



Ausfertigung



Mdt. z. K. Rücksortache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen	
10. FEB. 2020	
Erlедigt	Fris:en + Termine
	Bearbeitet TS

Landesarbeitsgericht Bremen

2 Sa 6/19

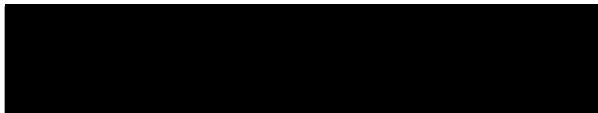
Verkündet am 09.01.2020

gez. Engberts
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In dem Rechtsstreit

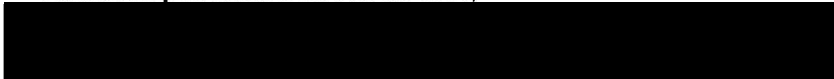


- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:
DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Bremen -,
Bahnhofsplatz 22-28, 28195 Bremen
- 00368-19/TS/mi -

g e g e n

Landessportbund Bremen e.V.,



- Beklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:



hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. November 2019 durch den Vorsitzenden Richter am



für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 13. November 2018 - 6 Ca 6363/17 - teilweise abgeändert und die

Klage im Hinblick auf den Klageantrag zu 13. (Verzugskostenpauschale) abgewiesen. Im Übrigen wird die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

2. Die erstinstanzliche Kostenentscheidung bleibt aufrechterhalten. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung zur Weitergabe einer Tariflohnerhöhung (TV-L) aus dem Jahr 2017.

Die Klägerin ist seit dem 01. Januar 2005 bei dem Beklagten als pädagogische Mitarbeiterin beschäftigt (siehe Arbeitsvertrag, Bl. 26 f. der Akte). In der Vergangenheit wurde die Steigerung der Gehälter der Beschäftigten jeweils entsprechend der Tariflohnerhöhung im öffentlichen Dienst vollzogen. Bei der Klägerin geschah dies unter anderem in den Jahren 2013 (2,65 % zum 01. Januar 2013), 2014 (2,95 % zum 01. Januar 2014), 2015 (2,1 % zum 01. März 2015) und 2016 (2,3 % zum 01. März 2016). In einem Schreiben des Beklagten an die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales vom 23. März 2010 (Bl. 139 der Akte) heißt es u.a.:

[...]

wir senden Ihnen die Gesamtkostenaufstellung der Personalkosten 2009 der über die Jugendmitteln geförderten Mitarbeiter/innen Helmut Helke & Gabriele Vogel zu. Die Beträge erhöhen sich ab 01.03.2010 infolge der Tariflohnerhöhung um 1,2 %.

[...]

Es existieren drei Schriftstücke mit Fassungen eines Haustarifs des Landessportbundes Bremen e.V. Die Schriftstücke sind nicht unterschrieben. Alle drei Fassungen enthalten u.a. folgenden Passus:

[...]

3. Gehaltserhöhung

3.1. Die Gehälter werden zum gleichen Prozentsatz und zum selben Zeitpunkt erhöht, wie dies im öffentlichen Dienst geschieht.“

[...]

Die Fassung mit dem Datum 01. Mai 1986 trägt den Titel: „*Haustarif des Landessportbundes Bremen e.V. für Verwaltungsangestellte und gewerblich tätige Angestellte*“ (siehe Bl. 100 ff. der Akte). Zu diesem Haustarif existiert ein von zwei

Personen unterschriebener Nachtrag, mit dem Satz: „*Beschlossen in der Präsidiumssitzung vom 31.05.1988*“ (Bl. 103 der Akte). Die Fassung mit dem Datum 01. Mai 1992 trägt den Titel: „*Haustarif des Landessportbundes Bremen e.V. für Verwaltungsangestellte und gewerblich tätige Angestellte sowie für Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)*“, (siehe Bl. 104 ff. der Akte). Die Fassung mit dem Datum 01. Juli 1994 trägt den Titel: „*Haustarif des Landessportbundes Bremen e.V. für Verwaltungsangestellte und gewerblich tätige Angestellte nach § 97 AFG-Lohnkostenzuschuss (LKZ)*“ (siehe Bl. 28 ff. der Akte)).

