

14 Sa 521/19
13 Ca 7384/18
Arbeitsgericht Düsseldorf

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 12.05.2020

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

B. Q.-T., L. straße 19, N.

Klägerin und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

E. Rechtsschutz GmbH, G.-F.-Straße 34 - 38, E.

g e g e n

Hellenische Republik Griechenland vertreten durch den Generalkonsul in Düsseldorf,
Willi-Becker-Allee 11, 40227 Düsseldorf

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Dr. T., Prof. T. & T. Partnerschaft Rheinland, L.-X.-Ring 43 a, E.

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 03.03.2020
durch die Richterin am Arbeitsgericht Goetzeler als Vorsitzende
und die ehrenamtliche Richterin Gehrman
und die ehrenamtliche Richterin Bremer-Glaser

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.07.2019 - Az. 13 Ca 7384/18 – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen zu einem geringen Teil abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 22.03.2019 wird aufrechterhalten, soweit die Beklagte verurteilt wurde,

- a) der Klägerin einen Betrag in Höhe von 501,74 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 250,87 € seit dem 01.12.2010 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 250,87 € seit dem 01.01.2011
- b) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2171,22 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2010
- c) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 752,61 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 250,87 € seit dem 01.02.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 250,87 € seit dem 01.03.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 250,87 € seit dem 01.04.2011
- d) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2677,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.05.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.06.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.07.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.08.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.09.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.10.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.11.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.12.2011 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 297,55 € seit dem 01.01.2012
- e) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2208,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2011
- f) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 4425,24 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.02.2012 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.03.2012 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.04.2012 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.05.2012 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.06.2012 und

aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.07.2012 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.08.2012 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.09.2012 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.10.2012 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.11.2012 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.12.2012 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 368,77 € seit dem 01.01.2013

- g) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2265,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2012

- h) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 5399,40 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus einem Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.02.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.03.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.04.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.05.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.06.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.07.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.08.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.09.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.10.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.11.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.12.2013 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 449,95 € seit dem 01.01.2014

- i) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2330,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2013

- j) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 6503,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus einem Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.02.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.03.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.04.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.05.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.06.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.07.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.08.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.09.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.10.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.11.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.12.2014 und
aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.01.2015

- k) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2404,06 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2014
- l) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 1.083,84 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.02.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 541,92 € seit dem 01.03.2015
- m) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 6.107,70 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.04.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.05.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.06.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.07.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.08.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.09.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.10.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.11.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.12.2015 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.01.2016
- n) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2459,14 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2015
- o) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 1.221,54 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.02.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 610,77 € seit dem 01.03.2016
- p) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 5180,40 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.04.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.05.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.06.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.07.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.08.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.09.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.10.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.11.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.12.2016 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 518,04 € seit dem 01.01.2017

- q) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2520,22 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2016

- r) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 7.052,76 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.02.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.03.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.04.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.05.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.06.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.07.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.08.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.09.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.10.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.11.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.12.2017 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 587,73 € seit dem 01.01.2018

- s) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 1623,46 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2017

- t) der Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 7.142,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.02.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.03.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.04.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.05.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.06.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.07.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.08.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.09.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.10.2018 und aus einem weiteren Betrag in Höhe von 714,22 € seit dem 01.11.2018

zu zahlen.

Im Übrigen wird das Versäumnisurteil vom 22.03.2019 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

- 2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

- 3. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen. Für die Klägerin wird die Revision nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche der Klägerin, nachdem eine Änderungskündigung der Beklagten zum Zwecke der Entgeltreduzierung rechtskräftig für unwirksam befunden wurde.

Die beklagte Hellenische Republik betreibt in Düsseldorf eine Ergänzungsschule. An dieser ist die Klägerin seit 1985 als Lehrerin beschäftigt.

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag vom 31. Oktober 1985, in dem es auszugsweise heißt:

„§ IV

Die Einstellung erfolgt nach dem deutschen BAT und ihre Vergütung wird wie folgt sein:

*a) Grundgehalt BAT IVa, ...
Alter 30 Jahre: ...*

...

b) Ortszuschlag IC, ST 3: ...

...

§ VI

Das Weihnachtsgeld 1985 wird ... DM betragen.“

Nach der Überleitung in den TV-L vergütete die Beklagte die Klägerin zunächst nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L, Lehrer. Bei Gehaltserhöhungen nach den Vergütungstarifverträgen zum BAT bzw. den Tabellen zum TV-L erhöhte die Beklagte auch jeweils entsprechend das Bruttomonatsgehalt der Klägerin. Diese erhielt zudem jährliche Weihnachtsgeldzahlungen.

Einschließlich einer persönlichen Zulage betrug das Bruttomonatsentgelt der Klägerin, die mit einem Teilzeitanteil von 75 % beschäftigt ist, Ende 2009 2.942,47 € brutto.

Seit dem Jahr 2009 befand sich die Beklagte in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Die Beklagte erließ vor diesem Hintergrund unter anderem das Gesetz Nr. 3833/2010 (Schutz der nationalen Wirtschaft - Dringende Maßnahmen zur Überwindung der Finanzkrise - Regierungsblatt der Republik Griechenland Teil I Blatt Nr. 40 vom 15.03.2010), mit welchem eine Minderung der Bezüge der Beschäftigten im öffentlichen Dienst um 7 % geregelt wurde. Darüber hinaus erließ die Beklagte das Gesetz Nr. 3845/2010 über Maßnahmen für die Anwendung des Stützungsmechanismus für die griechische Wirtschaft von Seiten der Mitgliedsländer der Eurozone und des Internationalen Währungsfonds (Regierungsblatt der Republik Griechenland Teil I Blatt Nr.

...

65 vom 6. Mai 2010) über eine weitere Kürzung von 3 % sowie die Kürzung von Zulagen.

Mit Schreiben vom 9.11.2010, der Klägerin am 11.11.2010 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos und bot der Klägerin die Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen an. In dem Kündigungsschreiben (Bl. 136f. d.A.) heißt es:

„... zur Überwindung der Wirtschaftskrise und zur Anwendung des unterstützenden Mechanismus der griechischen Wirtschaft von den Mitgliedsstaaten der Eurozone und des Internationalen Währungsfonds, beschloss der griechische Staat die Kürzung der Gehälter aller Beschäftigten/von ihm Besoldeten (G 3833/2010 und G 3845/2010). Für Arbeitsverträge wie Ihren wurde eine Kürzung des monatlichen Bruttoeinkommens von 7% und 3% vorgenommen, d.h. 250,87 Euro monatlich, sowie die Abschaffung der Jahressonderzahlung. Die Minderung von 7% erfolgte ab dem 01.01.2010 und die Minderung von 3% erfolgte ab dem 01.06.2010.

