habe einen Bezug zum Beschäftigungsumfang. Der Umstand, dass die Zulage damals vereinbart wurde, um die Gehaltsdifferenz auszugleichen, belege den Bezug zur Leistung. Wäre sie damals in Vollzeit eingestellt worden, so wäre auch entsprechend eine höhere Differenz als Zulage vereinbart worden. Der Bezug zu ihrer Leistung ergebe sich auch daraus, dass die Zulage in den Abrechnungen als Leistungszulage ausgewiesen wurde. Darüber hinaus folge eine entsprechende Anpassung der Höhe der Zulage aus § 18 BAT-KF. Hierin werde ausdrücklich geregelt, dass Teilzeitbeschäftigten sowohl das Tabellenentgelt als auch alle sonstigen Geldbestandteile gemäß ihrem Anteil an der Arbeitszeit zustünden. Bei einer Aufstockung der Arbeitszeit müsse umgekehrt Entsprechendes gelten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 01.05.2022 monatlich fortlaufend neben dem anerkannten Tabellenentgelt nach BAT/KV (TG 14, Stufe 6 in der jeweils gültigen Fassung) und dem anerkannten Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 77,76 EUR auch eine Leistungszulage nicht nur mit anerkannten 250,00 Euro brutto, sondern in Höhe von 500,00 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, der Klägerin stehe der geltend gemachte Anspruch auf Erhöhung der Zulage nicht zu. Es erschließe sich auch nicht, inwieweit die Zulage aufgrund der damaligen Verhandlungen zwischen den Parteien im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsumfang stehe. Da die Zulage keinerlei Bezug zum Beschäftigungsumfang habe, scheidet eine automatische Erhöhung aus. Es sei reine Spekulation, wenn die Klägerin vortrage, die Zulage wäre bei einer Einstellung im Jahr 2014 in Vollzeit verdoppelt worden. Der Leistungsbezug folge nicht aus der Bezeichnung in den jeweiligen Gehaltsabrechnungen. Es habe sich dabei lediglich um eine im Abrechnungsprogramm ausgewählte Zulagenverschlüsselung gehandelt. Ein Zusammenhang zu einer besonderen, durch die Klägerin im Rahmen ihrer Tätigkeit erbrachten Leistung bestehe nicht. Die Zulage sei als außertarifliche Zulage schlicht zur Abbildung einer bestimmten Gehaltsvorstellung, welche nicht über den Tarif habe abgebildet werden können, zugesagt worden. Auch aus den tarifvertraglichen Regelungen ergebe sich kein entsprechender Anspruch, weil § 18 BAT-KF nur „tarifliche“ Entgeltbestandteile und nicht die hier streitgegenständliche außertarifliche Zulage erfasse.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Schlussurteil vom 09.11.2022 abgewiesen. Der Anspruch auf die begehrte höhere Zulage folge weder aus einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung der Parteien noch aus § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 18 BAT-KF. Gegen das ihr am 05.12.2022 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 05.01.2023 Berufung eingelegt und diese am Montag, den 06.02.2023 begründet.

Die Klägerin ist der Ansicht, bei den 250,00 Euro habe es sich um einen festen Gehaltsbestandteil gehandelt, der seitens der Beklagten gerade unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung gezahlt worden sei. Es habe sich nicht um irgendeine isolierte Sonderzulage gehandelt, sondern um einen festen Gehaltsbestandteil im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsumfang. Irrelevant sei, was im Jahr 2014 besprochen worden sei, weil ohnehin keine Vollzeitbeschäftigung zur Debatte stand. Aus ihrem Vorbringen ergebe sich immanent, dass die Leistungszulage an den zeitlichen Umfang ihrer Leistungserbringung geknüpft gewesen sei. Schließlich seien bei ihrer Wiedereinstellung zwei Teilzeitgehälter verglichen worden. Nachdem ihrem Aufstockungsverlangen entsprochen worden sei, sei die Zulage als fester Gehaltsbestandteil ebenso anzupassen. Und schließlich sei die Zahlung der Zulage jahrelang entsprechend ihrer Bezeichnung für ihre Leistung gezahlt worden.

Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht außerdem die entsprechende Anwendung von § 18 BAT-KF, der alle Gehaltsbestandteile erfasse, verneint. Wenn diese Regelung Teilzeitbeschäftigte vor einer Diskriminierung bewahren solle, könne nichts Anderes in der umgekehrten Lage gelten, nämlich bei einer Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit. Der Ausweis als Leistungszulage sei nur aus abrechnungstechnischen Gründen erfolgt. Andernfalls wäre der Betrag in der Gesamtsumme aufgegangen. Letztlich versuche die Beklagte sie mit der doppelten Arbeitsleistung relativ preiswerter als zuvor zu beschäftigen.

Schließlich sei anzunehmen, dass sie wegen der Durchsetzung ihres Aufstockungsbegehrens gemäßregelt werde.

Soweit die Beklagte zu der ausgeschriebenen Stelle behauptet, dass diese „ganz normal“ nach BAT-KF, d.h. ohne jegliche Zulage, habe ausgeschrieben werden sollen, bestreite die Klägerin dies mit Nichtwissen. In der Stellenausschreibung sei ganz bewusst keine Vergütung genannt worden. Ihr Kollege, der bereits da war, werde ebenfalls außertariflich bezahlt. Wie die neu eingestellte Kollegin vergütet werde, wisse sie nicht. Es handele sich aber auch um eine Kollegin mit wenig Berufserfahrung.

Im Termin am 19.04.2023 trägt die Klägerin vor, dass sie folgende von der Personalleiterin unterzeichnete Änderung zum Dienstvertrag mit dem nachfolgenden Text zweifach erhalten habe: „Der zwischen den Parteien geschlossene Dienstvertrag vom 03.12.2014 in seiner letzten Fassung wird wie folgt geändert: § 1 Frau F. wird ab dem 01.05.2022 mit einem Quotienten von 100 % beschäftigt. In den übrigen Vertragsbedingungen treten keine Änderungen ein.“ Sie habe von den beiden Ausfertigungen kein unterzeichnetes Exemplar zurückgesandt.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des am 09.11.2022 verkündeten Schlussurteils des Arbeitsgericht Düsseldorf - 15 Ca 884/22 -, die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 01.05.2022 monatlich fortlaufend neben dem anerkannten Tabellenentgelt nach BAT/KV (TG 14, Stufe 6 in der jeweils gültigen Fassung) und dem anerkannten Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 77,76 EUR auch eine Leistungszulage nicht nur mit anerkannten 250,00 EUR brutto, sondern in Höhe von 500,00 EUR brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Eine Erhöhung scheidet aus, weil die Zulage ausschließlich zum Ausgleich einer Gehaltsdifferenz zur Vorarbeitgeberin vereinbart worden sei. Die Bezeichnung in den Entgeltabrechnungen sei unerheblich. Es handele sich eben um eine leistungsunabhängige Pauschale. Da die Zulage nicht mit der Arbeitsleistung der Klägerin im Synallagma stehe, könne sie bei Verdopplung der Arbeitszeit keine Verdopplung der Zulage verlangen. Etwas Anderes hätte ausdrücklich vereinbart werden müssen, was die Klägerin nicht einmal selbst behauptete. Alleine das Tabellenentgelt bilde die von ihr zu vergütende Arbeitsleistung der Klägerin ab. Es handelte sich bei der Zulage um eine leistungsunabhängige Pauschale zum Zwecke der Mitarbeitergewinnung, die lediglich an die damalige konkrete Situation angeknüpft habe. Es sei reine Spekulation, dass sie in 2014 eine Vollzeitätigkeit mit einer Zulage von 500,00 Euro vergütet hätte.