Der damalige Direktor des Beklagten, der Zeuge Kauer, richtete unter dem Datum 19.02.1987 ein Schreiben an das Arbeitsamt Bremen (Bl. 99 der Akte), welches unter anderem folgenden Text enthielt:

[...]

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der hausinternen Revision wurde festgestellt, dass wir bei der Handhabung der Gehaltsauszahlung einen Nachtrag zum Haustarif unbeachtet ließen. Dieser Nachtrag vom 23.06.1986 lautet wie folgt.

Nachtrag bei Zuwendungen:

„Die Zuwendungen für Angestellte, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, wird in monatlich gleichbleibenden Beträgen von jeweils 2/12 des Monatsentgeltes dem Bruttomonatsgehalt zugeschlagen.“

[...]

Der zitierte Nachtrag fand sich wortwörtlich unter Teil C Ziffer 1.3 der Nachfolgeregelung im Haustarif 1992. Im Rahmen einer Betriebsratssitzung erklärte der damalige Geschäftsführer: „*Der vom Betriebsrat nachgefragte Haustarif habe nur für die ab Mitte der 80er Jahre verstärkt genutzten ABM-Verträge gegolten*“ (vgl. dazu das Protokoll auf Bl. 76 d.A.). In einem Schreiben des Beklagten an den Senator für Bildung und Wissenschaft vom 24. November 2009 (Bl. 133 der Akte) heißt es unter anderem: „*die Besoldung der Mitarbeiter/innen des LSB-Bildungswerkes erfolgt in Anlehnung an den TVÖD bzw. Haustarif*“. In einem Schreiben des Beklagten an die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport vom 06. Juli 2017 (Bl. 98 der Akte) heißt es unter anderem: „*Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Haustarif eingruppiert.*“

Die Tarifvertragsparteien des TV-L vereinbarten zum 01. Januar 2017 eine Tariflohnerhöhung von 2 %. Der Beklagte gab diese Tariflohnerhöhung zunächst nur im Umfang von 0,5 % weiter. Daraus ergab sich bei der Klägerin eine Vergütungsdifferenz in Höhe von EUR 62,90 brutto. Später zahlte der Beklagte weitere 0,5 % rückwirkend zum 01. Januar 2017. Die noch verbleibende Vergütungsdifferenz beträgt danach EUR 41,83 brutto, welche die Klägerin mit vorliegender Klage geltend macht.

Die Klägerin hat hierzu vorgetragen, die jeweiligen Fassungen des Haustarifes seien betriebsüblich bekannt gemacht worden. Insbesondere sei der Haustarif aus dem Jahre 1986 nach seinem Abschluss im Mai gegenüber den Mitarbeitern im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung öffentlich bekannt gemacht worden.

Die Klägerin hat beantragt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.01.2017 bis 31.01.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.01.2017 zu zahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.02.2017 bis 28.02.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.02.2017 zu zahlen.
3. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.03.2017 bis 31.03.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.03.2017 zu zahlen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.04.2017 bis 30.04.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.04.2017 zu zahlen.
5. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.05.2017 bis 31.05.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.05.2017 zu zahlen.
6. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.06.2017 bis 30.06.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.06.2017 zu zahlen.
7. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.07.2017 bis 31.07.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.07.2017 zu zahlen.

8. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.08.2017 bis 31.08.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.08.2017 zu zahlen.
9. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.09.2017 bis 30.09.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.09.2017 zu zahlen.
10. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.10.2017 bis 31.10.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.10.2017 zu zahlen.
11. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.11.2017 bis 30.11.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.11.2017 zu zahlen.
12. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.12.2017 bis 31.12.2017 einen Betrag i.H.v. 41,83 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.01.2018 zu zahlen.
13. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine Verzugskostenpauschale i.H.v. 480 € netto zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat mit Blick auf den zuerst zur Akte gereichten Haustarif 1994 zunächst behauptet, er habe zu keinem Zeitpunkt eine Erklärung gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebes in der Form des behaupteten Haustarifes abgegeben. Die zur Akte gereichten Papiere ließen keinen Aussteller erkennen, weshalb die Annahme einer Gesamtzusage eine bloße Vermutung der Klägerin und damit eine „Behauptung ins Blaue hinein“ darstelle. De facto habe es eine Gesamtzusage weder über einen Haustarif noch auf sonstige Weise gegeben. Der Beklagte hat in der Folge vorgetragen, dass die Sitzungsniederschrift der Betriebsratssitzung vom 15. September 2005 das einzige Dokument sei, welches der Beklagte im Rahmen seiner Recherche über die Thematik „Haustarif“ habe auffinden

können. Sowohl die amtierende Geschäftsführung als auch der amtierende Vorstand hätten keinerlei Kenntnis von den Papieren „Haustarif“, ihrem Zu-Stande-Kommen und ihrer Herkunft. Die Geschäftsführerin Müller sei bereits seit dem Jahr 2002 bei dem Beklagten tätig. Weder im Rahmen ihrer Einstellung noch während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses habe sie von dem Papier „Haustarif“ Kenntnis erlangt noch sei ein „Haustarif“ je ein Thema gewesen. Auch im Rahmen der Übernahme der Geschäftsführung sei von ihrem Amtsvorgänger ein solches Papier niemals erwähnt worden. Der Begriff Haustarif sei lediglich in Abgrenzung zu einem nicht bei der Beklagten existierenden Tarifvertrag benutzt worden. Zudem wurden z.B. durch öffentliche Mittel geförderte Personalstellen in Anlehnung an die öffentlichen Tarifsysteme vergütet. Bereits daraus ergebe sich, dass Personalstellen nach bundes-, landes- und hauseigenen Mitteln unterschiedlich vergütet würden, wodurch sich keine einheitliche Systematik ergebe. Mit der Formulierung „Haustarif“ sei letztlich gemeint, dass die Beklagte selbst bewerte und entscheide wie eine Stelle vergütet werde. Ein konkretes Entgeltschema würde nicht angewendet. Der Beklagte hat weiter die Auffassung vertreten, dass der Haustarif 1994 gar nicht für die Klägerin gelten könne, denn sie sei vom Anwendungsbereich nicht erfasst. Dieser betreffe allein Arbeitsverhältnisse, die im Rahmen des AFG begründet wurden. Insoweit löse er etwaige Vorgängerversionen des Haustarif ab.

Mit Urteil vom 13. November 2018 - 6 Ca 6363/17 - (Bl. 183 - 205 der Akte) hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven der Klage vollumfänglich stattgegeben. Die Klägerin habe auf Grundlage einer Gesamtzusage Anspruch auf Zahlung der auf der Tariflohnerhöhung vom 01. Januar 2017 beruhenden Vergütungsdifferenzen. Die Klägerin habe insgesamt drei verschiedene Fassungen eines Regelungswerkes (Haustarif) zur Akte gereicht, deren äußerer Aufbau und Regelungsdichte auf einen Rechtsbindungswillen des Beklagten schließen lassen würden. Dem Vortrag der Klägerin zur betriebsüblichen Bekanntgabe dieses Regelungswerkes sei der Beklagte nicht hinreichend entgegengetreten. So habe der Beklagte insbesondere die Existenz des Haustarif ab nicht einfach mit Nichtwissen bestreiten dürfen. Die Klägerin sei vom Anwendungsbereich der Gesamtzusage erfasst und erfülle die erforderlichen Anspruchsvoraussetzungen, wobei unerheblich sei, welche Fassung des Haustarif zugrunde gelegt würde. Die Klägerin habe zudem Anspruch auf Zahlung der Verzugskostenpauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB. Soweit das Bundesarbeitsgericht die Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB im Hinblick auf die Regelung des § 12 a Abs. 1 ArbGG ablehne, überzeuge dies nicht.