Aus den o.g. Gründen und der Anweisung der Direktion für das Auslandswesen Interkultureller Bildung Prot. Nr. 821/2930/E/130071/Z1 vom 15.10.2010, kündigen wir den bestehenden Arbeitsvertrag aus wichtigem Grunde sofort und ohne jegliche Frist. Gleichzeitig bieten wir Ihnen einen neuen Arbeitsvertrag zu folgenden Bedingungen an:

- 1. Minderung des monatlichen Einkommens um 250,87 Euro*
- 2. Abschaffung der Jahressonderzahlung*

Zusätzlich setzen wir Sie in Kenntnis, dass zukünftig keine automatischen Lohnerhöhungen gemäß TV-L bezahlt werden, sondern nach Entscheidung Ihres Arbeitgebers, nämlich entsprechend der Einsparpolitik des Griechischen Staates.

Alle anderen Bedingungen bleiben unverändert. ...“

Die Klägerin nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und erhob Änderungsschutzklage nach § 2 KSchG. Das Bundesarbeitsgericht stellte mit Urteil vom 20.10.2017 (2 AZR 786/16 (F)) fest, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen durch Kündigung vom 9.11.2010 unwirksam sind. Wegen der Einzelheiten wird verwiesen auf die Abschrift der Entscheidung vom 20.10.2017 (Bl. 20-31 der Akte).

Die Beklagte zahlte an die Klägerin ab Januar 2010 folgende Beträge:

- für die Monate Januar bis Februar 2010 jeweils 2.736,50 € brutto
- für die Monate März bis Mai 2010 jeweils 2.774,84 € brutto

- für die Monate Juni 2010 bis einschließlich Oktober 2018 jeweils 2.691,60 € brutto

Jahressonderzahlungen leistete die Beklagte ab dem Jahr 2010 nicht mehr.

Mit Schreiben vom 15.07.2010 und 25.09.2018 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten Vergütungsansprüche außergerichtlich geltend. Auf die von der Klägerin als Anlage K 2 und K 3 zur Akte gereichten Kopien (Bl. 32 - 35 d. A.) wird Bezug genommen. Eine Zahlung der Beklagten erfolgte nicht. Die Klägerin hat am 20.12.2018 Klage auf Zahlung von weiterer Vergütung für die Jahre 2010 bis einschließlich Oktober 2018 erhoben.

Die Klägerin hat vorgetragen, die Beklagte habe zu Unrecht ihr monatliches Bruttoeinkommen um 7 % und 3 % gekürzt und die Jahressonderzahlung abgeschafft. Ferner habe die Beklagte zu Unrecht Tariferhöhungen in der Zeit nicht berücksichtigt. Im Jahr 2011 habe die Beklagte ferner eine einmalige Zulage nicht an die Klägerin ausgezahlt. Wegen der Berechnung ihrer Ansprüche hat die Klägerin auf Tabellen für die Ansprüche aus den Jahren 2010-2018 verwiesen (vgl. Bl. 11-19 der Akte).

Im ersten Kammertermin am 22.03.2019 hat das Arbeitsgericht ein Versäumnisurteil gegen die Beklagte erlassen, mit welchem die Beklagte insgesamt zur Zahlung von 72.535,56 € nebst Zinsen verurteilt wurde. Auf das Protokoll vom 22.03.2019 und den dort verkündeten Urteilstenor (Bl. 53ff. d.A.) wird Bezug genommen. Mit Schriftsatz vom 09.04.2018, beim Arbeitsgericht am 09.04.2018 eingegangen, hat die Beklagte Einspruch gegen das Versäumnisurteil eingelegt.

Die Klägerin hat beantragt,

das Versäumnisurteil vom 22.03.2019 aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat beantragt,

das Versäumnisurteil vom 22.03.2019 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Zulässigkeit der Klage gerügt, da sie Staatsimmunität genieße. Die Immunität sei bisher nicht aufgehoben. Hierfür sei eine Erklärung des betroffenen Staates erforderlich, wonach auf die Immunität verzichtet werde. Eine solche Verzichtserklärung liege nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 12.07.2019, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, das Versäumnisurteil vom 22.03.2019 in vollem Umfang aufrechterhalten. Das Arbeitsgericht ist der Auffassung, dass die Klage zulässig sei und insbesondere die deutsche Gerichtsbarkeit gegeben sei. Die Beklagte genieße in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Staatenimmunität, was

das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 20.10.2017 betreffend der gegenüber der Klägerin ausgesprochenen Änderungskündigung vom 09.11.2010 bereits entschieden habe. Die Klägerin habe Anspruch auf die unstreitigen Vergütungsdifferenzen für die Jahre 2010-2017 gemäß den §§ 611 a Abs. 2, 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag und der Entgelttabelle zum TV-L. Das Arbeitsverhältnis bestimme sich nach dem TV-L in seiner jeweils geltenden Fassung, dies ergebe die Auslegung der vertraglichen Bestimmungen. Die griechischen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 hätten die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung der Klägerin nicht gekürzt. Das deutsche Recht lasse für sich betrachtet eine einseitige arbeitsvertraglich vereinbarter Arbeitsbedingungen ohne Änderungsvertrag oder ohne Änderungskündigung nicht zu. Auch in einer finanziellen Notlage könne der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung nicht einseitig kürzen. Die griechischen Gesetze könnten auch nicht als sogenannte drittstaatliche Eingriffsnormen Beachtung beanspruchen. Auch die Änderungskündigung der Beklagten vom 09.11.2010 führe ebenfalls nicht zu einer Kürzung der arbeitsvertraglichen Vergütung der Klägerin. Sie sei rechtsunwirksam, wie das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 20.10.2007 bereits festgestellt habe. Die Ansprüche der Klägerin bestünden auch in der geltend gemachten Höhe. Die Beklagte sei den schlüssigen Berechnungen der Klägerin in Bezug auf die Höhe ihrer Ansprüche im Rechtsstreit nicht entgegengetreten. Die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L sei gewahrt. Die Klägerin habe ihre Ansprüche bereits mit Schreiben vom 15.07.2010 geltend gemacht. Im Übrigen habe die Klägerin Kündigungsschutzklage eingelegt. Hierin liege grundsätzlich eine schriftliche Geltendmachung der Ansprüche, die vom Erfolg der Kündigungsschutzklage abhängig seien. Der Zinsanspruch folge aus den §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1, 247 BGB i.V.m. § 24 Abs. 1 TV-L.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 16.07.2019 zugestellte Urteil am 12.08.2019 Berufung eingelegt und diese mit am 16.09.2019 eingegangenen Schriftsatz begründet. Sie verfolgt mit ihrer Berufung das Ziel der Klageabweisung weiter. Sie beruft sich nach wie vor darauf, dass die Klage unzulässig sei, da die Beklagte als ausländischer Staat Staatenimmunität genieße. Die Unterwerfung unter eine ausländische Gerichtsbarkeit bedürfe einer ausdrücklichen Erklärung seitens des auf die Immunität verzichtenden Staates. Eine solche Erklärung sei nicht erfolgt. Die Vereinbarung der Anwendung des BAT im Arbeitsvertrag der Klägerin könne nicht als ein Verzicht auf die Immunität seitens der Beklagten verstanden werden. Die Beklagte beruft sich des Weiteren erneut auf den Verfall der Ansprüche nach § 37 TV-L. Schließlich erhebt die Beklagte im Berufungsrechtszug erstmalig die Einrede der Verjährung.

