

Thüringer Landesarbeitsgericht

Entscheidungsdokumentation

Urteil vom: 11.01.2017 Aktenzeichen: 6 Sa 199/14
Vorinstanz: Arbeitsgericht Suhl vom: 22.05.2014 Az: 5 Ca 1882/13

Zulassung der Revision Rechtsbeschwerde Revisionsbeschwerde
 keine Zulassung unanfechtbar

zugestellt an Klägerseite am: 30.01.2017

Beklagtenseite am: 30.01.2017

für Prüfungszwecke (JPA vorgesehen) für Prüfungszwecke (JPA) nicht vorgesehen

zur Veröffentlichung vorgesehen (Verteiler: BAG, LAGe, ThürArbGe, Internet) unbedeutender Einzelfall

Entscheidungsstichwort: ./.

Entscheidungsrelevante Vorschriften: § 6 c Abs. B S. 3 SGB II

Leitsätze:

Zur Auslegung von § 6 c Abs. 3 S. 3 SGB II.

Aktenzeichen: 6 Sa 199/14
5 Ca 1882/13
Arbeitsgericht Suhl



verkündet am 11.01.2017

gez. Ehrlich, Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Thüringer Landesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

./.

- Kläger,
Berufungskläger
und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter:

./.

gegen

./.

- Beklagter,
Berufungsbeklagter
und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

./.

hat das Landesarbeitsgericht in Erfurt auf die mündliche Verhandlung vom 11.01.2017 durch den Richter am Arbeitsgericht Holthaus als Vorsitzenden und die Ehrenamtlichen Richter Thiemann und Förster als Beisitzer für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 22.05.2014 – 5 Ca 1882/13 – wird zurückgewiesen.

Auf Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 22.5.2014 – 5 Ca 1882/13 – teilweise abgeändert.

Der Beklagte wird über seine Verurteilung in Ziffer 2 des Urteils des Arbeitsgerichts Suhl vom 22.5.2014 – 5 Ca 1881/13 – hinaus verurteilt, an den Kläger Differenzvergütung für den Zeitraum von Dezember 2013 bis August 2014 in Höhe von insgesamt 2787,93 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz auf je 232,63 Euro brutto ab dem 1.1.2014, 1.2.2014 und 1.3.2014 sowie auf je 348,34 Euro brutto ab dem 1.4.; 1.5.; 1.6.; 1.7.; 1.8.; und 1.9.2014 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klageerweiterung hinsichtlich der Zinsen abgewiesen.

Im Übrigen wird die Klageerweiterung vom 28.12.2016 (Feststellung der Verpflichtung des Beklagten Überstunden zu bezahlen) als unzulässig abgewiesen.

Im Übrigen wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 22.05.2014 – 5 Ca 1882/13 – zurückgewiesen.

Die Kosten des zweiten Rechtszuges tragen der Beklagte $\frac{3}{4}$ und der Kläger $\frac{1}{4}$. Hinsichtlich der Kosten des ersten Rechtszuges verbleibt es bei der Kostenentscheidung des angefochtenen Urteils.

Die Revision wird für den Beklagten zugelassen; im Übrigen für den Kläger nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Rechtsverhältnisses, sich daraus ergebender Differenzvergütungsansprüche für den Zeitraum Januar 2012 bis, nach Klageerweiterung in der Berufungsinstanz, August 2014 sowie aufgrund Klageerweiterung in der Berufungsinstanz über eine Feststellung auf Verpflichtung des Beklagten, Überstunden zu berücksichtigen.

Der Kläger gehörte keiner Gewerkschaft an. Er war ab dem 01.02.2003 bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt. Er war tätig als "Arbeitsvermittler (.....) im Bereich SGB II" diese Funktionen übte er mindestens im Zeitraum 01.01.2012 bis August 2014 weiter aus. Seinem Arbeitsverhältnis mit der Bundesagentur für Arbeit lag zum Schluss ein Vertrag vom 12.06.2006 zu Grunde, dessen § 2 folgenden Wortlaut hatte:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TV Ü-BA).

Außerdem finden die für die Bundesagentur für Arbeit jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet Ost Anwendung."

Wegen der weiteren Einzelheiten des Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf die zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Bl. 11 u. 12 d. A.) verwiesen.

Nach dem tariflichen Regelwerk der Bundesagentur für Arbeit war der Kläger in die Tätigkeitsebene IV eingruppiert und erhielt eine Funktionszulage Stufe 1 und wurde von der Bundesagentur für Arbeit entsprechend bezahlt.

Der Beklagte war Optionskommune und führte mindestens seit dem 1. Januar 2012 die Aufgaben nach dem SGB II durch. Er war Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband und wandte flächendeckend das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes, hier den TVöD und damit zusammenhängenden Tarifverträge, an.

Mit Gesetz vom 03.08.2010, fortgeführt mit dem Gesetz in der Fassung vom 13.05.2011 war in § 6 c Abs. 1 SGB II vorgesehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen im Ergebnis in den Dienst kommunaler Träger übergehen, wenn dieser Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit im Bereich SGB II übernahm. Vor diesem Hintergrund war der Kläger ab dem 1. Januar 2012 durchgehend bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung beim Beklagten tatsächlich tätig, führte seine vormals bei der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Aufgaben aus, und erhielt hierfür vom Beklagten Vergütung. Die Vergütung richtete sich tatsächlich nach EG 8 Stufe 3 TVöD für den Zeitraum Januar bis November 2012 und ab Dezember 2012 nach EG 9 Stufe 5 TVöD nebst einer Ausgleichszulage. Außer im Januar und Februar 2012 erhielt der Kläger dadurch tatsächlich weniger Vergütung als er bei Beibehaltung der tariflichen Regelungen der Bundesagentur für Arbeit erhalten hätte. Wegen des Rechenwerks im Einzelnen wird auf Seite 7 des Schriftsatzes des Klägers vom 16.09.2014 (Bl. 143 d. A.) und die dortige Tabelle verwiesen.