Gegen dieses ihm am 11. Januar 2019 zugestellte Urteil hat der Beklagte am 29. Januar 2019 Berufung eingelegt und diese mit einem am 11. März 2019 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass insbesondere die Argumentation des Arbeitsgerichts zum Bestand einer Gesamtzusage nicht haltbar sei. So vermische das Arbeitsgericht unzulässig die mögliche Existenz eines aus dem Bereich des Beklagten stammenden Haustarifs mit dessen betriebsüblicher Bekanntmachung. So sei es ohne weiteres möglich und wahrscheinlich, dass die Papiere Haustarif als internes Entgeltschema oder aber als interne Vorgabe des Präsidiums an die Geschäftsführung zu verstehen seien, ohne dass sich hieraus Ansprüche der Mitarbeiter ableiten ließen.

Wie die im Verfahren vorgelegten Arbeitsverträge aus den Jahren 1985 bis 1992 zeigen würden, sei es früher vertraglich vereinbarter Standard gewesen, das Gehalt zum gleichen Prozentsatz und zum selben Zeitpunkt zu erhöhen, wie dies im öffentlichen Dienst geschehe. Insoweit seien in früheren Zeiten die Tariflohnerhöhungen in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen vorgenommen worden. Eines Beschlusses des Präsidiums oder einer Anweisung der Geschäftsführung habe es insoweit nicht bedurft. Vielmehr habe die Personalabteilung in eigener Regie die jeweiligen Tariflohnsteigerungen auf die Mitarbeiter des Beklagten übertragen. Obwohl der Beklagte seine vertragliche Praxis später geändert habe, sei die Übertragung der Lohnerhöhungen auf alle Mitarbeiter beibehalten worden. Mangels gegenteiliger Weisungen von Geschäftsführung oder Präsidium habe die Personalabteilung schlichtweg das Verfahren der Vergangenheit weiter umgesetzt. Erst im Rahmen der Überprüfung der Personalkostensituation im Jahre 2016 hätten Geschäftsführung und Präsidiumsvorsitzender die Praxis der verselbständigten Lohnerhöhungen hinterfragt.

Da die Klägerin keinen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Vergütungsdifferenzen habe, stehe ihr auch die geltend gemachte Verzugspauschale nicht zu. Darüber hinaus bestehe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wegen der speziellen arbeitsrechtlichen Regelung des § 12 a Abs. 1 ArbGG im Arbeitsrecht kein Anspruch auf Zahlung der Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 13. November 2018 - 6 Ca 6363/17 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 13. November 2018 - 6 Ca 6363/17 - zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Das Arbeitsgericht habe richtigerweise festgestellt, dass es sich bei dem beim Beklagten geltenden Haustarif um eine Gesamtzusage handele, auf die sich auch die Klägerin berufen könne. Der Haustarif sei nach seinem Abschluss im Mai 1986 gegenüber den Mitarbeitern im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung öffentlich bekannt gemacht worden. Er sei auch Gegenstand von Personalgesprächen gewesen und damit kein internes Dokument.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen. Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen Kauer, Oestmann und Helken. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Protokoll der Sitzung vom 14. November 2019 (Bl. 299 ff. der Akte) und wegen der Stellungnahme der Parteien zum Ergebnis der Beweisaufnahme auf den Inhalt der eingereichten Schriftsätze vom 28. November 2019, 12. Dezember 2019 und 13. Dezember 2019 Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung ist überwiegend unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1 und Abs. 2a ArbGG statthafte Berufung des Beklagten ist gem. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 517, 519 ZPO frist- und formgerecht eingelegt sowie begründet worden und damit zulässig. Eine auf die Nebenforderung Verzugskostenpauschale beschränkte Zulassung der Berufung durch das Arbeitsgericht liegt nicht vor. Zwar lässt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts unter Ziffer III der Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils entnehmen, dass die Zulassung der Berufung aufgrund der vom Bundesarbeitsgericht abweichenden Auffassung des Arbeitsgerichts zur Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB im Arbeitsrecht erfolgt ist („wegen der Verzugskostenpauschale“). Eine ausdrücklich auf die Verzugskostenpauschale beschränkte Berufungszulassung lässt sich hingegen weder dem Tenor noch den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils entnehmen.