Aus § 18 BAT-KF folge nichts Anderes. Die Vorschrift regle schon nicht den Fall der Aufstockung der Arbeitsleistung und beziehe sich außerdem nur auf tarifliche Gehaltsbestandteile. Eine entsprechende Anwendung scheidet aus, weil das TzBfG keinen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit gebe. Auch § 9 TzBfG führe nicht zu einer

dem Sinn und Zweck entsprechenden Situation von § 18 BAT-KF. Derjenige Beschäftigte, der sich auf § 9 TzBfG berufe, sei nicht auch noch schutzwürdig in Bezug auf über das Tabellenentgelt hinausgehende Entgeltbestandteile.

Mit einer Maßregelung habe dieses Verfahren nichts zu tun.

Zu der ausgeschriebenen Stelle behauptet die Beklagte, dass diese „ganz normal“ nach BAT-KF, d.h. ohne jegliche Zulage, habe besetzt werden sollen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die zulässige Berufung der Klägerin ist begründet, weil die zulässige Klage begründet ist.

I. Der Klageantrag, welcher der Auslegung bedarf, ist als Feststellungsantrag gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

1. Klageanträge sind entsprechend den für Willenserklärungen geltenden Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) so auszulegen, dass im Zweifel gewollt ist, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht. Für das Verständnis eines Klageantrags ist deshalb nicht am buchstäblichen Wortlaut des Antrags zu haften. Die Grenzen der Auslegung oder auch der Umdeutung eines Klageantrags sind jedoch erreicht, wenn ein Kläger unmissverständlich ein bestimmtes Prozessziel verfolgt, auch wenn dieses Vorgehen seinem wohlverstandenen Eigeninteresse widerspricht. Dies dient nicht zuletzt der hinreichenden Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange des Klagegegners als Erklärungsadressaten. Bei der Auslegung sind die von der klagenden Partei vorgenommenen Begrenzungen des Klagebegehrens zu beachten. Diese können sich aus den Anträgen selbst und einer Zusammenschau der Anträge sowie dem Prozessverlauf ergeben (BAG 15.06.2021 - 9 AZR 217/20, juris Rn. 29).

2. In Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze ist der zuletzt von der Klägerin betreffend die Zulage gestellte Antrag trotz seiner auf einen Leistungsantrag hindeutenden Formulierung („wird verurteilt“) als Feststellungsantrag zu verstehen. Dies ergibt sich in diesem konkreten Fall unter Berücksichtigung der richtig verstandenen Interessenlage der Klägerin und unter Berücksichtigung des Prozessverlaufs sowie der Interessen der Beklagten.

a) Verstünde man den Klageantrag als Leistungsantrag, wäre er bei seiner Einreichung mit Schriftsatz vom 25.04.2022 bei dem Arbeitsgericht am 27.04.2022 vollständig unzulässig gewesen, denn er bezöge sich ausschließlich auf künftige Leistungen ab dem 01.05.2022. Die Voraussetzungen des § 259 ZPO sind nicht gegeben. Diese

Vorschrift ermöglicht nicht die Verfolgung eines erst in der Zukunft entstehenden Anspruchs. Sie setzt vielmehr voraus, dass der geltend gemachte Anspruch bereits entstanden ist (BAG 19.02.2020 - 5 AZR 180/18, juris Rn. 10). Dies war nicht der Fall. Vergütungsansprüche, wie die hier streitige Zulage, entstehen erst mit Erbringung der Arbeitsleistung, weil der Vertrag durch Kündigung beendet werden kann oder der Arbeitnehmer die ihm obliegende Leistung, ohne Vorliegen der Voraussetzungen, unter denen ein Anspruch auf Vergütung ohne Arbeitsleistung gegeben wäre, verweigern kann. Der Abschluss des Arbeitsvertrags reicht für die Entstehung des Anspruchs nicht aus (BAG 19.02.2020 a.a.O. Rn. 11).

