Abschrift

LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN

EINGEGANGEN
Rechtsabteilung
31. März 2011
ver.di LBZ Nds.-B.
DGB Rechtsschutz GmbH

Mdt. z. K. Rücksprache | Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Braunschweig
30. MRZ. 2011
Erledigt | Fristen + Termine | Bearbeiter

Verkündet am:
04.03.2011

Meyer-Dame,
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

14 Sa 1093/07

3 Ca 853/06 ArbG Göttingen

WZB 02.05.11

In dem Rechtsstreit

Klägerin, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerin,

Proz.-Bev.: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover

gegen

Pro Seniore Alten-und Pflegeheim BetriebsGmbH, vertr. d. d. Geschäftsführerin Birgit Winter, Groner Landstraße 75, 37081 Göttingen

Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Henrich pp., Kaiserstraße 18, 66386 St. Ingbert

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 4. März 2011 durch

den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Annerl,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Pohndorf,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Amon
für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

Auf die Anschlussberufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 27.06.2007 - 3 Ca 853/06 – teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

DGB Rechtsschutz GmbH

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 6.399,- Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 2.397,76 Euro seit dem 03.11.2006, auf weitere 2.137,61 Euro seit dem 09.03.2007, auf weitere 1.252,49 seit dem 06.06.2007 und auf weitere 611,14 Euro seit dem 15.11.2007 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Im Übrigen wird die Anschlussberufung der Klägerin zurückgewiesen.

Von den erstinstanzlichen Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 9 % und die Beklagte 91 % zu tragen. Von den Kosten des Berufungsverfahrens haben die Klägerin 26 % und die Beklagte 74% zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird auf 8.694,28 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über Vergütungsansprüche der Klägerin in der Zeit von April 2006 bis einschließlich Mai 2007.

Die Klägerin ist seit April 1996 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zuletzt 38,5 Stunden zu einem monatlichen Entgelt von 1.817,49 Euro brutto beschäftigt. In § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 20.03.1996 heißt es: „Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Haustarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung." Dieser Arbeitsvertrag sah zunächst eine Beschäftigung der Klägerin als Pflegehilfskraft vor. Ausweislich einer „Änderungsmeldung" vom 01./23.11.2004 wurde die Klägerin ab November 2004 in ihrer neuen Funktion als „AP" (= Altenpflegerin) eingesetzt

DGB Rechtsschutz GmbH

und dort vermerkt, dass sie in 3,5 Jahren neben ihrer Tätigkeit als „PK" (= Pflegekraft) ihren Abschluss zur Altenpflegerin absolviert habe. Die Klägerin ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Die Klägerin ist ausweislich einer Mitgliedsbescheinigung vom 23.10.2006 seit April 2006 Mitglied der Gewerkschaft ver.di.

Am 24.09.2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting und Conception für Seniorenein-richtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, u. a. den Manteltarifvertrag (im Folgenden MTV) mit den Anlagen A und B und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 (im Folgenden VTV Nr. 1). Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde auf die in der Anlage A im einzelnen aufgeführten zum Konzern gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften mit insgesamt 96 Einrichtungen erstreckt. Die Beklagte gehört zu den betroffenen Gesellschaften. Die Tarifverträge sind inzwischen arbeitgeberseitig gekündigt.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin Vergütung nach Vergütungsgruppe AP IV und ab November 2006 nach Vergütungsgruppe AP V geltend.

Sie hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.535,37 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Klagzustellung auf 2.397,76 Euro zu zahlen, sowie auf 2.136,61 Euro ab Zustellung des Schriftsatzes vom 06.03.2007.

2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere 1.252,49 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Zustellung des Schriftsatzes vom 04.06.2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Wegen des weiteren Inhalts des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Wegen des Inhalts der Begründung wird auf das angefochtene Urteil Bezug genommen.

Das Urteil wird von der Beklagten mit der Berufung angegriffen; die Klägerin legt Anschlussberufung ein. Wegen des Inhalts des zweitinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 27.06.2007, Az.: 3 Ca 853/06, aufzuheben und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

1. klagerweiternd im Wege der Anschlussberufung die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen weiteren Betrag in Höhe von 2.906,42 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 BGB seit Zustellung zu zahlen.

2. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

> die Anschlussberufung der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung der Klägerin sind statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher insgesamt zulässig.

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet, die Anschlussberufung der Klägerin ist teilweise begründet.