Zu einem von den Parteien nicht näher genannten Zeitpunkt unterbreitete der Beklagte dem Kläger das Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages, wegen des Inhalts im Einzelnen auf die zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Bl. 19 u. 20 d. A.) verwiesen wird, welches der Kläger nicht annahm.

Mit Schreiben vom 08.02.2012 wandten sich zahlreiche Arbeitnehmer an den Beklagten und beehrten schriftliche Vorlage von Tätigkeitsbeschreibungen sowie die Überprüfung der Eingruppierung in die EG 8 des TVöD und strebten eine höhere Eingruppierung an. Wegen der Einzelheiten des Inhaltes dieses Schreibens wird auf die zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Bl. 144 - 149 d. A.) verwiesen. Der Kläger gehörte zu den Unterzeichnern dieses Schreibens (Bl. 148 der Akte). Mit Schreiben vom 26.06.2012, wegen des Inhaltes im Einzelnen auf die zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Bl. 25 u. 26 d. A.) verwiesen wird, wandte sich der Kläger an den Beklagten und verlangte die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 und Beginn der Stufenlaufzeit ab 01.03.2010. Mit Schreiben vom 15.10.2013, wegen des Inhaltes im Einzelnen auf die zu den Akten gereichte Kopie hiervon (Bl. 27 u. 28 d. A.) verwiesen wird, machte der Prozessbevollmächtigte des Klägers Zahlungsansprüche aufgrund Eingruppierung in das tarifliche Regelungswerk der Bundesagentur für Arbeit und hilfsweise nach den TVöD geltend und legte beziffert die Grundlage seiner späteren Rechenwerke im Abschnitt 1 auf Seite 2 des Schreibens dar.

Wegen des Weiteren unstreitigen und streitigen Vorbringens der Parteien im ersten Rechtszug und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Seiten zwei bis vier (Bl. 56 - 58 d. A.) verwiesen.

Mit Urteil vom 22.05.2014 stellte das Arbeitsgericht fest, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ab dem 01.01.2012 der Tarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit Anwendung finde und der Kläger Anspruch auf Vergütung nach der Tätigkeitsebene IV Stufe 6 Funktionsstufe 1 habe und verurteilte den Beklagten zur Zahlung der Differenzvergütung für den Zeitraum April 2013 und bis November 2013. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen mit der Begründung, dass der Kläger die tarifvertragliche Ausschlussfrist für die Ansprüche Januar 2012 bis März 2013 nicht eingehalten habe. Wegen der Begründung des angefochtenen Urteils im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe selbst (S. 4 - 8 des Urteils - Bl. 58 - 62 d. A.) verwiesen.

Gegen dieses ihm am 16.06.2014 zugestellte Urteil hat der Kläger mit am 15.07.2014 beim Thüringer Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit am 16.09.2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem das Gericht auf den mit der Berufungsschrift eingegangenen Antrag hin mit Beschluss vom 20.07.2014 die Berufungsbegründungsfrist bis zu diesem Zeitpunkt verlängert hatte.

Gegen das ihm am 16.06.2014 zugestellte Urteil hat der Beklagte mit am 16.07.2014 beim Thüringer Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und gleichzeitig Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.09.2014 beantragt. Nachdem das Gericht mit Beschluss vom 29.07.2014 dem Verlängerungsantrag stattgegeben hatte, ist die Berufungsbegründung am 15.09.2014 beim Thüringer Landesarbeitsgericht eingegangen.

Der Kläger wendet sich mit seiner Berufung dagegen, dass das Arbeitsgericht die Ausschlussfrist für die Differenzvergütungsansprüche für den Zeitraum Januar 2012 bis März 2013 als nicht eingehalten angesehen habe. Das Arbeitsgericht habe auf seine Entscheidung diesbezüglich nicht rechtzeitig hingewiesen, sonst hätte er, der Kläger, schon vorher das Schreiben mehrerer Arbeitnehmer vom 08.02.2012 vorgelegt, denn das Schreiben des Klägers vom 26.6.2012 sei damit im Zusammenhang zu sehen. Hieraus folge, dass der Kläger einen Anspruch auf tarifrechtliche gleichwertige Vergütung auf der Grundlage von § 6 c Abs. 5 SGB II geltend gemacht habe und zwar unabhängig davon, welcher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis tatsächlich anzuwenden sei. Deshalb sei spätestens mit dem Schreiben vom 26.6.2012 auch eine rechtzeitige Geltendmachung im Sinne der Ausschlussfrist des TV-BA als auch des TVöD festzustellen. Hinsichtlich der weiteren Begründung seiner Berufung diesbezüglich wird auf die Ausführungen des Klägers im Schriftsatz vom 16.09.2014 und Seite 4 - 7 (Bl. 140 - 143 d. A.) verwiesen.

Hilfsweise für den Fall, dass der Berufung des Beklagten stattgegeben würde und damit der

Antrag auf Feststellung der Fortgeltung des Tarifwerkes der Bundesagentur für Arbeit abgewiesen werden sollte, verfolgt der Kläger weiter eine Verurteilung des Beklagten auf Schadenersatz in Höhe der Vergütungsdifferenz. Wegen der Begründung dieser Hilfsanträge im Einzelnen wird auf seinen Schriftsatz vom 30.12.2015 (Bl. 190 - 192 d. A.) verwiesen.