Die Klägerin hat im Verhandlungstermin am 03.03.2020 erklärt, dass sie, soweit nur ein Teil der berechneten Vergütungsdifferenz eingeklagt sei, in erster Linie den ursprünglichen Abzug von 250,87 € sowie sodann die nicht weitergegebenen Tariflohnerhöhungen ihrer chronologischen Reihenfolge nach geltend mache.

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:

Die zulässige Berufung ist lediglich zu einem geringen Teil begründet. Das erstinstanzliche Urteil war teilweise abzuändern und das Versäumnisurteil nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang aufrecht zu erhalten. Im Übrigen war auf die Berufung der Beklagten das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen. Die Abänderung beruht darauf, dass die Ansprüche der Klägerin zum Teil verjährt oder verfallen sind.

A. Die gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist zulässig.

I. Die Berufung der Beklagten ist innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG formgerecht eingelegt und begründet worden.

1. Gemäß § 66 Abs. 1 S. 2 ArbGG beginnen beide Fristen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils zu laufen. Es steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass das erstinstanzliche Urteil der Beklagten am 16.07.2019 zugestellt wurde, sodass sowohl die Einlegung der Berufung am 12.08.2019 sowie die Begründung der Berufung mit am 16.09.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz fristgerecht gemäß § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG ist.

Das Urteil erster Instanz wurde gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, 174 Abs. 1 ZPO gegen Empfangsbekanntnis an den Prozessbevollmächtigten der Beklagten zugestellt. Die Zustellung erfolgte am 16.07.2019. Davon ist die Kammer trotz des Empfangsbekanntnisses der Beklagten, welches durch den aufgebrauchten Stempel einen Zugang am 12.07.2019 ausweist (Bl. 98 der Akte), überzeugt. Grundsätzlich erbringt das Empfangsbekanntnis nicht nur den Beweis für die Entgegennahme des darin bezeichneten Schriftstückes als zugestellt, sondern auch für den Zeitpunkt der Entgegennahme durch den Unterzeichner und damit der Zustellung (BGH vom 22.12.2011 – VII ZB 35/11, NJW-RR 2012, 509; BGH vom 24.04.2001 – VI ZR 258/00, NJW 2001, 2722). Aus der Gerichtsakte ergibt sich aber, dass eine Zustellung am 12.07.2019 nicht erfolgt sein kann. Die Kammer war an das im Empfangsbekanntnis ausgewiesene Datum nicht gebunden. Vielmehr trifft das Gericht bei der Prüfung, ob die Berufungsbegründungsfrist eingehalten ist, die erforderlichen Feststellungen im Wege des Freibeweises. Das in einem Empfangsbekanntnis ausgewiesene Zustelldatum kann im Wege des Freibeweises als unrichtig widerlegt werden. Dieser Gegenbeweis setzt allerdings voraus, dass die Beweiswirkung des § 174 ZPO vollständig entkräftet und jede Möglichkeit ausgeschlossen ist, dass die Angaben im Empfangsbekanntnis richtig sein können. Hingegen ist der Gegenbeweis nicht schon dann geführt, wenn lediglich die Möglichkeit der Unrichtigkeit besteht, die Richtigkeit der Angaben also erschüttert ist

(BGH vom 22.12.2011 - VII ZB 35/11, NJW-RR 2012, 509; BGH vom 18.01.2006 – VIII ZR 114/05, juris, Rn. 9; BGH vom 18.06.2002 – VI ZR 448/01, juris, Rn. 11; BeckOK ZPO/Dorndörfer, § 174 ZPO, Rn. 6).

Die Kammer war nach dem Inhalt der Gerichtsakte davon überzeugt, dass das im Empfangsbekanntnis angegebene Datum nicht das tatsächliche Zustelldatum ist, sondern vielmehr das in der Berufungsschrift angegebene Zustelldatum 16.07.2019 zutreffend ist. Dies folgt unzweifelhaft daraus, dass das Urteil der ersten Instanz überhaupt erst am 16.07.2019 an die Parteien versandt wurde. Zum einen belegt dies der Fax-Sendebericht vom 16.07.2019 (Bl. 96 der Akte), zum anderen der Vermerk der Geschäftsstelle der 13. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf (Blatt 144 der Akte). Dass der Abvermerk der Geschäftsstelle auf Bl. 92 der Gerichtsakte das Datum 17.07.2019 trägt, lässt sich damit erklären, dass der Faxebericht vom 16.07.2019 der Geschäftsstelle vermutlich erst am 17.07.2019 vorgelegt wurde. Schließlich enthält auch das vom Beklagten eingereichte Empfangsbekanntnis (Bl. 98 der Akte) als Empfangsdatum in der Faxebericht den 16.07.2019 12:20 Uhr unter Angabe der Faxnummer des Arbeitsgerichts Düsseldorf.

2. Die Berufung ist auch formgerecht eingelegt worden.

Der Beklagtenvertreter hat zwar in der Berufungsschrift das Urteil mit einem falschen Datum (16.07. statt 12.07.) bezeichnet. Die falsche Angabe ist aber unbeachtlich. Mangelhafte und irrtümliche Angaben sind unschädlich, wenn sich die Identität des Urteils für Gericht und Parteien vor Ablauf der Berufungsfrist aus den Prozessakten, einer beigefügten oder dem Berufungsgericht bereits vorliegenden, von der Gegenpartei eingereichten Urteilsabschrift oder aus den Umständen zweifelsfrei ergibt (Musiak/Voit/Ball, 16. Aufl. 2019, ZPO § 519 Rn. 3, 4). Dies war vorliegend der Fall, da unter dem angegebenen Aktenzeichen nur das Urteil vom 12.07.2019 ergangen ist und des Weiteren der Berufungsschrift das Urteil beigefügt war. Das Urteil, gegen das sich die Berufung richtet, war daher so bestimmt bezeichnet, dass sich das Berufungsgericht über dessen Identität noch innerhalb der Berufungsfrist ohne weiteres Gewissheit verschaffen konnte.

II. Die Berufungsbegründung weist auch die gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO erforderliche Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der erstinstanzlichen Entscheidung auf.

Zur Rechtfertigung der Berufungsanträge stehen dem Rechtsmittelkläger drei Varianten offen. Er kann sowohl die Rechtsanwendung durch das Erstgericht (Abs. 3 S. 2 Nr. 2) wie dessen tatsächliche Feststellungen (Abs. 3 S. 2 Nr. 3) direkt angreifen als auch neue Angriffs- und Verteidigungsmittel (Abs. 3 S. 2 Nr. 4) ins Feld führen, um eine andere Entscheidung zu erreichen. Die Varianten können kumulativ oder alternativ genutzt werden.

Es kann dahingestellt sein, ob die Ausführungen der Beklagten zur Unzulässigkeit der Klage eine hinreichende Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des Urteils der ersten Instanz gemäß den §§ 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO erkennen lassen. Die Beklagte hat jedenfalls mit der im Berufungsrechtszug erstmals erhobenen Einrede der Verjährung ein neues Verteidigungsmittel gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 4 ZPO eingeführt. Die Einrede der Verjährung ist für sich genommen geeignet, die Entscheidung des Arbeitsgerichts in vollem Umfang zu Fall zu bringen, sodass es nicht mehr darauf ankommt, ob die übrigen Ausführungen der Beklagten den Anforderungen des § 520 Abs. 3 S. 2 ZPO genügen.