b) Ein solches zur Unzulässigkeit des Antrags führendes Antragsverständnis ergibt sich unter Berücksichtigung des Prozessverlaufs indes nicht. Die Klägerin hatte ursprünglich als Hauptantrag den von der Beklagten anerkannten Antrag betreffend den Umfang der Arbeitszeit gestellt. Als Hilfsanträge hatte sie die Feststellung einer Schadensersatzpflicht der Beklagten begehrt, welche mit dem Klageantrag zu 2) u.a. auch die erhöhte Leistungszulage von 500,00 Euro brutto betraf. Diese sollten für den Fall gestellt sein, dass ihr Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz, auf den sie sich beworben hatte, untergegangen war. Dieser Hilfsantrag wurde nach Antragsfassung und Begründung ausdrücklich als Feststellungsantrag gestellt. Nachdem das Anerkenntnisteilurteil ergangen war, erklärte die Klägerin die Hilfsanträge mit dem Schriftsatz vom 25.04.2022 für erledigt und erklärte zugleich, dass der Klageantrag zu 2) umgestellt werde, weil er aufgrund der Weigerung der Beklagten, die Zulage ebenfalls entsprechend zu erhöhen, teilweise nicht erledigt sei. Bei verständiger Würdigung ergibt sich unter Berücksichtigung der Belange der Beklagten, dass die Klägerin trotz der anderen Formulierung letztlich nur den - teilweise nicht erledigten - Feststellungsantrag der veränderten Prozesslage anpassen wollte und nunmehr nur noch die Feststellung der Zahlungspflicht einer um 250,00 Euro brutto höheren Zulage beehrte.

c) Dafür spricht auch das nachfolgende Verhalten der Klägerin. Hätte es sich um eine Leistungsklage gehandelt, hätte die Klägerin zu den im Laufe des Verfahrens bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung fällig werdenden erhöhten Zulagen zum Anspruchsgrund vortragen müssen (erbrachte Arbeitsleistung, Urlaub usw.), weil die Klage auf künftige Leistungen sich nur noch auf diejenigen nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung fällig werdenden erstreckte. Dies ist nicht erfolgt. Die Interessen der Beklagten stehen dem Verständnis als Feststellungsantrag nicht entgegen. Vielmehr hat sie den hier streitigen Anteil der Zulage als Gegenstand des bisherigen Feststellungsantrags erachtet und mit dem Anerkenntnis mit Schriftsatz vom 11.04.2022 ausdrücklich Klageabweisung betreffend den Anspruch auf Erhöhung der Zulage beantragt. Und auch nachfolgend hat sie zu keinem Zeitpunkt eine unzulässige Umstellung auf einen Leistungsantrag gerügt oder aber geltend gemacht, dass die Klägerin zu den Monaten bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung nicht ausreichend zum Anspruchsgrund vorgetragen habe. Zutreffend haben beide Parteien vielmehr im Rahmen des zuletzt noch aufrecht erhaltenen Feststellungsantrags über

die Zahlungspflicht der Beklagten betreffend die Zulage an sich gestritten und hierzu vorgetragen.

3. Mit diesem Verständnis ist der Antrag gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

a) Die Feststellung der Zahlungspflicht der monatlich um 250,00 Euro brutto erhöhten Zulage ist ein feststellungsfähiges Teilrechtsverhältnis i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. auch BAG 19.02.2020 - 5 AZR 180/18, juris Rn. 11 zur Feststellung einer Zahlungspflicht). Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt. Die zur Feststellung gestellte Zahlungspflicht bezieht sich im Sinne einer Spitzenbetragsfeststellungsklage alleine auf die weiteren 250,00 Euro brutto monatlich an Zulage über die bereits gewährten 250,00 Euro brutto monatlich hinaus. Die übrigen Gehaltsbestandteile werden lediglich aus Klarstellungsgründen zur Abgrenzung des Spitzenbetrags genannt, aber nicht selbst zur Feststellung erhoben. Die Feststellung bezieht sich auf eine monatliche Leistung beginnend mit dem Monat Mai 2022, die - wie in der mündlichen Verhandlung erörtert - monatlich fortlaufend am 16ten des Monats (§ 20 Abs. 1 BAT-KF) zur Zahlung fällig ist.