Darüber hinaus macht der Kläger klageerweiternd die Differenzvergütung zwischen tatsächlich erhaltener und seiner Berechnung nach bei Anwendung des Tarifwerkes der Bundesagentur für Arbeit geschuldeter Vergütung für den Zeitraum Dezember 2013 bis August 2014 geltend.

Mit Schriftsatz vom 28.12.2016 hat der Kläger seine Klage dahingehend erweitert, dass hilfsweise für einen Fall, dass das Gericht durch den Feststellungsantrag zu 1 aus der Klageschrift vom 06.12.2013 die Verjährung diesbezüglich nicht gehemmt erachte, festgestellt werden solle, dass der Beklagte verpflichtet sei für den Zeitraum 01.12.2012 bis ein 30.12.2013 bestimmte Überstundenvergütung zu zahlen. Wegen Einzelheiten der Begründung dieses Antrages wird auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 28.12.2016 (Bl. 232 41 d. A.) verwiesen.

Er verteidigt die angefochtene Entscheidung gegen die Berufung des Beklagten; wegen der Einzelheiten diesbezüglich wird aus seinen Schriftsatz vom 18.11.2014 (Bl. 165-167 d.A.) verwiesen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 22.05.2014 - 5 Ca 1882/13 - hinsichtlich Ziffer 2 abzuändern und die beklagte Partei zu verurteilen, 6.458,23 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2013 an die klägerische Partei zu zahlen.

hilfsweise für den Fall, dass der Antrag auf Feststellung der Fortgeltung des TV-BA auf das Arbeitsverhältnis ab 01.01.2012 abgewiesen werden sollte, die beklagte Partei zu verurteilen, den Kläger durch Zahlung von Schadenersatz in Höhe der Vergütungsdifferenz zwischen der Vergütung gemäß Anlage 1 zum TVÜ-VKA nach EG 10 Stufe 6, hilfsweise EG 9 mit Zwischenstufe bis zur Höhe der Vergütung nach Tätigkeitsebene IV Stufe 6 zuzüglich Funktionsstufe 1 TV-BA zum 31.12.2011 zur gezahlten Vergütung ab Januar 2012 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses so zu stellen, als sei er gemäß Anlage 1 zum TVÜ-VKA in die EG 10 Stufe 6, hilfsweise EG 9 mit Zwischenstufe bis zur Höhe der Vergütung nach Tätigkeitsebene IV Stufe 6 zu

züglich Funktionsstufe 1 TV-BA zum 31.12.2011 eingruppiert

und

höchst hilfsweise für den Fall, dass der vorstehende Schadenersatzfeststellungsantrag abgewiesen werden sollte, festzustellen, dass der Kläger ab Januar 2012 gemäß Anlage 1 zum TVÜ-VKA in die EG 10 Stufe 6 auf der Grundlage der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 a gemäß Anl. 1 a zur allgemeinen Vergütungsordnung (VKA) BAT, hilfsweise EG 9 mit Zwischenstufe bis zur Höhe der Vergütung nach Tätigkeitsebene IV Stufe 6 zuzüglich Funktionsstufe 1 TV-BA zum 31.12.2011 auf der Grundlage der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a gemäß Anlage 1 a zur allgemeinen Vergütungsordnung (VKA) BAT, eingruppiert ist,

und ferner

hilfsweise für den Fall, dass das Gericht durch den Feststellungsantrag zu 1 aus der Klageschrift vom 06.12.2013 die Verjährung diesbezüglich nicht gehemmt erachtet, festzustellen, dass die beklagte Partei verpflichtet ist, dem Kläger für die Zeit beginnend ab 01.12.2012 bis 31.12.2013 die Überstundenvergütung zu zahlen, die aufgrund der für den Kläger gemäß § 6 Abs. 1 S. 1 TV-BA geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden mit Hinblick auf die bei der beklagten Partei zu erbringende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden angefallen ist,

sowie

die Berufung des Beklagten zurückzuweisen.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 22.5.2014 - 5 Ca 1882/13 - abzuändern und die Klage abzuweisen,

sowie

die Berufung des Klägers insgesamt sowie alle klageerweiternden Anträge des Klägers abzuweisen.

Er ist der Rechtsansicht, weil der Kläger in anderen Verfahren die Bundesagentur für Arbeit als Arbeitgeber in Anspruch nehme und er nicht zwei Arbeitgeber gleichzeitig für ein und dieselben Ansprüche in Anspruch nehmen könne, sei vor einer Entscheidung in der Sache zunächst zu entscheiden, wer der Arbeitgeber des Klägers sei.