B. Die Berufung ist nur zu einem geringen Teil begründet. Das Arbeitsgericht hat das Versäumnisurteil auf den zulässigen Einspruch der Beklagten zum ganz überwiegenden Teil zurecht aufrechterhalten. Nur zu einem geringen Teil ist das Versäumnisurteil zu Unrecht aufrechterhalten worden.

I. Das Arbeitsgericht hat den Einspruch zurecht als zulässig erachtet. Das Versäumnisurteil war zwar bei Einlegung des Einspruchs noch nicht zugestellt, aber bereits verkündet. Die Einlegung des Einspruchs vor Zustellung ist zulässig (Zöller-Hergert, ZPO, 33. Auflage 2020, § 339, Rn. 2).

II. Der Einspruch ist überwiegend unbegründet. Auf die Berufung der Beklagten war das Urteil des Arbeitsgerichts nur zu einem geringen Teil abzuändern. Die Abänderung beruht darauf, dass die Ansprüche der Klägerin verjährt oder verfallen sind, soweit sie nicht Gegenstand der Änderungskündigung der Beklagten waren. Die von der Beklagten geltend gemachten Einwände gegen die Zulässigkeit der Klage insgesamt blieben jedoch erfolglos.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Rechtsstreit unterliegt der deutschen Gerichtsbarkeit. Die Voraussetzungen des § 20 Abs. 2 GVG liegen nicht vor. Entgegen der Ansicht der Beklagten genießt diese in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Staatenimmunität. Das hat bereits das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 20.10.2017 im Änderungskündigungsschutzverfahren entschieden. Auf die Begründung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.10.2017- 2 AZR 786/16 (F) juris, Rn. 18), der sich die Kammer anschließt, wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen.

b) Die Klage ist auch nicht zum Teil wegen mangelnder Bestimmtheit nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO als unzulässig abzuweisen. Zwar hat die Klägerin für den Zeitraum ab März 2016 geringere Beträge eingeklagt als sie in ihrer Berechnung angibt. Da die Klägerin aber im Termin zur mündlichen Verhandlung ein Rangverhältnis bezüglich der geltend gemachten Vergütungsbestandteile angegeben hat, handelt es sich nicht um eine unbestimmte und damit unzulässige Teilklage, deren Rechtskraftumfang nicht bestimmt werden kann (vgl. BAG vom 29.08.2018 – 7 AZR 206/17, NZA 2019, 253, Rn. 22; BAG vom 20.09.2016 – 3 AZR 273/15, NZA 2017, 64, Rn. 14).

2. Die Klage ist überwiegend begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung der Vergütungsdifferenzen für die Jahre 2010-2018 gemäß § 611 a Abs. 2 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag sowie den §§ 15, 20, 24 TV-L, 20 TVÜ-L, soweit die Beklagte in Vollzug der vom BAG mit Urteil vom 20.10.2017 für unwirksam erklärten Änderungskündigung zu Unrecht Entgelt einbehalten hat.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet deutsches materielles Recht Anwendung. Mit der bei Begründung des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Geltung des BAT haben die Parteien konkludent deutsches Recht gewählt (vgl. ausführlich BAG, Urteil vom 20.10.2017- 2 AZR 786/16 (F) m.w.N, juris, Rn. 20).

b) Die Klägerin hat aufgrund der Verweisung auf den TV-L in der jeweils gültigen Fassung (vgl. BAG vom 20.10.2017, juris, Rn. 24) Anspruch auf Zahlung des Tabellenentgelts gemäß den §§ 15, 24 Abs. 2 TV-L nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 5, wobei die Kürzung nach § 20 TVÜ-L zu beachten ist. Die Entgeltgruppe einschließlich Stufenzuordnung sowie der Teilzeitanteil der Klägerin von 75 % sind zwischen den Parteien nicht streitig. Des Weiteren hat die Klägerin von der Beklagten nicht bestritten vorgetragen, dass sie Ende 2009 vor Durchführung der Kürzungen Anspruch auf eine monatliche persönliche Zulage nach § 14 TV-L in Höhe von 266,47 € (0,75 von 355,30 €) im Januar 2010 hatte. Dies entspricht dem vor den Kürzungen zuletzt gezahltem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.942,47 €.

Gemäß § 20 TV-L hat die Klägerin zudem Anspruch auf eine Jahressonderzahlung i.H.v. 80 % der Bemessungsgrundlage nach § 20 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 TV-L.

c) Die griechischen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 und die Änderungskündigung vom 09.11.2010 haben die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung der Klägerin nicht gekürzt. Die Kammer schließt sich zur Vermeidung von Wiederholungen ausdrücklich den Ausführungen des BAG im zwischen den Parteien ergangenen Urteil vom 20.10.2017 an (vgl. dort Rn. 22).

Auch die Änderungskündigung der Beklagten vom 09.11.2010 führte nicht zu einer Kürzung der arbeitsvertraglichen Vergütung der Klägerin. Mit Urteil vom 20.10.2017 (2 AZR 786 / 16 (F)) hat das BAG dies zwischen den Parteien rechtskräftig festgestellt.

Die Klägerin hat daher Anspruch auf Nachzahlung der Kürzung, der nicht weitergegebenen Tariflohnerhöhungen sowie der einbehaltenen Jahressonderzahlungen.

d) Die Ansprüche der Klägerin sind allerdings teilweise verjährt oder verfallen. Im Grundsatz gilt hierzu folgendes:

aa) Die Ansprüche, die Gegenstand der Änderungskündigung sind, sind weder verjährt noch verfallen.

(1) Die Ansprüche der Klägerin auf Zahlung des Arbeitsentgelts verjähren gemäß §§ 195, 199 Abs. 1 BGB binnen drei Jahren, beginnend mit dem Schluss des Jahres, in welchem sie entstanden sind.

(2) Soweit die Vergütungsbestandteile Gegenstand des Änderungsangebotes der Beklagten in der Änderungskündigung sind, wurden die Vergütungsansprüche der Klägerin erst mit Rechtskraft des Urteils im Änderungsschutzverfahren, also im Jahr 2018, fällig. Der Arbeitnehmer, der ein auf Entgeltreduzierung gerichtetes Änderungsangebot gemäß § 2 KSchG unter Vorbehalt annimmt, muss zunächst bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Änderungskündigungsschutzprozess zu den geänderten Arbeitsbedingungen arbeiten. Erst mit Rechtskraft einer für den Kläger/die Klägerin günstige Entscheidung können die früheren Arbeitsbedingungen rückwirkend wiederhergestellt werden, § 8 KSchG (vergleiche BAG vom 26.04.2017 - 5 AZR 747/16, juris, Rn. 20). Im Zeitpunkt der Klageerhebung Ende 2018 und auch bei Zustellung Anfang 2019 waren die von der Änderungskündigung erfassten Ansprüche daher noch nicht verjährt.