II.

Die Berufung ist mit Ausnahme der erstinstanzlich zu Unrecht zugesprochenen Verzugskostenpauschale unbegründet.

1. Das Arbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin Anspruch auf Weitergabe der prozentualen Tarifsteigerung und damit Anspruch auf Zahlung der streitgegenständlichen Vergütungsdifferenzen hat.

Der Anspruch folgt aus betrieblicher Übung. Auf die Frage, ob die als Haustarif betitelten Regelwerke beim Beklagten betriebsüblich bekannt gemacht worden sind, kommt es nach Auffassung der Berufungskammer nicht an.

Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus einem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Entscheidend für das Entstehen eines Anspruchs ist, wie die Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände (§§ 133, 157 BGB) verstehen mussten und ob sie auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften. Ob dieser tatsächlich mit einem entsprechenden Verpflichtungswillen gehandelt hat, ist nicht entscheidend. Für den Anspruch aus betrieblicher Übung ist weiter unerheblich, ob der betreffende Arbeitnehmer selbst bisher schon in die Übung einbezogen worden ist. Sie richtet sich an alle Beschäftigten eines Betriebs oder zumindest kollektiv abgrenzbare Gruppen. Das Vertragsangebot des Arbeitgebers ist regelmäßig so zu verstehen, dass er - vorbehaltlich besonderer Abreden - alle Arbeitnehmer zu den im Betrieb üblichen Bedingungen beschäftigen will. Will der Arbeitgeber das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindern, muss er bei oder im Zusammenhang mit der Gewährung einer Leistung den Beschäftigten klar und verständlich deutlich machen, er wolle sich für die Zukunft nicht binden.

Von diesen Grundsätzen hat das Bundesarbeitsgericht eine Ausnahme gemacht, wenn der Arbeitgeber freiwillig - also ohne rechtliche Verpflichtung aufgrund von Tarifgebundenheit - die Entgelte der Beschäftigten entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet anhebt. In diesem Falle müssen für das Entstehen einer betrieblichen Übung auf weitere entsprechende Gehaltserhöhungen in der Folgezeit deutliche Anhaltspunkte in dem Verhalten des Arbeitgebers dafür sprechen, dieser wolle die Erhöhungen - auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung - künftig, d.h. auf Dauer übernehmen. Denn die fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitgebers verdeutlicht - für den Arbeitnehmer erkennbar - den Willen des Arbeitgebers, die Erhöhung der Löhne und Gehälter zukünftig nicht ohne Beitrittsprüfung entsprechend der Tarifentwicklung vorzunehmen. Dadurch soll der nicht tarifgebundene Arbeitgeber, der

freiwillig die Entgelte entsprechend den Tarifierhöhungen seiner Branche steigert, nicht schlechter gestellt werden als der tarifgebundene Arbeitgeber, der die Möglichkeit hat, durch Verbandsaustritt eine dauerhafte Bindung zu vermeiden. Weil es für das Entstehen einer betrieblichen Übung grundsätzlich unerheblich ist, ob der Arbeitgeber bei seinem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten mit einem entsprechenden Verpflichtungswillen handelt, kommt diese (Ausnahme-)Rechtsprechung nur zur Anwendung, wenn der Wille des Arbeitgebers, sich für die Zukunft nicht binden zu wollen, für die Arbeitnehmer erkennbar ist (zum Ganzen etwa BAG, Urteil vom 27. Februar 2019 - 5 AZR 354/18 -, juris Rn. 172 f. m.w.N.).