Davon abgesehen sei die Klage nicht begründet, weil der Gesetzgeber in § 6 c Abs. 3 S. 3 SGB II eine vom Wortlaut her eindeutige und der Auslegung nicht weiter zugängliche Regelung getroffen habe. Diese sehe vor, dass ab dem Zeitpunkt des Übertritts der Arbeitnehmer von der Bundesagentur für Arbeit auf die Optionskommunen, weil diese Aufgaben nach dem SGB II von der Bundesagentur für Arbeit übernommen haben, ausschließlich die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gelten sollen. Aus der Gesetzesbegründung ergebe sich der Wille des Gesetzgebers, dass dies genau so gewollt sei. Eine verfassungskonforme Auslegung eines Gesetzes finde dort ihre Grenzen, wo sie dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers widerspreche. Deshalb sei es schon nicht möglich, die Norm anders auszulegen. Das Ergebnis, dass ab dem Übertritt der Arbeitnehmer in die Dienste der Kommunen ausschließlich deren Tarifwerk Anwendung finde, sei auch nicht verfassungswidrig. Die Regelung sei durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt. Es solle für Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen innerhalb der übernehmenden Kommunen gesorgt werden. Das gebiete einerseits die Gleichbehandlung und andererseits würde eine andere Handhabung, nämlich die gleichzeitige Anwendung des Tarifwerkes der Bundesagentur für Arbeit neben dem Tarifwerk des öffentlichen Dienstes für die jeweiligen Arbeitnehmer zu erheblichen Schwierigkeiten führen. Die Regelung § 6 Abs. 3 S. 3 SGB II stelle eine verfassungsrechtlich gewünschte Gleichstellung der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes her. Schließlich sei es europarechtswidrig und verstoße gegen die negative Koalitionsfreiheit, wenn der Beklagte an Tarifverträge gebunden sei, auf die er keinen Einfluss habe. Durch die dynamische Bezugnahme im Arbeitsvertrag des Klägers mit der Bundesagentur für Arbeit sei der Beklagte in dem Falle sogar Änderungen unterworfen, auf die er keinen Einfluss nehmen könne. Wegen des weiteren Vorbringens im Einzelnen wird auf die Berufungsbegründungsschrift des Beklagten sowie auf dessen Schriftsätze vom 08.12.2014 (Bl. 176 - 178 d. A.), 29.04.2015 (Bl. 179 - 182 d. A.) und 08.12.2016 (Bl. 212 - 216 d. A.) Bezug genommen.

Der Beklagte wendet sich auch gegen die Hilfsanträge des Klägers. Zur Begründung wird auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 10.03.2016 (Bl. 201 - 203 d. A.)

Er verteidigt das angegriffene Urteil gegen die Berufung des Klägers; wegen der Einzelheiten wird auf seinen Schriftsatz vom 20.11.2014 (Bl. 168-172 d.A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Beklagten ist unbegründet.

Die Klage auf Feststellung, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auch über den 01.01.2012 hinaus das Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit Anwendung findet und der Kläger dementsprechend zu vergüten ist, ist zulässig.

Der Kläger hat schon jetzt ein Interesse daran, alsbald feststellen zu lassen, wie die rechtlichen Bedingungen seines Rechtsverhältnisses zum Beklagten sind (§ 256 Abs. 1 ZPO).

Es kann dabei offen bleiben, ob zwischen den Parteien ein voll wirksames Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen ist. Unstreitig haben die Parteien keine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses getroffen, denn sie gingen ursprünglich davon aus, dass auf Grund gesetzlicher Anordnung ein Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen ist (§ 6 c Abs. 1 SGB II). Einem vorgelegten Arbeitsvertragsentwurf, stimmte der Kläger nicht zu.

Es kann offen bleiben, ob die Vorschrift des § 6 c Abs. 1 SGB II verfassungswidrig ist (BAG 26.09.2013, 8 AZR 775/12) oder nicht. Unstreitig übt der Kläger fremdbestimmte Tätigkeiten, wie zuvor bei der Bundesagentur für Arbeiter, unter Eingliederung in die Organisation des Beklagten sowie auch nach dessen Weisungen gegen Entgelt aus. Die Parteien sind sich auch offensichtlich einig, dies so lange weiter zu handhaben, bis das Bundesverfassungsgericht über die Frage der Vereinbarkeit von § 6 c Abs. 1 SGB II mit dem Grundgesetz entschieden hat. Die Parteien sind sich auch nicht grundsätzlich im Sinne eines Dissenses uneinig über den Inhalt dieses Rechtsverhältnisses, denn beide gehen davon aus, dass sich dieses nach den Vorgaben von § 6 c SGB II richtet; sie sind nur unterschiedlicher Auffassung darüber, welche rechtlichen Folgen sich konkret aus der Anwendung dieser Norm ergeben. Dies im Hinblick auf die Weitergeltung des Tarifwerkes der Bundesagentur für Arbeit oder dessen Ablösung durch den TVöD zu klären, ist Gegenstand des Rechtsstreits und ein prozessual zulässiges Interesse. Da die Parteien auf dieser Grundlage ihr Rechtsverhältnis wie ein Arbeitsverhältnis durchführen, ist es auch gerechtfertigt, von einem Arbeitsverhältnis zu sprechen, denn das Rechtsverhältnis weist die Typik eines Arbeitsverhältnisses auf (fremdbestimmte Tätigkeit nach Weisung und unter Eingliederung in eine Organisation des Beklagten gegen Zahlung von Entgelt).

Dieser Feststellungsantrag ist auch begründet.

Ursprünglich war auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Bundesagentur für Arbeit aufgrund vertraglicher Vereinbarung das Tarifwerk Bundesagentur für Arbeit anwendbar. § 6 c Abs. 3 S. 2 bestimmt, dass in dem dieser Norm zu Grunde liegenden Fall des Übertritts von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der Bundesagentur für Arbeit in die Dienste eines kommunalen Trägers, dieser kommunale Träger – hier der Beklagte – in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Übertritts bestehen, eintreten. Das bedeutet hier, dass der Beklagte in das zum Zeitpunkt des 01.01.2012 bestehende arbeitsrechtliche Pflichtengefüge eintritt und für das Rechtsverhältnis der Parteien das Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit Anwendung findet.

Umstritten ist, wie § 6 c Abs. 3 S. 3 SGB II zu verstehen ist.

Es kommt in Betracht, die Norm dahingehend auszulegen, dass sie lediglich klarstellen will, wie sich die Rechtslage für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse nach dem Übertritt eines Arbeitnehmers in Dienste eines kommunalen Trägers darstellt. Damit wäre durch die Norm nur klargestellt, dass bei Wechsel des Arbeitgebers für tarifgebundene Arbeitnehmer das ehemals geltende Tarifvertrag abgelöst wird durch die beim neuen Arbeitgeber normativ geltenden Tarifverträge. Das würde der Regelung in § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB entsprechen. Die Regelung wäre dann möglicherweise lediglich deklaratorisch oder auch überflüssig. Sie stünde allerdings dann auch im Einklang mit der vom Beklagten zitierten Gesetzesbegründung, denn sie würde tarifrechtlich eine einheitliche Situation schaffen. Da hier aufgrund fehlender Tarifgebundenheit des Klägers keine normative Geltung eines Tarifvertrages in Betracht kommt, wäre die hier vorliegende Situation von der Norm überhaupt nicht erfasst, so dass es bei dem Eintritt des Beklagten in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 6 c Abs. 3 S. 2 SGB II bliebe und damit feststünde, dass weiterhin das Tarifwerk Bundesagentur für Arbeit Anwendung fände (ähnlich Thüringer LAG 20.12.2016, 1 Sa 41/16).

Jedenfalls wäre sie bei anderem Verständnis aus verfassungsrechtlichen Gründen dahingehend auszulegen, dass sie einer Weitergeltung der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit nicht entgegensteht (so auch LAG Berlin-Brandenburg, 20. Juni 2013, 26 Sa 349/13 u. 358/13; Sächsisches LAG, 19. April 2016, 3 Sa 45/16; a. A. LAG Mecklenburg-Vorpommern 26.09.2013, 2 Sa 98/13). Den Entscheidungen der LAG'e Berlin-Brandenburg und Sachsen (aaO) schließt sich die Kammer im Ergebnis im Wesentlichen an. Danach stellt bei anderem Verständnis der Norm erfolgende Ablösung der vertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge durch die des öffentlichen Dienstes (TVöD) einen unverhältnismäßigen Eingriff in die gem. Art. 12 GG garantierten Berufsausübungs-

freiheit dar. Die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten, um eine funktionierende Grundsicherung zu gewährleisten, ist durchaus ein grundsätzlich einen Grundrechtseingriff rechtfertigender Belang des Gemeinwohls. Allerdings würde diesem gesetzgeberischen Ziel mit der Übernahme der Arbeitnehmer ausreichend gedient. Darüber hinausgehende Eingriffe wie die wesentliche Veränderung und Verschlechterung ausgehandelter Vertragsbedingungen wären nicht mehr gedeckt, weil unverhältnismäßig, denn zur Erreichung des gesetzgeberischen Ziels ist die Maßnahme nicht erforderlich (vgl. Sächsisches LAG, 19. April 2016, 3 Sa 45/16). Darüber hinaus ist der Eingriff auch noch an Art. 2 Abs. 1 GG zu messen, denn die Freiheit seine Rechtsbeziehungen autonom auszugestalten ist vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht geschützt (BVerfG, 13. Mai 1986, 1 BvR 1542/84 Rn. 46; vgl. auch Thüringer LAG 20.12.2016, 1 Sa 41/16). Das erkennbare gesetzgeberische Ziel ist nach Auffassung der Kammer keine Rechtfertigung für den in der Ablösung vertraglich ausgehandelter Vertragsbedingungen liegenden Eingriff in die Privatautonomie.

Insofern wäre die Norm verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf andere Tarifverträge in Arbeitsverträgen der von der Bundesagentur für Arbeit auf einen neuen Träger übergehenden Arbeitnehmer nicht erfasst sind. Die Kammer ist entgegen der Auffassung des Beklagten der Meinung, dass der Wortlaut eine solche verfassungskonforme Auslegung durchaus hergibt. Die Kammer hält, wie oben gezeigt, den Wortlaut für mitnichten so zwingend, wie der Beklagte es sieht. Soweit der Beklagte sich darauf beruft, dass "ausschließlich" die jeweils geltenden Tarifverträge des neuen Trägers Anwendung finden sollen, ist diese Ausschließlichkeit auch nicht so eindeutig, wie der Beklagte meint. Vom reinen Wortsinne her schliesse die "ausschließliche" Anwendung der Tarifverträge des neuen Trägers die Anwendung jeglicher anderen Rechtsvorschriften, so auch der Gesetze und des Grundgesetzes aus. So ist die Norm aber erkennbar nicht gemeint. Das Wort "ausschließlich" erfährt schon dahingehend eine Einschränkung gegenüber seinem ansonsten sehr absoluten Sinngehalt im Sinne eines "nur, alleinig, alles andere ausschließend", dass selbstverständlich nur damit andere Tarifverträge verdrängt werden und nicht im Normengefüge anderswo verortete Normen. Die Norm ist also durchaus der Auslegung zugänglich; scheinbar eindeutige Begriffe können im Kontext eines Normengefüges durchaus einen anderen Sinngehalt bekommen.

Eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht bedarf es daher nicht.

Soweit der Beklagte europarechtliche Bedenken hat, teilt die Kammer diese nicht. Die Bedenken fußen letztlich auf der Auslegung der Betriebsübergangsrichtlinie durch den EuGH. Der Betriebsübergang ist allerdings eine rechtsgeschäftliche Übernahme nicht nur einer Funktion, sondern eines Organisationsgefüges. Hier geht es um die Übernahme einer hoheitlichen und Verwaltungsfunktion und um hoheitlich angeordneten Übergang von Arbeitsver-

hältnissen.

Soweit der Beklagte die negative Koalitionsfreiheit bemüht ist zweifelhaft, ob er sich hier als hoheitlich tätig werdende Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts auf dieses Grundrecht überhaupt berufen kann. Das kann aber offen bleiben, weil letztendlich das vom Beklagten gewünschte Ergebnis denselben Bedenken aus Sicht des Klägers, der sich mit Sicherheit auf die negative Koalitionsfreiheit berufen kann, begegnet. Der Beklagte möchte schließlich auch die Anwendung von Tarifverträgen auf das Arbeitsverhältnis in dynamisierter Form, auf deren Zu-Stande-Kommen und hinsichtlich deren Inhalt und Änderungen der Kläger als nicht Gewerkschaftsmitglied keinen Einfluss ausübt.

Allenfalls in Betracht käme hier eine Kollision mit der Selbstverwaltungsgarantie der Gemeinden (Art. 28 Abs. 2 GG). Betroffen sein könnte hier die Personalhoheit der Beklagten. Allerdings ist die Kammer der Überzeugung, dass die Personalhoheit hier nicht im Kernbereich angetastet ist. Gesetzliche Regelungen, welche die Personalhoheit der Gemeinden dadurch beeinträchtigen, dass sie die Gemeinden zur Übernahme von Bediensteten verpflichten, lassen den Kernbereich der gemeindlichen Selbstverwaltung unangetastet und sind mit Art. 28 GG vereinbar, wenn die Übernahmepflicht sich beschränkt auf Bedienstete, die Aufgaben wahrgenommen haben, die auf die Gemeinden übergegangen sind (BVerfG 26.11.1963, 2 BvL 12/62). Hier kommt noch hinzu, dass die mit den angewachsenen Aufgaben verbundenen Kosten, der Bund zu tragen hat, auch soweit die kommunalen Träger die Aufgaben durchführen (§ 6 b Abs. 2 S. 1 SGB II).

Es ist auch festzustellen, dass der Kläger nach Tätigkeitsebene IV, Stufe 6, Funktionsstufe 1 zu vergüten ist. Durchgreifende Bedenken hieran hat der Beklagte, geht man grundsätzlich von der Geltung des Tarifwerkes der Bundesagentur für Arbeit aus, nicht geltend gemacht. Dem Kläger steht auch die Funktionszulage (genannt Funktionsstufe 1) weiter zu. Er trägt unbestritten vor, dass ihm diese aufgrund seiner Tätigkeit bei der Bundesagentur gewährt wurde und legt ein Schreiben vor, aus dem sich ausdrücklich ergibt, dass sie nur entfällt, wenn sich an den Aufgaben etwas ändert. Den Sachvortrag, dass er weiterhin die Aufgaben durchführte, ist der Beklagte nicht entgegengetreten.

Die Hilfsanträge des Klägers aus dem Schriftsatz vom 30.12.2015 sind nicht zur Entscheidung angefallen, weil die innerprozessuale Bedingung, unter denen sie gestellt sind, nicht eingetreten ist.

Die Klage ist auch insoweit begründet, als dass der Kläger Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum April 2013 bis November 2013 geltend macht.

Da wie oben festgestellt, auf das Arbeitsverhältnis weiterhin das Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit Anwendung findet, ist auch die Vergütung entsprechend zu berechnen. Das Rechenwerk des Klägers hat die Beklagte nicht konkret und substantiiert angegriffen, weshalb das Gericht dieses der Entscheidungsfindung als unstreitig zu Grunde legt. Die im zweiten Rechtszug gemachten Einwendungen der Beklagten hinsichtlich geleisteter Sonderzahlungen, sind in der Korrektur des Rechenwerkes des Klägers enthalten. Das Rechenwerk basiert auf der Vergütung in Tätigkeitsebene IV, Stufe 6 mit Funktionsstufe 1 nach dem Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit, was - wie gezeigt - aus Sicht der Kammer ebenfalls nicht zu beanstanden ist.

Die Berufung des Klägers ist zulässig.

Mit der Berufung wendet sich der Kläger gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts, das ihm die Vergütung für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.03.2013 nicht zugesprochen worden ist und begehrt klageerweiternd die Differenzvergütung basierend auf der Anwendung des Tarifwerks der Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum Dezember 2013 bis August 2014.

Er formuliert seinen Antrag von der eingeklagten Summe her zwar so, dass vom Wortlaut her die nochmalige Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Betrages für den Zeitraum April 2013 bis November 2013 begehrt wird, der bereits ausgeurteilt und Gegenstand der Berufung des Beklagten ist. Die Berufung diesbezüglich wäre unzulässig, weil der Kläger insoweit nicht beschwert ist, wie seine Klage im ersten Rechtszug Erfolg hatte. Aus der Berufungsbegründung allerdings ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit, dass dies nicht Bestandteil der Berufung sein soll und der Kläger nur die Zahlung der Differenzvergütung von Januar 2012 bis März 2013 weiter – und für den Zeitraum Dezember 2013 bis August 2014 erstmals im Berufungsrechtszuge verfolgt. Da der Betrag hinreichend leicht zu beziffern ist, kann die Berufung dahingehend ausgelegt werden und ist insoweit zulässig.

Die Berufung ist nur insoweit begründet, dass der Kläger mit der zulässigen Klageerweiterung für den Zeitraum von Dezember 2013 bis August 2014 Differenzvergütung verlangt, wobei diesbezüglich die Klageerweiterung hinsichtlich der Zinsen teilweise unbegründet ist.

Die Klageerweiterung ist zulässig, weil sie prozessökonomisch und sachdienlich ist, denn der zu Grunde liegende Tatsachenstoff liegt schon erstinstanzlich vor; lediglich das Rechenwerk

musste noch ergänzt werden.

Der Anspruch ist in der Hauptsache auch begründet, weil weiterhin wie oben festgestellt das Tarifwerk der Bundesagentur für Arbeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet und der Kläger entsprechend zu vergüten ist. Sein Rechenwerk ist, wie ebenfalls oben dargestellt, nicht zu beanstanden. Im Ergebnis gibt es sich daraus der Differenzlohnanspruch, wie er auserkennet ist.

Der hierauf geltend gemachte Zinsanspruch ist zum Teil unbegründet. Die Vergütung für Dezember 2013 bis August 2014 war erst sukzessive monatlich nach dem 01.12.2013 fällig, weshalb erst jeweils ab Fälligkeit Verzugszinsen auszusprechen waren.

Im Übrigen ist die Berufung unbegründet, denn der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Differenzvergütung für den Zeitraum 01.01.2012. bis 31.03.2013, weil die Ansprüche nach § 39 S. 1 TV-BA verfallen sind. Danach muss innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit ein Anspruch gegenüber dem Anspruchsgegner schriftlich geltend gemacht werden. Der TV-BA findet hier Anwendung (s.o.). Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat war am letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig (§ 26 Abs. 1 S. 2 TV-BA). Die zeitlich letzte Vergütung für März 2013 war demnach am 31.03.2013 fällig und hätte daher bis zum 30.09.2013 geltend gemacht werden müssen. Die erste Geltendmachung in dem Sinne kann erst im Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 15. Oktober 2013 gesehen werden.

Die Schreiben zuvor, das kollektive Schreiben vom 08.02.2012 sowie das Schreiben des Klägers vom 26.06.2012 sind inhaltlich keine Geltendmachung der streitgegenständlichen Forderungen. Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen gehört es, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Dies braucht zwar nicht wörtlich, muss jedoch hinreichend klar geschehen. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung bestehen will. Die Geltendmachung setzt voraus, dass der Anspruch dem tatsächlichen Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und dessen Höhe, d.h. der Zeitraum, für den verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Klarheit ersichtlich gemacht wird. Der Sinn und Zweck der Regelung besteht darin, dem Schuldner den behaupteten Anspruch so zu kennzeichnen, dass er sich über Inhalt und Umfang klar werden kann und dem Gläubiger die Erhebung einer formellen Klage zunächst erspart wird. Deshalb müssen für den Arbeitgeber die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, aus denen sich der Anspruch ergibt, erkennbar sein. Eine rechtliche Begründung ist nicht erforderlich (BAG 17.05.2001, 8 AZR 366/00).

Zwar muss die rechtliche Anspruchsgrundlage nicht zutreffend bezeichnet werden. Jedoch muss sich aus der Geltendmachung schon ergeben, welcher Anspruch genau vom Anspruchsgegner erfüllt werden soll. Dieser muss schließlich auch die Gelegenheit haben, den Anspruch auf seine Berechtigung hin zu prüfen. Hier haben die Mitarbeiter mit Schreiben vom 08.02.2012 lediglich eine Tätigkeitsbeschreibung und eine korrekte Eingruppierung in das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes gefordert. Damit war für den Beklagten nicht erkennbar, dass unter Umständen Differenzlohnansprüche geltend gemacht werden, die ihre Grundlage in der Fortgeltung eines anderen, ihm fremden Tarifwerks haben. Bei der Prüfung des Begehrens der Arbeitnehmer musste der Beklagte also davon ausgehen, dass er tarifrechtliche Vorschriften des TVöD prüfen soll und die Eingruppierung. Damit ist erkennbar nicht der jetzt streitgegenständliche Anspruch geltend gemacht. Im Gegenteil: Der Beklagte ist sozusagen durch die Geltendmachung der Eingruppierung nach dem Tarifwerk des öffentlichen Dienstes und des Verlangens einer Tätigkeitsbeschreibung umgangssprachlich ausgedrückt "auf die falsche Fährte gelockt" worden. Er ist durch dieses Schreiben eher von den jetzt klageweise geltend gemachten Forderungen abgelenkt als darauf hingewiesen worden.

Ebenso verhält es sich mit dem Schreiben des Klägers vom 26.6.2012. Auch hier verlangt der Kläger eine Eingruppierung nach dem Tarifwerk des öffentlichen Dienstes. Auch durch dieses Schreiben war der Beklagte nur angehalten, die Eingruppierung nach dem TVöD zu prüfen; kommt er zu dem Ergebnis, dass dies aus seiner Sicht richtig ist, denkt er, dass er die Ansprüche zurückweisen kann. Das ist etwas anderes, als die Geltendmachung von Ansprüchen auf der Grundlage des Tarifwerkes der Bundesagentur für Arbeit. Hätte der Kläger auch nur andeutungsweise in diese Richtung ein Anspruch geltend gemacht, hätte der Beklagte die Möglichkeit gehabt, schon frühzeitig diesen Aspekt zu prüfen und gegebenenfalls zu einem anderen Ergebnis zu kommen, als bei einer Überprüfung der Eingruppierung nach dem Regelwerk des öffentlichen Dienstes.