b) Das erforderliche Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO ist gegeben. Die Beklagte bestreitet die Verpflichtung zur Zahlung einer höheren Zulage. Der Vorrang der Leistungsklage steht dem Feststellungsantrag nicht entgegen. Es ist auch nicht insoweit entfallen, als betreffend die ab Mai 2022 im Lauf des Rechtsstreits entstandenen Ansprüche eine Leistungsklage möglich gewesen wäre. Die im Laufe des Rechtsstreits nachträglich eingetretene Möglichkeit einer Leistungsklage lässt das ursprünglich bestehende Feststellungsinteresse nicht entfallen. Einer Aufspaltung in einen Leistungsantrag für die bereits fälligen und einen Feststellungsantrag für die noch nicht fälligen Ansprüche bedarf es in einem solchen Fall nicht (BAG 14.10.2021 - 8 AZR 96/20, juris Rn. 18).

II. Der mit diesem Verständnis zulässige Feststellungsantrag ist begründet, weil die von der Klägerin geltend gemachte Zahlungspflicht auf eine um 250,00 Euro brutto monatlich erhöhte Zulage ab dem 01.05.2022 besteht. Der Anspruch ergibt sich als Erhöhungsanspruch in Folge des von der Beklagten anerkannten Anspruchs aus § 9 TzBfG der Klägerin.

1. Dies war zur Überzeugung der Kammer von Beginn an Inhalt des Begehrens der Klägerin im Rahmen des hier zur Entscheidung gestellten einheitlichen Lebenssachverhalts. Sie hat letztlich durchgehend für sich in Anspruch genommen, dass nach der Erhöhung ihrer Arbeitszeit quasi automatisch als arbeitsleistungsbezogene Komponente auch die Zulage zu erhöhen sei. Dies ergibt sich besonders deutlich durch das Abstellen auf § 18 BAT-KF und die daraus gezogene Schlussfolgerung, dass im umgekehrten Fall des Wechsels von Teilzeit zu Vollzeit die Vergütung entsprechend zu erhöhen ist.

2. Zur Überzeugung der Kammer folgt aus einer Erhöhung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG ein entsprechender zeitanteiliger Anspruch auf Erhöhung der Vergütung.

a) Zur Rechtsfolge eines erfolgreichen Erhöhungsverlangens gemäß § 9 TzBfG wird zum einen vertreten, dass sich der Anspruch auf das Arbeitsentgelt grundsätzlich entsprechend erhöht, wenn es zu einer Verlängerung der Arbeitszeit gekommen ist, auch wenn § 9 TzBfG dazu keine Aussage enthält (z.B. ErfK/Preis, 23. Aufl. 2023, § 9 TzBfG Rn. 9, Laux/Schlachter, TzBfG 2. Aufl. 2011, § 9 Rn. 80; BeckOK/Bayreuther, 67. Ed. Stand 01.03.2023, § 9 TzBfG Rn. 13 a.E.; Vossen in Arnold/Gräfl, TzBfG 5. Aufl. 2021, § 9 Rn. 43). Diese Rechtsfolge soll Zulagen erfassen, die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit stehen (ErfK/Preis a.a.O. Rn. 9, Laux/Schlachter a.a.O. Rn. 9; Vossen in Arnold/Gräfl a.a.O. Rn. 43). Andere führen aus, dass über die Gegenleistung des Arbeitgebers für die Vollzeitätigkeit eine Vereinbarung zu treffen sei. Unterbleibe dies, sei durch eine ergänzende Vertragsauslegung eine Anpassung an die Arbeitszeit zu erreichen (MüKoBGB/Müller-Glöge, 9. Aufl. 2023 § 9 TzBfG Rn. 12; dahingehend auch Boecken/Jousen, TzBfG 6. Aufl. 2019, § 9 Rn. 33).