a) Vorliegend hat der Beklagte die Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes nicht nur jahrzehntelang ohne einschränkende Erklärungen an seine Beschäftigten weitergegeben. Der Beklagte hat diesbezüglich vorgetragen, dass diese Übernahme zunächst wegen entsprechender arbeitsvertraglicher Bezugnahmen auf die Gehaltserhöhung im öffentlichen Dienst erfolgt ist. Nachdem bei späteren Arbeitsverträgen eine entsprechende Bezugnahme nicht mehr vereinbart worden war, hat sich an der Praxis des Beklagten nichts verändert. Die Übertragung der jeweiligen Tariflohnsteigerungen auf alle Beschäftigte erfolgte unabhängig davon, ob der Beklagte arbeitsvertraglich zur Weitergabe der Tarifsteigerung verpflichtet war oder nicht. Ungeachtet der Unterschiedlichkeit der arbeitsvertraglichen Regelungen bestand die jahrelange und wiederholte Übung beim Beklagten darin, sämtliche Tarifsteigerungen einschränkungslos zu übertragen.

Für die Beschäftigten des Beklagten als Erklärungsempfänger dieses Verhaltens kann dies nur als kollektive Konstante verstanden werden, ungeachtet sonstiger arbeitsvertraglicher Differenzierungen die Tarifsteigerungen weiterzugeben, ohne dass es darauf ankommt, ob sich der Beklagten im jeweiligen Fall hierzu (arbeitsvertraglich) verpflichtet hatte oder nicht.

Es kommt hinzu, dass der Beklagte nicht erklärt, aufgrund welcher Überlegungen, Präsidiumsbeschlüsse oder sonstiger Entscheidungen er die arbeitsvertraglichen Regelungen zur Übernahme der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst zwar maßgeblich modifiziert, an der einschränkungslosen Weitergabe der Tarifsteigerungen an sämtliche Beschäftigte aber nichts verändert hat. Der Vortrag, dass diese Gehaltsanpassung - ggf. ohne genauere Überlegung - schlicht für Alle weitergeführt worden ist und die Tarifsteigerungen jeweils in den Wirtschaftsplan eingearbeitet und in der Folge umgesetzt worden sind, hilft insoweit nicht weiter. Wenn sich daraus schon nicht ableiten lässt, dass es auf Seiten des Beklagten überhaupt die Vorstellung gegeben hat, die Tarifsteigerung jedenfalls zum Teil - in den Fällen fehlender vertraglicher Bezugnahme - freiwillig und ohne Bindungswillen für künftige Steigerungen zu übertragen, kann sich ein fehlender

Bindungswillen auch den Beschäftigten nicht vermittelt haben. Objektiv erkennbar war lediglich, dass der Beklagte Tarifsteigerungen ohne Rücksicht auf die differenzierten arbeitsvertraglichen Regelungen und unterschiedslos - sowohl bei Vorliegen als auch bei Fehlen einer vertraglichen Bindung - überträgt. Ein etwaiger Wille des Beklagten, diese Übertragung zum Teil in Erfüllung arbeitsvertraglicher Ansprüche und darüber hinaus freiwillig und ohne Bindungsabsicht vorzunehmen, ist für die Beschäftigten nicht erkennbar gewesen. Die wiederholte Weitergabe von Tarifsteigerungen an alle Beschäftigte konnte im vorliegenden Fall auf Seiten der Leistungsempfänger daher nur so zu verstehen sein, dass der Beklagte alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - ungeachtet des jeweiligen arbeitsvertraglichen Status - unter Berücksichtigung künftiger Tarifsteigerungen in Anlehnung an den jeweiligen prozentualen Abschluss im öffentlichen Dienst Bremen vergüten will.

b) Unabhängig davon hat die Beweisaufnahme aus Sicht der Berufungskammer deutliche Anhaltspunkte in dem Verhalten des Beklagten dafür ergeben, dieser wolle die Erhöhungen - auch ohne das Bestehen einer entsprechenden Verpflichtung - künftig, d.h. auf Dauer übernehmen.