Die Änderungskündigung verhält sich nach Auslegung des Kündigungsschreibens über folgendes:

- Zukunftsbezogene Kürzung des Gehaltes von monatlich je 250,87 €
- Einstellung der Jahressonderzahlung
- Einstellung der automatischen Weitergabe der Tariferhöhungen

Hinsichtlich dieser Auslegung der Änderungskündigung wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 20.10.2017 (siehe insbesondere Rn. 23, 25) sowie der 15. Kammer des LAG Düsseldorf (Urteil vom 31.07.2014 - 15 SA 1123 / 13 unter Ziffer I. 2 b) der Gründe) verwiesen. Nicht Gegenstand der Änderungskündigung sind daher die Ansprüche der Klägerin für den Zeitraum bis einschließlich Oktober 2010 sowie ein Einbehalt, der über den Betrag von 250,87 € hinausgeht, sofern sich dieser nicht mit der Nichtweitergabe von Tariferhöhungen erklären lässt. Des Weiteren sind sonstige Sonderzahlungen nicht Gegenstand der Änderungskündigung.

(3) Auch ein Verfall nach § 37 TV-L ist nicht erfolgt, soweit die Vergütungsansprüche Gegenstand der Änderungsschutzklage waren. Insofern wahrt die Änderungsschutzklage die Verfallfrist nach § 37 TV-L. Einer weiteren Geltendmachung binnen 6 Monaten ab Rechtskraft des Urteils vom 20.10.2017 bedurfte es nach Auffassung der Kammer nicht.

(a) Gemäß § 37 Abs. 1 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später

fällige Leistungen aus. Eine ordentliche Geltendmachung eines Anspruchs nach § 37 TV-L verlangt eine ernsthafte und bestimmte Leistungsaufforderung. Ein streitiger Zahlungsanspruch muss daher grundsätzlich nach Grund und Höhe angegeben werden. Von einer Bezeichnung der Höhe des geforderten Betrags kann nur dann abgesehen werden, wenn dem anderen Vertragspartner die Höhe eindeutig bekannt oder für ihn ohne Weiteres errechenbar ist und die schriftliche Geltendmachung erkennbar davon ausgeht (BAG, NJOZ 2005, 4750 = NZA 2005, 1319 Os. = AP Nr. 183 zu § 4 TVG Ausschlussfrist; BAGE 105, 181 = NZA 2003, 922 = AP Nr. 13 zu § 611 BGB Netto-lohn). Da das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes weitgehend öffentlich zugänglich ist, braucht eine Forderung des Arbeitnehmers auf Zahlung des Tarifentgelts nicht beziffert werden, wenn ansonsten klar ist, von welcher konkreten tariflichen Eingruppierung der Arbeitnehmer ausgeht (LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 14.07.2015 – 2 Sa 6/15, juris, Rn. 62; Breier/Dassau/Kiefer u.a., TV-L, Stand Dezember 2019, Geltendmachung eines Anspruchs, Rn. 126).

(b) Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG beinhaltet das Erheben einer Kündigungsschutzklage die wirksame Geltendmachung von Ansprüchen aus Annahmeverzug (dh des fortlaufenden Lohns nach dem Beendigungszeitpunkt). Das Gesamtziel der Kündigungsschutzklage ist in der Regel nicht auf den Erhalt des Arbeitsplatzes beschränkt, sondern zugleich auch auf die Sicherung der Ansprüche gerichtet, die durch den Verlust der Arbeitsstelle möglicherweise verlorengehen. Mit Erheben einer Kündigungsschutzklage ist der Arbeitgeber ausreichend vom Willen des Arbeitnehmers unterrichtet, die durch die Kündigung bedrohten Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst. Der öffentliche Dienstherr muss sich wie jeder andere Arbeitgeber darauf einstellen, dass mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage die zukünftigen Lohnforderungen angemeldet werden (BAG vom 21.06.1978 – 5 AZR 144/77 –, juris; Burger, Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, TVöD § 37 Rn. 27, beck-online; Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht - Berger, 1. Aufl. 2016, KSchG § 4 Rn. 268). Soweit ersichtlich ist diese Rechtsprechung vom BAG bislang nicht auf die Erhebung einer Änderungsschutzklage nach § 2 KSchG übertragen worden. Allerdings hat das BAG jüngst (BAG vom 18.09.2019 – 5 AZR 240/18, BeckRS 2019, 34382) entschieden, dass in einer Klage auf Beschäftigung zugleich eine Geltendmachung der für die Tätigkeit vereinbarten Entgeltansprüche im Sinne der ersten Stufe einer (tarif)vertraglichen Ausschlussfrist liegt. Nach Auffassung der Kammer sind diese Grundsätze auf eine Änderungsschutzklage gegenüber einer Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung übertragbar. Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen gehört es, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht. Dabei ist der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich zu bezeichnen und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich zu machen. Die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, müssen zu erkennen sein, während eine Bezifferung nicht stets erforderlich ist

(BAG vom 18.09.2019 – 5 AZR 240/18, BeckRS 2019, 34382, Rn. 39). Für den Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs wahrt der Arbeitnehmer eine einstufige bzw. die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist durch Erhebung der Kündigungsschutzklage, da es Ziel einer Kündigungsschutzklage ist, dem Arbeitnehmer zumindest auch die Ansprüche nach § 615 BGB zu wahren. Das ist für den Arbeitgeber ohne weiteres erkennbar (BAG vom 18.09.2019 – 5 AZR 240/18, BeckRS 2019, 34382, Rn. 41).

Für die Erhebung einer Änderungsschutzklage gegen eine Änderungskündigung zum Zwecke der Entgeltreduzierung gilt dies erst recht. Die Änderungsschutzklage erfolgt hier zu dem erkennbaren Zweck, die Vergütungsansprüche zu erstreiten. Es wäre unnötige Förmerei, dem Arbeitnehmer eine weitere Geltendmachung aufzubürden. Es spricht nichts dafür, dass der Arbeitnehmer die mit einer Änderungsschutzklage erstrittene Feststellung der Unwirksamkeit der Änderungskündigung nicht zur Grundlage für die Durchsetzung der Entgeltansprüche machen will. Dies ist im Fall einer Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung gerade besonders evident.

Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Fälligkeit der Vergütung durch die Änderungsschutzklage hinausgeschoben wird. Hat der Arbeitnehmer die ihm mit schriftlicher Änderungskündigung angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen, die mit einer Entgeltminderung verbunden sind, unter dem Vorbehalt ihrer sozialen Rechtfertigung oder ihrer Unwirksamkeit im Übrigen angenommen und obsiegt er mit der Änderungsschutzklage, werden seine Ansprüche auf die Differenzvergütung für die Zeit seit dem Ende der Kündigungsfrist erst mit Rechtskraft des Feststellungsurteils fällig. Auch eine Ausschlussfrist kann daher vor diesem Zeitpunkt nicht beginnen (Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, KSchG § 4 Rn. 160, beck-online). Insofern ist es zwar richtig, dass es aufgrund der von § 8 KSchG herausgeschobenen Fälligkeit kein zwingendes Bedürfnis gibt, vom Ausgang des Rechtsstreits abhängige Vergütungsansprüche (bereits) durch die Erhebung der Änderungsschutzklage als „geltend gemacht“ anzusehen (vgl. Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht - Berger, 1. Aufl. 2016, KSchG § 4, Rn. 278). Auf ein zwingendes Bedürfnis kommt es aber nicht an. Der Warnfunktion einer Verfallklausel wird auch eine vorzeitige Geltendmachung von Ansprüchen gerecht (Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht - Berger, 1. Aufl. 2016, KSchG § 4, Rn. 266). Es ist nicht ersichtlich, warum dies hier anders zu bewerten sein sollte. Der Arbeitgeber ist in dem Fall durch die Verjährungsfristen ausreichend geschützt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass wie im vorliegenden Fall oft Jahre vergehen, bis eine rechtskräftige Entscheidung über die Unwirksamkeit der Änderungskündigung vorliegt. Der Arbeitnehmer muss dann seine Vergütungsansprüche für mehrere Jahre berechnen und müsste im Falle von zweistufigen Ausschlussfristen eine schlüssige Klage innerhalb der im Arbeitsrecht oftmals geltenden kurzen Ausschlussfristen erstellen.

bb) Soweit die Zahlungsansprüche nicht Gegenstand der Änderungskündigung waren, sind die Ansprüche verjährt oder verfallen.

(1) Die Beklagte hat sich zulässigerweise erstmals in der Berufungsinstanz auf die Einrede der Verjährung berufen.

Abweichend von den im Zivilprozess geltenden Regelungen des § 531 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 ZPO ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren nach § 67 ArbGG neuer Vortrag in der Berufungsinstanz grundsätzlich möglich. § 67 ArbGG geht § 531 ZPO als Spezialregelung vor. Neue Angriffs- und Verteidigungsmittel können insbesondere nach den Regelungen des § 67 Abs. 2 bis 4 ArbGG bereits dann zulässig sein, wenn durch sie die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögert wird. Auch die Einrede der Verjährung ist danach im arbeitsgerichtlichen Verfahren in der Berufungsinstanz unter erleichterten Voraussetzungen zuzulassen (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 233/18, NZA 2019, 571; GMP/Schleusener, 9. Aufl. 2017, ArbGG § 67 Rn. 3).

Die Beklagte hat im zweiten Rechtszug die Einrede der Verjährung erhoben. Die Einrede der Verjährung ist als neues Verteidigungsmittel gemäß § 67 Abs. 2 und 3 ArbGG jedenfalls zuzulassen, weil eine Verzögerung des Rechtsstreits durch sie nicht eintritt. Die den Verjährungseintritt begründenden tatsächlichen Umstände, insbesondere die Fälligkeit der Vergütung, sind zwischen den Parteien unstreitig.

(2) Soweit die Zahlungsansprüche nicht Gegenstand der Änderungskündigung waren, konnte die Klageerhebung im Dezember 2018 die Verjährung nach § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB für Vergütungsansprüche für die Jahre 2010 bis 2014 nicht hemmen, da insofern gemäß den §§ 195, 199 Abs. 1 BGB bereits Verjährung eingetreten war. Hinsichtlich der Vergütungsansprüche für das Jahr 2015 käme es auf die Frage an, ob die Zustellung an die Beklagte noch demnächst nach § 167 ZPO erfolgt ist. Im Ergebnis bedarf dies keiner Entscheidung, da die Vergütungsansprüche für das Jahr 2015, soweit sie nicht Gegenstand der Änderungskündigung waren, jedenfalls verfallen sind.

cc) Die Ansprüche der Klägerin, die nicht von der Wirksamkeit der Änderungskündigung abhängen, sind jedenfalls verfallen, soweit sie nicht verjährt sind.

(1) Das von der Klägerin vorgelegte Schreiben vom 15.07.2010 wahrt die Ausschlussfrist lediglich bezüglich der Kürzung von 250,87 €, nicht jedoch im Hinblick auf darüberhinausgehende Kürzungen durch eine betragsmäßig höhere Kürzung, durch die Einstellung der Jahressonderzahlungen sowie die Nichtweitergabe von Tariferhöhungen. Dies ergibt die Auslegung des Schreibens vom 15.07.2010. Mit dem Schreiben vom 15.07.2010 moniert die Klägerin den Abzug von 7 % und weiteren 3 % des Gehaltes. Ausweislich der von der Klägerin zitierten Änderungskündigung der Beklagten entspricht dies dem Betrag i.H.v. 250,87 € brutto. Darauf, dass mit dem Schreiben auch Vergütungsansprüche vor Zugang der Änderungskündigung geltend gemacht sind, kommt es nicht an, da diese Vergütungsansprüche für das Jahr 2010 wie oben ausgeführt jedenfalls verjährt sind. Die Kürzung von Jahressonderzahlungen sowie die Nichtweitergabe von Tariferhöhungen wird in dem Schreiben nicht angesprochen.

(2) Das von der Klägerin als Anlage K3 vorgelegte Schreiben vom 25.09.2018 verhält sich lediglich über die Vergütungsbestandteile, die von der Wirksamkeit der Änderungskündigung abhängig waren. Hierdurch wurde der Verfall der darüber hinaus bestehenden Ansprüche daher ebenfalls nicht gehindert.

e) Im Einzelnen berechnen sich danach die Ansprüche der Klägerin wie folgt:

aa) Für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis zum 31.10.2010 waren der Klägerin keine weiteren Vergütungsansprüche zuzusprechen. Insofern war das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen, da die Ansprüche der Klägerin jedenfalls verjährt sind.

(1) Die Vergütungsansprüche der Klägerin für den Zeitraum bis einschließlich Oktober 2010 sind gemäß den §§ 195, 199 Abs. 1 BGB mit Ablauf des Jahres 2013 verjährt. Der Anspruch auf die monatliche Vergütung war gemäß § 24 Abs. 1 S. 2, 3 TV-L jeweils am letzten Tag des Monats fällig, sodass der Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist mit dem Schluss des Jahres 2010 einsetzte.