DGB Rechtsschutz GmbH

Die Klägerin hat gegen die Beklagte für die Monate April 2006 bis Mai 2007 Nachzahlungsansprüche in Höhe des ausgeurteilten Betrages aus §§ 12, 12 a, 12 b, 12 c und 13, 25 MTV i. V. m. Anlage B – Pflegepersonal zum MTV vom 24.09.2004 und dem VTV Nr. 1 zum Manteltarifvertrag, Anlage 1 Vergütungstabelle Angestellte West sowie Anlage 3 und 4 zum VTV Nr. 1.

Im MTV sind auszugsweise folgende Regelungen getroffen:

§ 1 Geltungsbereich

1. *Dieser Tarifvertrag findet Anwendung in den in der Anlage A zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen.*

2. *Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind. Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages werden entsprechende Arbeitsverträge abgeschlossen. Ausgenommen sind Residenzleitungen, Assistenten der Geschäftsleitung, Pflegedienstleitungen sowie sonstige leitende Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.*

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2:
Die Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst auch Arbeitnehmerinnen. (...)

§ 27 Inkrafttreten, Laufzeit

1. *Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.10.2004 in Kraft.*

2. *Die §§ 10, 12, 12 a, 12 b, 12 c, 13, 16 a, 19, 20, treten mit Wirkung vom 01.01.2005 in Kraft.*

Die tarifvertraglichen Vorschriften gelten im Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit seit April 2006 bis zum Kündigungstermin gem. §§ 3 Abs. 1 und 3 TVG unmittelbar und zwingend und für die anschließende Zeit gem. § 4 Abs. 5 TVG kraft Nachwirkung.

Die Beklagte hat die Mitgliedschaft der Klägerin in der Gewerkschaft ver.di nicht mehr bestritten und sie ist auch den diesbezüglichen Feststellungen des Arbeitsgerichts nicht

DGB Rechtsschutz GmbH

entgegen getreten. Die Beklagte ist ihrerseits Tarifvertragspartei der Tarifverträge der Pro Seniore AG. Nach der ständigen Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichtes ergibt sich dies für die in der Anlage A des MTV genannten Tochterunternehmen der Tarifvertragspartei Pro Seniore AG aus einer wirksamen Vertretung beim Abschluss der Tarifverträge (vgl. u. a. BAG 17.10.2007 - 4 AZR 1005/06 - AP Nr. 40 zu § 1 TVG). Die Beklagte und ihre Einrichtung sind in der Anlage A des MTV aufgeführt.

Das Gericht geht auf der Grundlage der Erörterungen in den stattgefundenen mündlichen Verhandlungen davon aus, dass die Beklagte nunmehr angesichts der Vielzahl der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu den Pro Seniore Tarifverträgen (vgl. insbes. BAG 09.04.2008 - 4 AZR 123/07 - Rn. 22 ff.) und einer noch größeren Anzahl veröffentlichter Entscheidungen verschiedener Landesarbeitsgerichte nicht mehr ernsthaft an ihrer Rechtsauffassung festhält, das am 24. September 2004 abgeschlossene Tarifwerk der Pro Seniore AG sei nicht voll wirksam geworden oder „derzeit nicht anwendbar" oder die Arbeitnehmer, die keine neuen Arbeitsverträge abgeschlossen hätten seien vom persönlichen Anwendungsbereich ausgeschlossen. Das Bundesarbeitsgericht hat u. a. in seiner Entscheidung vom 02.07.2008 - 4 AZR 291/07 - in ungewöhnlich deutlicher Form von einem „irrigen Rechtsstandpunkt" der dortigen Beklagten gesprochen. Das Gericht schließt sich der diesbezüglichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vollinhaltlich an und sieht von einer weiteren Begründung ab.

Die für die Ermittlung der Vergütung maßgeblichen Vorschriften des MTV lauten wie folgt:

§ 12 Eingruppierung

1. *Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage B). Der Arbeitnehmer erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.*

2. *Der Arbeitnehmer ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.*
   Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.
Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.
Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.
Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt werden.

Die gemäß § 12 Ziffer 1 S. 1 MTV in Bezug genommene Anlage B lautet auszugsweise:

Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

- Pflegepersonal -

Begriffsbestimmungen
Vorbemerkungen

(...)

Vergütungsgruppe Ap IV

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit.

...

Vergütungsgruppe Ap V

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Ap IV FG 1.

Vergütungsgruppe Ap Va

...

3. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Ap V Fallgruppe 1 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.