So hat der ehemalige Geschäftsführer des Beklagten, der Zeuge Kauer, erklärt, dass es Anfang der 80er Jahre einen Präsidiumsbeschluss gegeben habe, wonach die Übernahme von Tariflohnsteigerung in künftige Verträge erfolge. Damit habe die Übertragung der Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst ein für alle Mal geklärt werden sollen. Dieser Beschluss sei den Beschäftigten in der Folge auch kommuniziert worden. Der Zeuge Oestmann, bis 31. März 2019 Leiter Finanz- und Rechnungswesen beim Beklagten, hat dies insoweit bestätigt, als er erklärt hat, zu Beginn seiner Tätigkeit bei dem Zeugen Kauer nachgefragt zu haben, wie er mit Tarifloohnerhöhungen umgehen solle und er die Antwort erhalten habe, die Erhöhungen seien Fakt und umzusetzen. Weiter hat der Zeuge Oestmann ausgesagt, dass der Zeuge Kauer bzgl. der Tariflohnsteigerungen und im Zusammenhang mit der ersten Erstellung eines Haustarifs darüber informiert habe, „dass dies nun für alle gelte“. Entsprechende Aussagen des Geschäftsführers stellten für die Beschäftigten des Beklagten einen deutlichen Hinweis dar, der Beklagte wolle Tarifsteigerungen künftig bindend und auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übertragen.

Die Kammer hatte letztlich keine hinreichenden Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Zeugenaussagen. Zwar enthielten die Aussagen, insbesondere die des Zeugen Kauer, nicht unerhebliche Unschärfen bei der zeitlichen Einordnung der Geschehnisse. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die bezeugten Vorgänge zum Teil mehr als 30 Jahre in der Vergangenheit liegen. Die Kernaussage, künftige Tarifsteigerungen unterschiedslos

umzusetzen und dies auch gegenüber der Belegschaft kommuniziert zu haben, bleibt davon unberührt. Allein der Umstand, dass der Zeuge dies nicht genauer zeitlich präzisieren konnte („zwischen 1980 und 1986“), macht die Aussage nicht unglaubhaft. Es ist nachvollziehbar, wenn die Erinnerung an Einzelheiten über einen derart langen Zeitraum schwindet, jedoch der Kern eines nicht alltäglichen Geschehens - wie etwa ein Präsidiumsbeschluss, mit dem die Übernahme von Tarifsteigerungen „ein für alle Mal“ geregelt worden ist - erhalten bleibt. Auch an der Glaubwürdigkeit der Zeugen Kauer und Oestmann haben sich für die Kammer keine belegbaren Zweifel ergeben. Ein Eigeninteresse am Ausgang des Verfahrens ließ sich nicht feststellen. Auch ein zu Lasten des Beklagten gehendes kollusives Belastungsinteresse der Zeugen vermochte die Kammer nicht zu erkennen.

Die Aussage des Zeugen Helken führt zu keiner abweichenden Bewertung der Erklärungen der Zeugen Kauer und Oestmann. Zwar konnte sich der Zeuge nicht an Verlautbarungen der Geschäftsführung zum Thema der Übernahme von Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst erinnern. Dies ist nach Ansicht der Kammer jedoch kein hinreichendes Indiz dafür, dass es entsprechende Aussagen nicht gegeben hat. So hat der Zeuge auch erklärt, „mit Sicherheit ... nicht an allen Treffen“ beteiligt gewesen zu sein. Immerhin vermochte sich der Zeuge auf Nachfrage des Beklagten nicht daran zu erinnern, ob in seinem Arbeitsvertrag ein Verweis auf die Gehaltserhöhung entsprechend der Abschlüsse im öffentlichen Dienst enthalten gewesen ist. Dies zeigt zumindest, dass es auch für den Zeugen Helken, immerhin von 1977 bis 2013 beim Beklagten tätig, von 2000 bis 2006 Betriebsratsvorsitzender und ab 2011 Geschäftsführer, Tatsache war, „dass die Tariflohnerhöhungen immer automatisch weitergegeben worden sind“, ohne dass die jeweilige Ausgestaltung des Arbeitsvertrages eine irgendwie geartete Rolle gespielt hätte. Diese Sichtweise bestätigt den obigen Befund, dass die wiederholte, „automatische“ Weitergabe von Tarifsteigerungen aus Sicht der Beschäftigten des Beklagten so zu verstehen war, dass es eine Bindung des Beklagten auch an künftige Tarifsteigerungen gibt, die nicht davon abhing, ob eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeregelung existiert oder nicht.