b) Die Kammer folgt der zuerst genannten Ansicht. Sie ist besser mit dem Sinn und Zweck der Vorschrift des § 9 TzBfG vereinbar, auch wenn der Gesetzgeber die Vergütungsanpassung nicht ausdrücklich in das Gesetz aufgenommen hat. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass § 9 TzBfG die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit innerhalb des im Übrigen unverändert bestehenden Arbeitsverhältnisses bezweckt (BAG 16.09.2008 - 9 AZR 781/07, juris Rn. 42) und der „entsprechende Arbeitsplatz“ i.S.v. § 9 TzBfG nur durch die arbeitsplatzbezogene Vergleichbarkeit, nicht aber durch eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Abweichung in der Vergütung bestimmt wird (BAG 08.05.2007 - 9 AZR 874/06, juris Rn. 18, 20; vgl. zur tätigkeitsbezogenen Vergleichbarkeit auch BT-Drs. 19/3452 S. 17 zur Neufassung des § 9 TzBfG ab dem 01.01.2019). Der Gesetzgeber ist davon ausgegangen, dass die Bereitschaft zum Wechsel in Teilzeit gesteigert wird, wenn dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Rückkehr zu einer erhöhten Arbeitszeit eingeräumt wird. Damit soll der Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt erleichtert werden. Das Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit nach § 9 TzBfG soll dem Arbeitnehmer die Entscheidung zur (vorübergehenden) Teilzeitarbeit erleichtern, da er nicht befürchten muss, dauerhaft auf höhere Verdienstmöglichkeiten zu verzichten. Diesem Zweck würde es zuwiderlaufen, wenn der Arbeitgeber durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die neu zu besetzende Stelle den Anspruch aus § 9 TzBfG für den ändierungswilligen Teilzeitarbeitnehmer einseitig unattraktiv gestalten könnte (BAG 15.08.2006 - 9 AZR 8/06 juris Rn. 19; BAG 08.05.2007 - 9 AZR 874/06, juris Rn. 26 jeweils mit Nachweisen zur Gesetzeshistorie). Aus alledem schließt das Bundesarbeitsgericht - allerdings im Rahmen eines Verfahrens Erhöhung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG -, dass bei einer Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit ausschließlich Umfang und gegebenenfalls Verteilung der Arbeitszeit verändert werden. Im Übrigen bleibt der Arbeitsvertrag unverändert. Die Vergütung wird lediglich nach dem Grundsatz „pro rata temporis“ entsprechend angepasst. Der Gesetzgeber hat

in § 9 TzBfG davon abgesehen, bei der Besetzung eines freien Vollzeitarbeitsplatzes durch einen Teilzeitarbeitnehmer die Geltung sämtlicher Arbeitsbedingungen des zu besetzenden Vollzeitarbeitsplatzes auf das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Teilzeitarbeitnehmer vorzusehen oder eine eigenständige Anpassungsregelung aufzunehmen (BAG 08.05.2007 - 9 AZR 874/06, juris Rn. 27; krit MüKoBGB/Müller-Glöge, 9. Aufl. 2023 § 9 TzBfG Rn. 12 Fn. 58, der die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zu „pro-rata-temporis“ als „unklar“ bezeichnet). Diesen Ausführungen folgt die erkennende Kammer jedenfalls für den Fall, dass mit dem Teilzeitbegehren lediglich der Arbeitszeitumfang bei ansonsten unveränderter Tätigkeit geändert wird (vgl. zur ausnahmsweisen Anwendung von § 9 TzBfG betreffend eine höherwertige Tätigkeit BAG 16.09.2008 - 9 AZR 781/07, juris). Dem Ziel, die Flexibilisierung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu fördern, widerspricht es in einem solchen Fall, den Arbeitnehmer für eine zeitanteilig höhere Vergütung zunächst auf eine Vertragsänderung zu verweisen. Davon geht letztlich im Grundsatz sogar die hiesige Beklagte aus, die ohne weiteres und aus Sicht der Kammer zutreffend das Tabellenentgelt und die Jahressonderzahlung angepasst hat. Aus dem Gesetz und dessen Zweck geht unter Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte hervor, dass in einem solchen Fall, der Arbeitsvertrag an sich - abgesehen vom Arbeitszeitumfang - unverändert bleiben soll. Es soll der Teilzeitbeschäftigte seine Arbeitsleistung dem Arbeitgeber in Vollzeit gerade nicht für eine relativ niedrigere Vergütung und damit letztlich nach dem Erhöhungsverlangen relativ günstiger zur Verfügung stellen. Mit diesem Auslegungsergebnis wird auch der Zweck der Teilzeitrichtlinie 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, deren Umsetzung das TzBfG dient (BAG 16.09.2008 - 9 AZR 781/07, juris Rn. 29), besser verwirklicht. Ziel der Rahmenvereinbarung ist es nach ihrem § 1 Buchst. b, die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis zu fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beizutragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt. § 5 Nr. 3 Buchst. b der Rahmenvereinbarung sieht vor, dass die Arbeitgeber, soweit dies möglich ist, Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit, wenn sich diese Möglichkeit ergibt, berücksichtigen „sollten“ (vgl. dazu im Zusammenhang mit § 9 TzBfG auch BAG 17.10.2017 - 9 AZR 192/17, juris Rn. 34). Dieses Ziel wird beeinträchtigt, wenn bei einem erfolgreichen Erhöhungsverlangen bei inhaltlich unveränderter Tätigkeit nicht zugleich zeitanteilig die Vergütung erhöht würde. Dies würde den Wechsel in Teilzeit beeinträchtigen, weil bei der Rückkehr in Vollzeit zunächst die Höhe der Vergütung in Frage stünde und diese ggfs. sogar relativ niedriger ausfallen könnte. Was in Fällen gilt, in denen nach einer Erhöhung tätigkeitsspezifische Besonderheiten eingreifen oder die Tätigkeit höherwertig ist, bedarf hier keiner Entscheidung.

c) In Anwendung dieser Grundsätze gilt Folgendes:

aa) Die Klägerin hat ein Erhöhungsverlangen gemäß § 9 TzBfG gegenüber der Beklagten geltend gemacht. Es bezog sich, wie von § 9 TzBfG grundsätzlich vorausgesetzt, auf eine inhaltlich unveränderte Tätigkeit und es sollte lediglich der Arbeitszeitumfang verändert werden. Der Umstand, dass die Beklagte die tatsächlich zuvor ausgeschriebene Stelle mit einem anderen Bewerber besetzt hatte, steht dem Anspruch aus § 9 TzBfG nicht entgegen, nachdem die Beklagte diesen Anspruch mit dem Hauptantrag der Klägerin anerkannt hatte. Bereits das Anerkenntnis und das daraufhin ergangene rechtskräftige Anerkenntnisurteil zeigen deutlich, dass dadurch - abgesehen von der Aufnahme des Arbeitszeitbeginns und der Verteilung auf die Arbeitstage - nur der Arbeitszeitumfang verändert worden ist. Weitergehende Arbeitsvertragsänderungen enthält das Anerkenntnis ebenso wie das Anerkenntnisurteil bei inhaltlich unveränderter Tätigkeit der Klägerin zutreffend nicht.