(2) Die Fälligkeit der Vergütung wurde auch nicht durch die Erhebung der Änderungsschutzklage nach § 2 KSchG hinausgezögert. Die Vergütungsansprüche der Klägerin bis einschließlich Oktober 2010 sind nicht Gegenstand der Änderungskündigung. Die angebotene Vergütungsänderung ist zukunftsbezogen (vergleiche BAG vom 20.10.2017 – 2 AZR 783/16 (F), juris, Rn. 33ff.). Daran ändert auch die Formulierung in der Änderungskündigung nichts, dass von einer Kürzung des monatlichen Bruttoeinkommens ab dem 01.01.2010/01.06.2010 gesprochen wird. Die diesbezüglichen Sätze in der Änderungskündigung („Für Arbeitsverträge wie Ihren wurde eine Kürzung des monatlichen Bruttoeinkommens von 7 % und 3 % vorgenommen, d. h. 250,87 € monatlich, sowie die Abschaffung der Jahressonderzahlung. Die Minderung von 7 % erfolgte ab dem 01.01.2010 und die Minderung von 3 % ab dem 01.06.2010.“) haben rein deskriptiven Charakter. Im folgenden Absatz der Änderungskündigung heißt es: „... kündigen wir den bestehenden Arbeitsvertrag aus wichtigem Grunde sofort und ohne jegliche Frist.“ Eine Rückwirkung der Änderungskündigung -die rechtlich ohnehin unzulässig wäre -wird damit nicht erklärt.

bb) Für den Zeitraum November 2010 bis einschließlich März 2011 waren der Klägerin monatlich jeweils 250,87 € brutto zuzusprechen (Z. 1a) und c) des Tenors). Dies entspricht dem Betrag, welcher Gegenstand der Änderungskündigung für diese Monate ist. Die darüber hinausgehende weitere Kürzung von 38,03 € beruht nicht auf der Änderungskündigung, da diese über den in der Änderungskündigung angegebenen Betrag von 250,87 € brutto hinausgeht und auch nicht auf einer nicht weitergegebenen Tariflohnerhöhung ab Zugang der Änderungskündigung beruht. Jeweils 38,03 € brutto für die Monate November und Dezember 2010 sind gemäß den §§ 195, 199 Abs. 1 BGB i.V.m. § 24 Abs. 1 S. 2, 3 TV-L mit Ablauf des Jahres 2013 verjährt. Jeweils 38,03 € brutto für die Monate Januar bis März 2011 sind gemäß den §§ 195, 199 Abs. 1 BGB i.V.m. § 24 Abs. 1 S. 2, 3 TV-L mit Ablauf des Jahres 2014 verjährt.

cc) Für das Jahr 2010 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 2171,22 € brutto zu (Z. 1b) des Tenors). Gemäß § 20 TV-L hat die Klägerin Anspruch auf eine Jahressonderzahlung i.H.v. 80 % der Bemessungsgrundlage nach § 20 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 TV-L. Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist nach Auffassung der Kammer auch schlüssig. Die Kammer hat als Bemessungsgrundlage gemäß § 20 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 TV-L nicht nur die tatsächlich gezahlten Beträge aus dem Jahr 2010 zugrundegelegt, sondern die Beträge, auf die die Klägerin im November 2011 einen Anspruch gehabt hätte. Das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 betrug in den Monaten Juli bis September 2010 unter Berücksichtigung der Kürzung nach § 20 TV-L i.H.v. 50,40 € 3618,71 €. Das Teilzeitentgelt der Klägerin (Teilzeitanteil von 75 %) betrug somit 2714,03 € und die Sonderzahlung i.H.v. 80 % 2171,22 € brutto. Zwar stellt § 20 TV-L von seinem Wortlaut her auf die tatsächlich geleisteten Zahlungen ab. In der Rechtsprechung des BAG ist aber anerkannt, dass auch nachträglich geleistete Zahlungen für diese Monate zu berücksichtigen sind (BAG vom 16.11.2011 - 10 AZR 549/10, BeckRS 2012, 65116). Nach Auffassung der Kammer sind auch Entgeltansprüche, auf die der Arbeitnehmer einen Anspruch hatte, die aber vom Arbeitgeber zu Unrecht nicht gezahlt wurden, als Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen (so wohl auch BeckOK TV-L/Schwill, 46. Ed. 1.9.2019, TV L § 20 Rn. 21ba). Nur dies führt zu einem vernünftigen, sachgerechten und widerspruchsfreien Auslegungsergebnis. Es ist nicht anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien es dem Arbeitgeber ermöglichen wollten, die Höhe der Sonderzahlung durch rechtswidrigen Einbehalt von Vergütungsbestandteilen zu beeinflussen.

dd) Für den Zeitraum April 2011 bis Dezember 2011 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 297,55 € brutto monatlich zu (Z. 1 d) des Tenors). Dieser Betrag errechnet sich aus dem ursprünglichen Einbehalt i.H.v. 250,87 € brutto sowie der Tariflohnerhöhung ab dem 01.04.2011 i.H.v. 46,68 € brutto. Das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 betrug für einen vollzeitbeschäftigten Lehrer unter Berücksichtigung des Abzugs gemäß § 20 TV-L i.H.v. 43,20 € brutto ab dem 01.04.2011 3680,95 € brutto. Das Tabellenentgelt für einen Teilzeitbeschäftigten mit dem Arbeitszeitanteil von 75 % betrug somit 2760,71 € brutto, was gegenüber dem vorherigen Teilzeitentgelt i.H.v. 2714,03 € brutto eine Tariferhöhung i.H.v. 46,68 € brutto bedeutet.

ee) Für das Jahr 2011 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 2208,57 € brutto zu (Z. 1e) des Tenors). Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist auch schlüssig (80 % von 2760,71 € brutto).

ff) Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2012 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 368,77 € brutto zu (Z. 1 f) des Tenors). Dieser Betrag errechnet sich aus dem ursprünglichen Einbehalt i.H.v. 250,87 € brutto sowie der Tariflohnerhöhung ab dem 01.04.2011 i.H.v. 46,68 € brutto sowie der weiteren Tariflohnerhö-

hung ab dem 01.01.2012 in Höhe von 71,22 € brutto. Das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 betrug für einen vollzeitbeschäftigten Lehrer unter Berücksichtigung des Abzugs gemäß § 20 TV-L i.H.v. 36,00 € brutto ab dem 01.01.2012 3775,91 € brutto. Das Tabellenentgelt für einen Teilzeitbeschäftigten mit dem Arbeitszeitanteil von 75 % betrug somit 2831,93 € brutto, was gegenüber dem vorherigen Teilzeitentgelt i.H.v. 2760,71 € brutto eine weitere Tarifierhöhung i.H.v. 71,22 € brutto bedeutet.

gg) Für das Jahr 2012 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 2265,55 € brutto zu (Z. 1g) des Tenors). Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist auch schlüssig (80 % von 2831,93 € brutto).

hh) Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2013 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 449,95 € brutto zu (Z. 1 h) des Tenors). Dieser Betrag errechnet sich aus dem ursprünglichen Einbehalt i.H.v. 250,87 € brutto sowie der Tariflohnerhöhung ab dem 01.04.2011 i.H.v. 46,68 € brutto sowie der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2012 in Höhe von 71,22 € brutto sowie der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2013 in Höhe von 81,17 € brutto. Das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 betrug für einen vollzeitbeschäftigten Lehrer unter Berücksichtigung des Abzugs gemäß § 20 TV-L i.H.v. 28,80 € brutto ab dem 01.01.2013 3884,13 € brutto. Das Tabellenentgelt für einen Teilzeitbeschäftigten mit dem Arbeitszeitanteil von 75 % betrug somit 2913,10 € brutto, was gegenüber dem vorherigen Teilzeitentgelt i.H.v. 2831,93 € brutto eine weitere Tarifierhöhung i.H.v. 81,17 € brutto bedeutet.