Soweit der Kläger mit Schriftsatz vom 28.12.2016 die Klage nochmals erweitert hat, ist die Klage unzulässig.

Der Antrag ist trotz seiner Formulierung als Hilfsantrag zur Entscheidung angefallen. Ein Hilfsantrag kann nur als solcher gestellt werden, wenn es einen Hauptantrag gibt. Zu dem konkreten Antrag gibt es keinen Hauptantrag, so dass dieser auch nicht nur hilfsweise zu behandeln ist. Im Übrigen bedeutet hier ohne erkennbar vorhanden Hauptantrag die Formulierung "hilfsweise" nur, dass der Antrag unter einer Bedingung gestellt und nicht das er von innerprozessualen Bedingung der Behandlung eines anderen vorgehenden Hauptantrages abhängig sein soll. Damit ist der Antrag insoweit als Hauptantrag anzusehen und zur Entscheidung angefallen.

Der Antrag ist unzulässig, denn er ist unter einer unzulässigen Bedingung gestellt. Eine bedingte Klageerhebung ist grundsätzlich unzulässig. Erlaubt ist, einen Antrag unter einer innerprozessualen Bedingung zu stellen. Das ist hier nicht der Fall. Der Kläger stellt seinen Antrag unter der Bedingung, dass das Gericht eine Feststellung zu Verjährungsfragen hinsichtlich noch nicht rechtshängiger Ansprüche trifft. Das läuft darauf hinaus, dass die Antragstellung abhängig gemacht werden soll von der Erstattung eines abstrakten Rechtsgutachtens zu Verjährungsfragen hinsichtlich noch nicht eingeklagter Überstundenvergütung. Letztlich soll die Kammer die Bedeutung der in Ziffer 1 des arbeitsgerichtlichen Urteils getroffenen und von der Kammer aufrechterhaltenen Feststellungen im Hinblick auf Verjährungsfragen ohne Anlass hierzu prüfen, das Ergebnis mitteilen und falls dieses Ergebnis ungünstig für die Klägerseite ist, eine Feststellung treffen. Ein solches prozessuales Vorgehen ist nicht zulässig. Die Gerichte dürfen keine abstrakten Rechtsgutachten erstatten. Insoweit war die Klage als unzulässig abzuweisen.

Da die Abänderung des erstinstanzlichen Urteiles nur aufgrund einer Klageerweiterung im zweiten Rechtszug erfolgte, verbleibt es hinsichtlich der Kosten des ersten Rechtszuges bei der Entscheidung wie im angefochtenen Urteil, denn beide Berufungen waren, soweit sie sich gegen diese Entscheidung wendeten, erfolglos.

Im Übrigen war wegen der Klageerweiterungen für den zweiten Rechtszug eine gesonderte Kostenentscheidung zu treffen, die berücksichtigt, dass jeder die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen hat und dem Beklagte sind die Kosten der Klageerweiterung hinsichtlich der Zahlung der Differenzvergütung für den Zeitraum Dezember 2013 bis August 2014, dem Kläger die seiner unzulässigen Klageerweiterung aufzuerlegen, so dass sich insgesamt die ausgeurteilte Kostenquote ergibt (Streitwert erste Instanz 13.556,63 € zuzüglich Klageerweiterung Vergütung Dezember 2013 bis August 2014 i.H.v. 2.787,93 € und Klageerweiterung 28.12.2016 46 Arbeitswochen/Jahr, Durchschnittsstundenvergütung 2012 und 2013 22,33 €, mithin $92 \text{ Woche} \times 22,33 \text{ €} = 2.054,36$, Wert insgesamt 18.398,92 €; Kläger unterlegen mit seiner Berufung [2.632,99 €] und der zweiten Klageerweiterung, mithin insgesamt zu 4.687,35 € = 1/4).

Die Revision war für den Beklagten zuzulassen, weil die Rechtsprechung der LAG'e zur Problematik divergiert (s.o.).

Die Revision für die Klägerseite zuzulassen bestand kein Anlass. Die Fragen der Anforderungen an die Geltendmachung im Sinne einer tariflichen Ausschlussfrist zu stellen sind, können als höchstrichterlich geklärt angesehen werden. Die Kammer hält sich schlicht an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Rest war eine Frage der Subsumtion im Einzelfall.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision bei dem

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

einlegen. Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder **innerhalb einer Frist von zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde. Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte kommen in Betracht:

1. ein/e bei einem deutschen Gericht zugelassene/r Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder
2. eine der nachfolgend genannten Organisationen, wenn sie durch eine Person mit Befähigung zum Richteramt handelt:
 - Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
 - juristische Personen, deren Anteile sämtlich im Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn sie ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision kann der Kläger Beschwerde bei dem

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

einlegen. Die Beschwerde muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder **innerhalb einer Frist von zwei Monaten** nach Zustellung dieses

Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG zu begründen.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte kommen in Betracht:

1. ein/e bei einem deutschen Gericht zugelassene/r Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder
2. eine der nachfolgend genannten Organisationen, wenn sie durch eine Person mit Befähigung zum Richteramt handelt:
 - Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
 - juristische Personen, deren Anteile sämtlich im Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn sie ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat und diese entscheidungserheblich ist oder
2. dieses 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 dieses Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht oder
3. ein absoluter Revisionsgrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör vorliegt und diese Verletzung entscheidungserheblich ist.

gez. Holthaus

gez. Thiemann

gez. Förster

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in **siebenfacher Ausfertigung** bei ihm einzureichen.