bb) Der aus der Erhöhung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG folgende Anspruch auf zeitanteilige Erhöhung der Arbeitsvergütung erfasst entgegen der Ansicht der Beklagten nicht nur das Tabellenentgelt und die Jahressonderzahlung, sondern auch die mit der Klägerin individuell vereinbarte Zulage von 250,00 Euro, die sich aufgrund der Aufstockung der Arbeitszeit von 50 % auf 100 % um 250,00 Euro auf insgesamt 500,00 Euro brutto erhöht. Es handelt sich um eine Zulage, die einen Bezug zum Arbeitszeitumfang der Klägerin hat und den Wert der im Austauschverhältnis ursprünglich bis zum 30.04.2022 geschuldeten Arbeitsleistung der Klägerin bestimmte. Daran ändert nichts, dass es sich um eine Zulage aus den Gehaltsverhandlungen im Jahr 2014 handelt, die den Unterschied zu der Vergütung bei der Vorarbeitgeberin abbildete und sich auf die damals alleine in Rede stehende Teilzeittätigkeit bezog. Ergebnis der damaligen Vertragsverhandlungen war, dass der Wert der von der Klägerin erbachten Teilzeittätigkeit nicht alleine durch das Tabellenentgelt des BAT abgebildet wurde, sondern 250,00 Euro brutto monatlich mehr wert war. Mit diesem Inhalt haben die Parteien Leistung und Gegenleistung damals bewertet. Richtig ist, dass die Zulage im Laufe des Arbeitsverhältnisses betragsmäßig unverändert geblieben ist und bei Tariflohnerhöhungen nicht entsprechend angepasst wurde. Dies bedeutet aber nicht, dass die Zulage den Wert der Arbeitsleistung der Klägerin nicht mehr mitbestimmte. Richtig ist, dass daraus ersichtlich wird, dass es darum ging, die damalige Vergütungsdifferenz auszugleichen. Dabei blieb es aber auch in der Folgezeit, denn die Zulage wurde weder befristet gewährt, noch abgeschmolzen. Der Wert der Teilzeitbeschäftigung wurde vielmehr von den Vertragsparteien dauerhaft mit fest 250,00 Euro mehr bewertet als tariflich nach dem BAT-KF vorgesehen. Dann ist es nur folgerichtig, die Zulage auch an dem aus der Erhöhung der Arbeitszeit folgenden Anspruch auf zeitanteilige Vergütung teilhaben zu lassen. Es kam nicht darauf an, dass die Beklagte die freie Stelle nach ihrem Vortrag nach dem BAT-KF vergeben wollte. Das erfolgreiche Erhöhungsverlangen ändert nur den Arbeitszeitumfang bei im Übrigen unverändertem Arbeitsvertrag mit dem zugleich gegebenen Anspruch auf zeitanteilige Erhöhung der Vergütung. Wenn der Arbeitsvertrag die Teilzeitvergütung außertariflich vergütet, dann nimmt die Klägerin diese höhere Bewertung ihrer Arbeitsleistung zeitanteilig in die Vollzeittätigkeit mit. Eine abweichende vertragliche Vereinbarung, welche den aus § 9 TzBfG zeitanteilig folgenden Anspruch auf Erhöhung der Zulage abänderte, ist nicht

ersichtlich. Eine solche Vereinbarung hat die Beklagte schon nicht vorgetragen. Und selbst wenn die im Termin von der Klägerin überreichte Änderung des Dienstvertrags von dieser unterzeichnet worden wäre - wofür kein Anhalt besteht, denn diese hatte noch beide nicht unterzeichnete Ausfertigungen - änderte dies nichts. Es wurde nur der Beschäftigungsquotient auf 100 % geändert und im Übrigen sollte der Arbeitsvertrag unverändert bleiben. Dies hätte angesichts des laufenden Verfahrens aber nicht so verstanden werden können, dass dies bedeuten sollte, dass die Vergütung allgemein oder auch nur für die streitige Zulage bei 50 % verbleibt. Hierüber bestand Streit und wurde in diesem Verfahren gestritten. Die Änderung konnte nur so verstanden werden, dass für die Vergütung dann eben das gilt, was aus dem BAT-KF und dem Gesetz folgt. Dies ist die hier zugesprochene zeitanteilige Erhöhung der Zulage.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

C. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht 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.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. 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.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Dr. Gotthardt

Kleemeyer

Giese