2. Die Klägerin hat hingegen keinen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale gemäß § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB wegen des Verzugs des Beklagten.

Nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von EUR 40,-. Die Pauschale ist auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist (§ 288 Abs. 5 Satz 3 BGB).

Dem Anspruch der Klägerin aus § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB steht § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG entgegen. Die Berufungskammer schließt sich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2018 - 5 AZR 588/17 -, juris Rn. 47 ff., Urteil vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 -, juris Rn. 23 ff.).

In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands (§ 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Die Vorschrift schließt nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch - unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage - und damit grundsätzlich auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlicher Kosten aus. Selbst wenn dieser Ausschluss nicht allumfassend ist, erfasst er aber die bei typisierender Betrachtung letztlich wirtschaftlich bedeutsamen Kostenpositionen des eigenen Zeitverlustes der Partei und des Aufwands für die Zuziehung eines Rechtsanwalts (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2018 - 5 AZR 588/17 -, juris Rn. 48).

Der Anspruch nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB betrifft gerade solche Rechtsverfolgungskosten. Hierzu gehören nach der Gesetzesbegründung insbesondere sog. Beitreibungskosten. Diese umfassen u. a. die Kosten, die durch die Beauftragung eines Rechtsanwalts oder eines Inkassounternehmens entstehen (BT-Drs. 18/1309 S. 19). Diese Sicht vom Gegenstand des § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB ist unionsrechtskonform. Art. 6 der Richtlinie 2011/7/EU, deren Umsetzung die Neuregelung der Verzugspauschale dient (BT-Drs. 18/1309 S. 11), soll eine Entschädigung für die dem Gläubiger entstandenen Beitreibungskosten gewährleisten, wenn Verzugszinsen nach dieser Richtlinie zu zahlen sind (EuGH, Urteil vom 13. September 2018 - C-287/17 -, juris Rn. 18). Wenn § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG die Erstattungsfähigkeit der bis zum Abschluss des erstinstanzlichen Verfahrens entstandenen, bei typisierender Betrachtung wirtschaftlich bedeutsamen Kostenpositionen des eigenen Zeitverlustes der Partei und des Aufwands für die Zuziehung eines Rechtsanwalts ausschließt, betrifft er notwendig auch die Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB, die genau diese Kosten pauschaliert. Dass § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG nur einzelne Kostenpositionen (Zeitversäumnis, Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten) betrifft, dagegen aber etwa nicht die Erstattung von der Partei entstandenen Porto- oder Reisekosten ausschließt und § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB auch solche Aufwendungen nachweisunabhängig abgelten soll, steht dem nicht entgegen. Maßgebend ist vielmehr, dass beide Vorschriften im Wege einer generalisierenden Betrachtung dieselben Kosten erfassen, die typischerweise für die Rechtsverfolgung entstehen. Dies sind ausgehend vom Betrag von EUR 40,- nicht in erster Linie Porto- und Reisekosten zum Anwalt vor Ort, sondern Rechtsberaterkosten und vor

allein eigener Zeitaufwand. Gerade diese Kostenpositionen sind nach § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht ersatzfähig (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2018 - 5 AZR 588/17 -, juris Rn. 49).

III.

Der Beklagte hat - nachdem die Berufung mit Ausnahme der Nebenforderung Verzugszuschale erfolglos geblieben ist - gem. § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO die Kosten des Rechtsmittels zu tragen.

Gegen dieses Urteil war die Revision nicht zuzulassen, weil hierfür kein Grund i.S.d. § 72 Abs. 2 ArbGG vorliegt. Wegen der Möglichkeit, Nichtzulassungsbeschwerde zu erheben, wird auf § 72 a ArbGG hingewiesen.