....

DGB Rechtsschutz GmbH

Die Klägerin war auf der Grundlage dieser Vorschriften im Jahr 2006 in Vergütungsgruppe AP IV und in der Zeit danach in Vergütungsgruppe AP V eingruppiert.

Die Klägerin ist examinierte Altenpflegerin und sie ist seit November 2004 arbeitsvertraglich verpflichtet, Tätigkeiten als Altenpflegerin auszuüben (vgl. BAG 09.04.2008 - 4 AZR 124/07 -). Davon unabhängig ist die Beklagte der ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung der Klägerin inhaltlich nicht entgegengetreten und hat die diesbezüglichen Feststellungen des Arbeitsgerichts zum Vorliegen der tariflichen Voraussetzung der Ausübung von Tätigkeiten von Altenpflegerinnen mit der Berufung nicht angegriffen.

Ab dem Jahr 2007 schuldet die Beklagte Vergütung nach Vergütungsgruppe AP V, weil sich die Klägerin zwei Jahre lang bewährt hat.

Das Erfordernis der Bewährung ist dann erfüllt, wenn der Angestellte sich während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen der Ausgangsvergütungsgruppe gewachsen gezeigt hat. Der Angestellte muss keine herausragenden Leistungen erbringen. Es genügt die qualitative und quantitative Normalleistung, die nach den herkömmlichen Beurteilungssystemen mit „genügt den Anforderungen" zu bewerten wäre (BAG 02.07.2008 - 4 AZR 301/07 - juris).

Dass die Arbeit der Klägerin nicht beanstandet wurde und sie sich daher in diesem Sinne in ihrer Tätigkeit bewährt hat, wird von der Beklagten nicht in Zweifel gezogen. Sie vertritt allerdings die Auffassung, die Klägerin habe sich mangels Tarifgebundenheit nicht vor ihrem Gewerkschaftsbeitritt im April 2006 in der Vergütungsgruppe AP IV Fallgruppe 1 bewähren können. Dem folgt das Gericht nicht. Denn für die Zeit vor der kollektivrechtlichen Tarifbindung bestand bereits eine individualrechtliche.

Das Arbeitsverhältnis richtet sich gemäß § 2 des Arbeitsvertrages nach dem „Haustarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung". Dabei handelt es sich um eine sog. Tarifwechselklausel bzw. große dynamische Verweisung. Die Arbeitsvertragsparteien haben nicht nur auf ein konkretes Tarifwerk mit rein zeitlicher Dynamik Bezug genommen, sondern das Arbeitsverhältnis insgesamt dem jeweils für den Betrieb gültigen Tarifwerk unterstellen wollen. Es sollte nicht ein bestimmter Tarifvertrag mit seinen zu erwartenden Änderungen, sondern der jeweils für „das Haus" gültige Tarifvertrag zur Anwendung kommen. Es ist weder aus dem gesamten Arbeitsvertrag selbst, noch aus dem sonstigen Sachvortrag der

DGB Rechtsschutz GmbH

Parteien ein irgendwie geartetes nachvollziehbares Interesse der Vertragsparteien erkennbar, ihr Arbeitsverhältnis dauerhaft einem bestimmten Haustarifvertrag auch dann noch zu unterstellen, wenn für den Arbeitgeber inzwischen neue tarifliche Regelungen Gültigkeit erlangt hätten. Auch angesichts der fehlenden ausdrücklichen Festlegung auf ein bestimmtes näher benanntes Regelwerk und der Tatsache, dass der MTV nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die bisher geltende Tarifordnung ersetzen sollte (vgl. BAG 02.07.2008 - 4 AZR 291/07 -) spricht deutlich mehr für als gegen eine Tarifwechselklausel. Zu demselben Ergebnis kommt man, wenn man den Konzerntarifvertrag MTV Pro Seniore bezogen auf die in Vertretung vertragsschließende Beklagte als Haustarifvertrag im Sinne des Arbeitsvertrages ansieht.

Daher kann es dahinstehen, ob das Bewährungserfordernis in Vergütungsgruppe AP V an einen tarifvertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers in der Vergangenheit anknüpft oder lediglich eine rein tatbestandliche Rückanknüpfung an eine Tätigkeit als Altenpflegerin vorzunehmen ist (vgl. zur nachträglichen Tarifgebundenheit BAG 26.09.1990 – 5 AZR 218/90 -; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht I, S. 768; Däubler, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz. 69; Löwisch/Rieble, TVG 2. Aufl., § 3 Rz. 79; Wiedemann, TVG, 7. Aufl., § 3 Rz 36; möglicherweise weitergehend LAG Düsseldorf 12.06.1991 – 4 Sa 387/91 -).

Anlage 2 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 1 weist zu jeder Vergütungsgruppe eine in mehrere Stufen gestaffelte Vergütung aus. Hierzu enthält der MTV folgende Regelung:

§ 11 Beschäftigungszeit

1. *Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis verbracht hat.*
2. *Als Beschäftigungszeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch der Wechsel eines Arbeitnehmers innerhalb der im Geltungsbereich genannten Einrichtungen (Anlage A).*
3. *Eine Verpflichtung zur Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist und wieder eingestellt wird, es sei denn, dass er*
   a) *wegen Ableistung des Wehrdienstes oder eines ihn ersetzenden anderen öffentlichen Dienstes,*
   b) *wegen Elternzeit,*
   c) *wegen Arbeitsunfall oder Krankheit,*
   d) *wegen beruflicher Fortbildung*

DGB Rechtsschutz GmbH

das Arbeitsverhältnis unterbrochen hat. ()

§ 12 b Grundvergütung

1. *Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter seine Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften beginnt oder begonnen hat, erhält er die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe.*
2. *Die Einstufung erfolgt nach Beschäftigungsjahren. Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern können dabei angerechnet werden.*
3. *Nach je zwei Beschäftigungsjahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.*
4. *Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand. (...)*

§ 24

Besitzstandswahrung

1. *Soweit sich aus der Anwendung dieses Tarifvertrages und diesen ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge ein niedrigeres Gesamteinkommen als nach den für den jeweiligen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages oder anderer Regelungen ergibt, gelten folgende Regelungen:*

   a) *Bei denjenigen Arbeitnehmern, die am 30.09.2004 schon bei Pro Seniore beschäftigt waren und deren Stufung nach Berufsjahren bzw. Lebensalter erfolgte, bleibt diese Stufung solange bestehen, bis er die Anspruchsvoraussetzungen dieses Tarifvertrages zur Höherstufung erfüllt.*
   b) *Arbeitnehmer, deren bisherige Vergütung in Form eines Festbetrages höher ist als die, die sie nach den jeweils gültigen Regelungen dieses Tarifvertrages bekommen würden, erhalten den Differenzbetrag als persönliche Zulage.*

Protokollnotiz
Als Bestandteile des monatlichen Gesamteinkommens gelten die Grundvergütung, der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage.

DGB Rechtsschutz GmbH

In Anwendung dieser Regelungen ist die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum zunächst in Stufe 4 und ab Januar 2007 in Stufe 5 eingereiht. Maßgebend sind die bei der Pro Seniore AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften zurückgelegten Tätigkeitszeiten (vgl. u. a. BAG 17.10.2007 - 4 AZR 1005/06 - a. a. O.). Allerdings sind Teile der Ansprüche verfallen.

Die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 25 MTV für die gemäß § 13a MTV am 5. Werktag des Folgemonats fälligen Arbeitsentgeltansprüche ist dem Grunde nach für die tarifvertraglich geschuldete Vergütung gewahrt. Gem. § 25 Nr. 1 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dazu ist es erforderlich, unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen, dass eine bestimmte Forderung geltend gemacht und auf deren Erfüllung bestanden wird. Dies setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird. Die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein (BAG 09.04.2008 - 4 AZR 104/07 -).

Mit Schreiben vom 28.08.2006 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten die Einreihung ausdrücklich in die Vergütungsgruppe AP IV Stufe 2 geltend und errechnete ein der Klägerin zustehendes Monatsentgelt von 2.079,89 Euro. Dieser Betrag ergibt sich bei einer Addition des Grundgehalts AP IV Stufe 2 von 1.397,42 Euro mit dem Ortszuschlag für Verheiratete ohne Kinder von 575,03 Euro und der allgemeinen Zulage von 107,44 Euro. Mit ihrer am 03.11.2006 zugestellten Klage hat die Klägerin AP IV Stufe 1 und einen Ortszuschlag von 665,60 (verheiratet, ein Kind) geltend gemacht. Die Erhöhung des Ortszuschlags um 90,57 Euro für das zweite Kind hat die Klägerin mit der am 09.03.2007 zugestellten Klagänderung vom 06.03.2007 und die die bisher geltend gemachte Stufe 2 übersteigende Stufe 6 mit der am 15.11.2007 zugestellten Anschlussberufung geltend gemacht. Zwar muss ein Arbeitnehmer bereits nach dem Wortlaut des § 25 Abs. 2 MTV sein Eingruppierungsbegehren nicht alle 2 Jahre den neuen Stufen entsprechend neu geltend machen (vgl. die Entscheidung der Kammer vom 27.08.2010 - 14 Sa 730/10 -). Verlangt der Arbeitnehmer aber ausdrücklich einen bestimmten Betrag, so hat der Arbeitgeber keinen Anlass davon auszugehen, mit einer weiteren Forderung überzogen zu werden. Der überschießende Betrag verfällt nach Ablauf von 6 Monaten. Die verheiratete Klägerin hat auch nachgewiesen, dass ihr Kindergeld für 2 Kinder zustand. Allerdings besteht Anspruch auf den vollen Ortszuschlag erst ab September 2006. Für die Zeit ab

DGB Rechtsschutz GmbH

April 2006 ist von der ordnungsgemäßen Geltendmachung einer Vergütung nach Vergütungsgruppe AP IV Stufe 2 mit einem Ortszuschlag von 665,60 Euro auszugehen.

Damit ergibt sich ein Nachzahlungsanspruch wie folgt:

April bis August 2006: 1.397,42 Euro Grundvergütung AP IV Stufe 2 + 665,60 Euro OZ + 107,44 Euro allg. Zulage = 2.170,46 Euro - 1.817,49 Euro = 352,97 Euro x 5 Monate = 1.764,85 Euro.

September bis Dezember 2006: Der Differenzbetrag ist um 90,57 Euro erhöht = 443,54 Euro x 4 Monate = 1.774,16 Euro.

Januar bis April 2007: Das Grundgehalt AP V Stufe 2 beträgt 1.495,28 Euro, damit ergibt sich ein Differenzbetrag von 541,40 Euro x 4 Monate = 2.165,60 Euro.

Mai 2007: Das Grundgehalt erhöht sich bei AP V Stufe 5 auf 1.648,37, der Differenzbetrag ist 694,49 Euro.

Die Addition dieser Beträge ergibt den tenorierten Wert, die Verzinsung ergibt sich aus den in mehreren Etappen erfolgten Klagerweiterungen jedenfalls aus § 291 BGB.

Warum die Beklagte nach wie vor trotz der Vielzahl der vom Gericht bereits entschiedenen und der in Niedersachsen noch anhängigen Verfahren und der inzwischen durch das Bundesarbeitsgericht und verschiedene Landesarbeitsgerichte erfolgten Klärung der entscheidenden Streitpunkte zum Tarifwerk Pro Seniore ihre Arbeitnehmer nicht freiwillig auf der Grundlage des geltenden Rechts korrekt bezahlt, ihre Anwälte zu jedem Termin aus dem Saarland anreisen lässt, stets auf einer schriftlich begründeten Entscheidung besteht und sogar die Möglichkeit ausschlägt, wenigstens die Gerichtsgebühren durch ein mit der Gegenseite abgestimmtes Verfahren nach Anlage 1 Kostenverzeichnis 8222 Nr. 2 des Gerichtskostengesetzes zu halbieren, ist nicht nachvollziehbar. Die Beklagtenvertreter verweigerten auch auf mehrfache Nachfrage jegliche Erklärung für dieses höchst ungewöhnliche Prozessverhalten.

Auch eine Gesamtwürdigung des weiteren Vortrags der Parteien, von deren Darstellung im Einzelnen abgesehen wird, führt zu keinem abweichenden Ergebnis.

DGB Rechtsschutz GmbH

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision findet die Beschwerde statt.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,

2. das Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe, des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung einer anderen Kammer desselben Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht,

oder

3. ein absoluter Rechtsbeschwerdegrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozessordnung oder einer entscheidungserheblichen Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend gemacht wird und vorliegt.

Die Beschwerde muss binnen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.

Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses zu begründen. In der Beschwerdebegründung müssen die Voraussetzungen der obigen Nr. 2 dargelegt oder die Entscheidung bezeichnet werden, von der der Beschluss abweicht.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

DGB Rechtsschutz GmbH

Die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Beschwerdeverfahren sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – bei dem Bundesarbeitsgericht eingereicht werden.

Dr. Annerl Pohndorf Amon