ii) Für das Jahr 2013 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 2330,48 € brutto zu (Z. 1i) des Tenors). Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist auch schlüssig (80 % von 2913,10 € brutto).

jj) Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2014 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 541,92 € brutto zu (Z. 1 j) des Tenors). Dieser Betrag errechnet sich aus dem ursprünglichen Einbehalt i.H.v. 250,87 € brutto sowie der Tariflohnerhöhung ab dem 01.04.2011 i.H.v. 46,68 € brutto sowie der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2012 in Höhe von 71,22 € brutto sowie der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2013 in Höhe von 81,17 € brutto sowie der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2014 in Höhe von 91,98 € brutto. Das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 betrug für einen vollzeitbeschäftigten Lehrer unter Berücksichtigung des Abzugs gemäß § 20 TV-L i.H.v. 21,60 € brutto ab dem 01.01.2014 4006,76 € brutto. Das Tabellenentgelt für einen Teilzeitbeschäftigten mit dem Arbeitszeitanteil von 75 % betrug somit 3005,07 € brutto, was gegenüber dem vorherigen Teilzeitentgelt i.H.v. 2913,10 € brutto eine weitere Tarifierhöhung i.H.v. 91,98 € brutto bedeutet.

kk) Für das Jahr 2014 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 2404,06 € brutto zu (Z. 1k) des Tenors). Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist auch schlüssig (80 % von 3005,07 € brutto).

ll) Für den Zeitraum Januar bis Februar 2015 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 541,92 € brutto monatlich zu (Z. 1 l) des Tenors). Dieser monatliche Betrag errechnet sich wie die unter Ziffer 1j) ausgerichteten Beträge für den Zeitraum Januar bis Dezember 2014.

mm) Für den Zeitraum März bis Dezember 2015 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 610,77 € brutto monatlich zu (insgesamt 6.107,70 € brutto, Z. 1 m) des Tenors). Dieser Betrag errechnet sich aus dem ursprünglichen Einbehalt i.H.v. 250,87 € brutto, der Tariflohnerhöhung ab dem 01.04.2011 i.H.v. 46,68 € brutto, der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2012 in Höhe von 71,22 € brutto, der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2013 in Höhe von 81,17 € brutto, der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.01.2014 in Höhe von 91,98 € brutto sowie der weiteren Tariflohnerhöhung ab dem 01.03.2015 in Höhe von 68,85 € brutto. Das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 betrug für einen vollzeitbeschäftigten Lehrer unter Berücksichtigung des Abzugs gemäß § 20 TV-L i.H.v. 14,40 € brutto ab dem 01.03.2015 4098,56 € brutto. Das Tabellenentgelt für einen Teilzeitbeschäftigten mit dem Arbeitszeitanteil von 75 % betrug somit 3073,92 € brutto, was gegenüber dem vorherigen Teilzeitentgelt i.H.v. 3005,07 € brutto eine weitere Tarifierhöhung i.H.v. 68,85 € brutto bedeutet.

nn) Für das Jahr 2015 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 2459,14 € brutto zu (Z. 1n) des Tenors). Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist auch schlüssig (80 % von 3073,92 € brutto).

oo) Für den Zeitraum Januar bis Februar 2016 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 610,77 € brutto monatlich zu (Z. 1 o) des Tenors). Dieser monatliche Betrag errechnet sich wie die unter Ziffer 1m) ausgerichteten Beträge für den Zeitraum März bis Dezember 2015.

pp) Für den Zeitraum März bis Dezember 2016 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 518,04 € brutto monatlich zu (insgesamt 5180,40 € brutto, Z. 1 p) des Tenors). Tatsächlich stand der Klägerin zu diesem Zeitpunkt bereits eine höhere Differenz von 610,77 € brutto monatlich zu, die sich durch die weitere Tarifierhöhung ab dem 01.03.2016 noch erhöhte. Gemäß § 308 ZPO war der Klägerin nur der beantragte Teil von 518,04 € brutto monatlich zuzusprechen, wobei sich der Betrag gemäß der von ihr im Kammertermin angegebenen Rangfolge zunächst auf die ursprüngliche Kürzung von 250,87 € und sodann auf die weiteren Tarifierhöhungen bezieht.

qq) Für das Jahr 2016 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 2520,22 € brutto zu (Z. 1q) des Tenors). Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist auch schlüssig (80 % von 3150,27 € brutto).

rr) Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2017 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 587,73 € brutto monatlich zu (Z. 1 r) des Tenors). Tatsächlich stand der Klägerin zu diesem Zeitpunkt bereits eine höhere Differenz zu (s.o., Ziffer pp). Gemäß § 308 ZPO war der Klägerin nur der beantragte Teil von 587,73 € brutto monatlich zuzusprechen, wobei sich der Betrag gemäß der von ihr im Kammertermin angegebenen Rangfolge zunächst auf die ursprüngliche Kürzung von 250,87 € und sodann auf die weiteren Tarifierhöhungen bezieht.

ss) Für das Jahr 2017 steht der Klägerin eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV L i.H.v. 1623,46 € brutto zu (Z. 1s) des Tenors). Die Beklagte ist der Berechnung der Sonderzahlung durch die Klägerin nicht entgegengetreten. Die Berechnung der Klägerin ist auch schlüssig (80 % von 3218,78 € brutto = 2.575,03 € brutto), nach § 308 ZPO waren allerdings nur 1623,46 € brutto zuzusprechen.

tt) Für den Zeitraum Januar bis Oktober 2018 steht der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von jeweils 714,22 € brutto monatlich zu (insgesamt 7142,20 € brutto, Z. 1 t) des Tenors). Tatsächlich stand der Klägerin zu diesem Zeitpunkt bereits eine höhere Differenz zu (s.o. Ziffer pp). Gemäß § 308 ZPO war der Klägerin nur der beantragte Teil von 714,22 € brutto monatlich zuzusprechen, wobei der Betrag gemäß der von ihr im Kammertermin angegebenen Rangfolge zunächst auf die ursprüngliche Kürzung von 250,87 € und sodann auf die weiteren Tarifierhöhungen bezieht.

Der Zinsanspruch der Klägerin folgt aus den §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1, 247 BGB i.V.m. § 24 Abs. 1 TV-L.

D. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Bei einem Gesamtkostenstreitwert in Höhe von 72.535,56 € lag der Anteil des Unterliegens der Klägerin mit einem Streitwert von 6.504,44 € unter 10 % und verursachte zudem keinen Gebührensprung.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen für die Beklagte vor. Die teilweise entscheidungserhebliche Rechtsfrage, ob eine Änderungsschutzklage eine Ausschlussfrist für die später zu beziffernden Entgeltansprüche wahrt, ist soweit ersichtlich höchstrichterlich noch nicht entschieden. Gleiches gilt für die Auslegung des TV-L im Hinblick auf die Berechnung der Jahressonderzahlung nach den tatsächlich geschuldeten Beträgen.

Soweit die Klägerin im Rechtsstreit unterlag, ist ein Revisionsgrund nicht ersichtlich.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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.

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 Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Gegen dieses Urteil ist für die Klägerin ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Goetzeler

Gehrmann

Bremer-Glaser

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -