LArbG Nürnberg, Urteil v. 22.10.2025 – 4 SLa 172/25

Titel:

Tariflicher Zusatzbetrag 2024 - Auslegung eines (Ergänzungs-)Tarifvertrags

Normenketten:

TVG § 1

Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die bayerische Metall- und Elektroindustrie vom 8.2.2018 idF vom 22.11.2022 (TV T-ZUG) § 2

Ergänzungstarifvertrag zum Werktarifvertrag vom 6.4.1993 idF vom 1.4.2019 (ErgTV) § 4

Leitsatz:

Der gem. § 2 Ziff. 2.3 TV T-ZUG geschuldete tarifliche Zusatzbetrag besteht nach Maßgabe der Regelungen in § 4 Ziff. 1 und 2 ErgTV (auch) für das Kalenderjahr 2024 nur iHv 50 % und ist (anstatt der Regelung in § 3 Ziff. 3.1 TV T-ZUG) nicht am 31.7.2024, sondern stattdessen am 30.6.2024 zu zahlen gewesen. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Tarifvertrag, Auslegung, tariflicher Zusatzbetrag, Zusatzbetrag, Sanierungstarifvertrag, Ergänzungstarifvertrag, Fälligkeit

Vorinstanz:

ArbG Bamberg, Endurteil vom 23.06.2025 – 1 Ca 964/24

Tenor

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 23.06.2025, Az.: 1 Ca 964/24, wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Zahlung weiterer 315,00 € brutto als sog. tariflichen Zusatzbetrag für das Jahr 2024.

2
Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.11.2022 als Maschinenbedienerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die zwischen der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, Bezirksleitung Bayern, und dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. geschlossenen Tarifverträge Anwendung, so auch der „Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld“ vom 06.02.2018 in der Fassung vom 22.11.2022 (nachfolgend: TV T-ZUG, Bl. 6 ff. d. erstinstanzlichen Akte). Dieser lautet auszugsweise:

§ 2 Tarifliches Zusatzgeld / Zusatzbetrag

2.1 Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld sowie auf den Zusatzbetrag.

2.3. Der Zusatzbetrag beläuft sich auf 18,5 Prozent des Grundentgelts der jeweils gültigen EG 5 A.

§ 3 Zeitpunkt

3.1 Das tarifliche Zusatzgeld und der Zusatzbetrag werden am 31. Juli eines Kalenderjahres ausbezahlt.

(…)“

3

In der Anlage zum TV T-ZUG (Bl. 10 d. erstinstanzlichen Akte) ist u.a. geregelt:

„Der Zusatzbetrag beläuft sich abweichend von § 2 Ziffer 2.3 TV T-ZUG im Jahr 2023 und 2024 auf 18,5 Prozent des Grundentgelts der jeweils gültigen EG 5 B.

- im Jahr 2023 für Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 610 Euro brutto, – im Jahr 2024 für Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 630 Euro brutto.

(…)“

4
Die Beklagte sowie die C. Shared Services GmbH schlossen mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, Bezirksleitung Bayern, einen Ergänzungstarifvertrag (Bl. 12 ff. d. erstinstanzlichen Akte, nachfolgend: ErgTV), der am 01.05.2021 in Kraft trat, eine Laufzeit bis zum 30.06.2024 ohne Nachwirkung beinhaltet und räumlich für die Standorte C-Stadt, H-Stadt und I-Stadt gilt. § 4 ErgTV „TV T-ZUG / tarifliche Freistellungszeit / Transformationsgeld“ lautet auszugsweise:

„(…)

1. Für die Laufzeit dieses Tarifvertrags beträgt der Anspruch auf den Zusatzbetrag – T-ZUG (B) – nach § 2 Ziff. 2.3 TV T-ZUG 50 Prozent des tariflichen Anspruchs.

2. Abweichend von den Regelungen des TV T-ZUG kommen das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG (A)) und der Zusatzbetrag (T-ZUG (B)) jeweils mit der Juni-Abrechnung zur Auszahlung. Maßgeblicher Stichtag ist abweichend von § 3 T-ZUG der 30. Juni.

Dies gilt auch für Auszubildende und Arbeitnehmer in Altersteilzeit.

(…)“

5
Die Beklagte zahlte mit der Abrechnung für Juni 2024 einen tariflichen Zusatzbetrag in Höhe von 315,00 € brutto an die Klägerin aus. Auf die Aufforderung der Klägerin zur Zahlung weiterer 315,00 € brutto im September 2024 leistete die Beklagte keine weitere Zahlung.

6
Mit ihrer am 11.12.2024 beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangenen und der Beklagten am 30.12.2024 zugestellten Klage vom 11.12.2024 verfolgt die Klägerin ihre Forderung weiter und begehrt die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung weiterer 315,00 € brutto als tariflichen Zusatzbetrag für 2024.

7
Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgetragen, im Jahr 2024 wieder den vollen Zusatzbetrag in Höhe von 630,00 € brutto verlangen zu können. Die Laufzeit des ErgTV habe mit dem 30.06.2024 ohne Nachwirkung geendet, sodass der am 31.07.2024 fällige Zusatzbetrag nach § 2 Ziffer 2.3 TV T-ZUG wieder in voller Höhe zu zahlen sei. Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut des ErgTV, da dessen Laufzeit zum 30.06.2024 endete, so dass seine Regelungen für den am 31.07.2024 fälligen Anspruch keine Wirkung mehr entfalten könnten. Seine verdrängende Wirkung könne nicht weiter reichen als sein zeitlich befristeter Geltungsbereich. Hätten die Tarifvertragsparteien Anderes regeln wollen, so hätten sie die Laufzeit des ErgTV bis zum 31.07.2024 vereinbart und auch vereinbaren müssen. Die Tarifvertragsparteien hätten darüber hinaus bei Abschluss des ErgTV den dreimaligen Verzicht auf Zahlungsansprüche wie den streitgegenständlichen Zusatzbetrag beabsichtigt.

8
Dieser dreimalige Verzicht sei bereits 2021, 2022 und 2023 erfolgt.

9
Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, 315,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2024 an die Klagepartei zu zahlen.

10
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

11
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine weitere Zahlung eines Zusatzbetrages nach dem TV T-ZUG. Die Beklagte habe entsprechend den Vorgaben des ErgTV den tariflichen Zusatzbetrag in Höhe von 50% mit der Juni-Abrechnung überwiesen und damit den Anspruch der Klägerin für 2024 vollständig erfüllt. Nach den Regelungen des ErgTV sei auch für 2024 lediglich ein tariflicher Zusatzbetrag in Höhe von 50% geschuldet gewesen. Dies ergebe sich auch aus der Auslegung von § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV. Sowohl nach dem Wortlaut als auch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sei davon auszugehen, dass diese abweichenden Regelungen sowohl für die Höhe als auch für die vorgezogene Fälligkeit bis zum 30.06.2024 gelten sollten. Ein von der Klagepartei in den Raum gestellter dreimaliger Verzicht auf Zahlungsansprüche sei nicht beabsichtigt gewesen. Für eine Auslegung des ErgTV wie von der Klägerin vorgetragen, finde sich im ErgTV kein Anhaltspunkt.

12
Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 23.06.2025 die Klage abgewiesen. Der der Klägerin für das Jahr 2024 zustehende Zusatzbetrag sei durch die Zahlung der Beklagten im Juni 2024 erfüllt worden. Für das Jahr 2024 sei der Anspruch auf den tariflichen Zusatzbetrag durch § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV noch innerhalb dessen Geltungsdauer bis zum 30.06.2024 in der Höhe auf 50% begrenzt worden, seine Fälligkeit sei auf den Juni 2024 vorgezogen worden. Dies ergebe eine Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen. Die Regelungen des § 4 ErgTV beinhalteten keine eigene Anspruchsgrundlage für einen tariflichen Zusatzbetrag; sie modifizierten lediglich den sich aus § 2 Ziffern 2.1 und 2.3 TV TZUG i.V.m. der Anlage zum TV T-ZUG ergebenden Anspruch für die Dauer der Geltung des ErgTV. Ein abweichender Wille der Tarifvertragsparteien sei nicht erkennbar und finde jedenfalls keinen Niederschlag in den Regelungen.

13
Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg ist den anwaltlichen Prozessvertretern der Klägerin am 01.07.2025 zugestellt worden. Diese haben namens und im Auftrag der Klägerin mit Schriftsatz vom 16.07.2025, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt. Die Berufung wurde mit am 31.07.2025 eingegangenem Schriftsatz selben Datums begründet.

14
Die Klägerin führt zur Begründung ihrer Berufung aus, dass die Auslegung des ErgTV ergebe, dass dieser den TV T-ZUG nur vorübergehend im zeitlichen und sachlichen Geltungsbereich verdränge, nicht aber darüber hinaus. Folglich liege eine Verdrängung von Ansprüchen aus dem TV T-ZUG, die zu einem Zeitpunkt nach Ablauf des ErgTV (30.06.2024) entstehen, nicht vor. Dies habe zur Folge, dass sich nicht der gesamte Zusatzbetrag für das Jahr 2024 nach den im Juni 2024 geltenden Regelungen richte, sondern nur der hälftige Zusatzbetrag. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die Fälligkeit eines Anspruchs überhaupt erst dessen Entstehen voraussetze und beide Tatbestände unabhängig voneinander zu betrachten seien. Das Arbeitsgericht habe regelwidrig die Fälligkeit der Forderung, welche lediglich die Frage ihrer Durchsetzbarkeit betreffe, gleichgesetzt mit der Anspruchsentstehung durch das Vorliegen der maßgeblichen Anspruchsvoraussetzungen. Die in § 4 Ziffer 2 ErgTV geregelte vorgezogene Fälligkeit und damit die Verdrängung der Fälligkeitsregel im TV T-ZUG könne nur 50% des Zusatzbetrages erfassen, denn sie könne konsequenterweise ebenfalls nur soweit reichen, wie auch die Verdrängungswirkung des ErgTV zeitlich für die – auf 1. Stufe notwendige – Entstehung des Anspruchs gemäß § 4 Ziffer 1 ErgTV reiche. Da diese Verdrängungswirkung zum 30.06.2024 endete, erfasse die – erst auf späterer Stufe relevante – Fälligkeitsregelung in § 4 Ziffer 2 ErgTV eben nicht mehr den nach § 2 Ziffer 2.3 TV T-ZUG erst zum Stichtag 31.07.2024 in voller Höhe entstandenen Zusatzbetrag, sondern nur den hälftigen Zusatzbetrag, eben welcher nach § 4 Ziffer 1 ErgTV bereits im Juni 2024 entstanden sei. Die Regelung der Laufzeit zum 30.06.2024 sei eindeutig. Ein anderweitiges Verständnis hätte eine Laufzeit zum 31.07.2024 bedungen. Zudem sei Sinn und Zweck der Sonderzahlung nicht ausreichend berücksichtigt worden. Es handele sich um eine Sonderzahlung mit Entgeltcharakter. Dies bedinge infolge der Laufzeitregelung bis zum 30.06.2024, dass der Zusatzbetrag im Jahr 2024 zu 6/12 nur im Umfang von 50% des vollen Betrages zu zahlen sei, während in Bezug auf die weiteren 6/12 100% des verbleibenden Betrages zu zahlen seien. Im Ergebnis sei der Zusatzbetrag für das Jahr 2024 insgesamt zu 75% des vollen Zusatzbetrages zu zahlen, was einer verbleibenden Restforderung i.H.v. 157,50 € brutto entspreche.

15

Die Klägerin hat im Berufungsverfahren folgende Anträge gestellt:

I. Auf die Berufung der Klägerin vom 16.07.2025 hin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 23.06.2025, Az: 1 Ca 964/24, abgeändert und die Beklagte verurteilt, 315,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2024 an die Klägerin zu zahlen.

II. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

16
Die Beklagte hat beantragt,

Kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung.

17
Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Das Arbeitsgericht sei zu Recht zu dem Ergebnis gekommen, dass gemäß § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV der tarifliche Zusatzbetrag für das Jahr 2024 nicht nur der Höhe nach auf 50% begrenzt, sondern auch die Fälligkeit des Anspruchs und der maßgebliche Stichtag in den Juni vorgezogen worden seien. Aus diesem Grund könne dies nur zu dem Ergebnis führen, dass der Anspruch der Klägerin auf den tariflichen Zusatzbetrag für das Jahr 2024 mit der Auszahlung im Juni 2024 erfüllt worden sei. Daher stehe der Klägerin weder der geltend gemachte Betrag i.H.v. 315,00 € brutto noch 157,50 € brutto, nebst den geltend gemachten Zinsen hieraus seit dem 01.08.2024, zu. Bereits aus § 4 Ziffer 1 ErgTV und der dort erfolgten Bezugnahme auf den TV T-ZUG ergebe sich, dass der tarifliche Zusatzbetrag auf 50% des tariflichen Anspruchs reduziert werden sollte. Nach § 4 Ziffer 2 ErgTV sei die Fälligkeit des Anspruchs, abweichend von § 3 TV T-ZUG, auf den 30. Juni des jeweiligen Jahres, dem Ende des Geschäftsjahres der Beklagten, vorgezogen worden. Damit seien sowohl die Anspruchsentstehung als auch die Fälligkeit auf Juni des jeweiligen Jahres vorgezogen worden. Ein darüber hinausgehender Anspruch sei nicht gegeben. Ebenso sei die Annahme falsch, dass für die Verdrängung eine Laufzeit bis zum 31.07.2024 hätte vereinbart werden müssen. Dies wäre lediglich dann der Fall, sofern man die Entstehung und die Fälligkeit des anteiligen Anspruchs nicht in den Juni des jeweiligen Jahres vorgezogen hätte. Ausweislich § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV sei dies jedoch vorliegend der Fall gewesen. Im Gegenteil hätte die Laufzeit auf den 31.05.2024 gelegt werden müssen, damit der Anspruch auf den kompletten Zusatzbetrag für das Jahr 2024 gegeben gewesen wäre. Es treffe auch nicht zu, dass die Sonderzahlung Entgeltcharakter habe. Die Klägerseite verkenne, dass der Anspruch lediglich bei vollständigem Ruhen des Arbeitsverhältnisses nicht gezahlt werde.

18
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Feststellungen des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

19
Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

20
Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 a) ArbGG, und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG; 519, 520 ZPO.

II.

21
Die Berufung ist in der Sache unbegründet.

22
Das Arbeitsgericht Bamberg hat zutreffend entschieden. Die Kammer folgt den ausführlichen und sorgfältigen Gründen und Erwägungen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, denen sie sich vollständig anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2

ArbGG). Lediglich im Hinblick auf die in der Berufung durch die Klägerin vorgetragenen Argumente ist auf Folgendes hinzuweisen:

23
1. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der nach Maßgabe von §§ 2 und 3 TV T-ZUG i. V. m. § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV bestehende Anspruch auf Zahlung eines Zusatzbetrages durch die Zahlung der Beklagten im Juni 2024 i.H.v. 315,00 € brutto vollständig erfüllt wurde. Ein darüber hinausgehender Anspruch besteht nicht. Dies ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen.

24
1.1. Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln folgt. Ausgehend zunächst vom Wortlaut ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Tarifnormen ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang. Bleiben sodann noch Zweifel, können weitere Kriterien Berücksichtigung finden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. BAG v. 05.03.2024 – 9 AZR 46/23).

25
1.2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze bestehen bereits auf Grundlage des Wortlautes der Regelungen in § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV keine Zweifel, dass auch für das Kalenderjahr 2024 sowohl der nach Maßgabe von § 2 Ziffer 2.3 TV T-ZUG geschuldete Anspruch auf Zahlung eines Zusatzbetrages nur i.H.v. 50% besteht und dass dieser anstatt der Regelung in § 3 Ziffer 3.1. TV T-ZUG nicht am 31.07.2024, sondern stattdessen am 30.06.2024 zu zahlen gewesen ist. Die Tarifvertragsparteien haben durch den Ergänzungstarifvertrag nicht nur die Höhe des tariflichen Zusatzbetrages auf 50% begrenzt, sondern auch die Fälligkeit des Anspruchs auf den Stichtag 30.06.2024 vorgezogen. Konsequenterweise wurde die Laufzeit des ErgTV bis zum 30.06.2024 begrenzt. Ein von diesem aus dem Wortlaut des ErgTV folgenden Ergebnis abweichender Wille der Tarifvertragsparteien des Ergänzungstarifvertrages ist – wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat – nicht ersichtlich. Vielmehr steht das für das Kalenderjahr 2024 gewonnene Auslegungsverständnis auch in Einklang mit der durch die Tarifvertragsparteien bestimmten Handhabung für die Kalenderjahre 2021-2023.

26
1.3. Entgegen des Berufungsvorbringens verkennt das gewonnene Verständnis der Regelungen in § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV auch nicht das Verhältnis der für die Anspruchsentstehung maßgeblichen Anspruchsvoraussetzungen und der Fälligkeit der Forderung. Soweit die Klägerin geltend gemacht hat, dass die durch den ErgTV begründete „Verdrängungswirkung“ infolge dessen Laufzeit zum 30.06.2024 zu diesem Zeitpunkt nur den nach § 4 Ziffer 1 ErgTV bereits im Juni 2024 entstandenen hälftigen Zusatzbetrag erfassen konnte, den nach § 2 Ziffer 2.3. TV T-ZUG erst zum Stichtag 31.07.2024 in voller Höhe entstandenen Zusatzbetrag, aber gerade nicht, findet ein derartiges Verständnis in den tariflichen Regelungen keinen Anknüpfungspunkt. Die Klägerin verkennt insoweit, dass die Tarifvertragsparteien durch die Regelungen in § 4 ErgTV eine abschließende und von den Bestimmungen des TV T-ZUG abweichende Ausgestaltung der Zahlung des Zusatzbetrages für die Kalenderjahre 2021-2024 vorgenommen haben. Entgegen der Auffassung der Klägerin enthält § 4 Ziffer 2 ErgTV auch nicht lediglich eine Fälligkeitsregelung. Vielmehr sind, wie sich aus § 2 Ziffer 2.1 TV-T-Zug und der dort enthaltenen Bezugnahme auf § 3 Ziffer 1 TV T-Zug ergibt, in § 4 Ziffer 2 ErgTV auch die maßgebenden Anspruchsvoraussetzungen – insbesondere das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bzw. Ausbildungsverhältnis zum Auszahlungstag (30. Juni) – abweichend geregelt worden. Hiermit steht die Fälligkeitsregelung in § 4 Ziffer 2 ErgTV (in Abweichung von § 3 Ziffer 1 TV T-Zug) in Einklang. Auch ist aus der Formulierung in § 2 Ziffer 2.1 TV T-Zug „je Kalenderjahr“ sowie der Laufzeit des ErgTV (30.06.2024) gerade zu schlussfolgern, dass auch für das Kalenderjahr 2024 eine entsprechende Anspruchskürzung erfolgen sollte.

27
Dem entgegenstehende Anknüpfungspunkte, die eine kumulative Anwendung der Regelungen des § 4 ErgTV als eigenständige Anspruchsgrundlage oder abweichende Ausgestaltung des TV T-ZUG bis zum

30.06.2024 einerseits und der isoliert zu betrachtenden Regelungen des § 2 TV T-ZUG ab dem 01.07.2024 anderseits begründen sollten und die in der Konsequenz zu zusätzlichen Ansprüchen der Beschäftigten für das Kalenderjahr 2024 führen würden, sind nicht erkennbar und hätten – gerade im Hinblick auf Sinn und Zweck eines Sanierungstarifvertrages – einer ausdrücklichen Regelung der Tarifvertragsparteien bedurft. Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, führt vielmehr allein das hier gewonnene Auslegungsverständnis, nach welcher der tarifliche Zusatzbetrag 2024 insgesamt durch § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV modifiziert wird, zu einer vernünftigen und zweckorientierten Lösung.

28
Soweit die Klägerin darüber hinaus – scheinbar – davon ausgeht, dass der in § 2 TV T-ZUG begründete Zusatzbetrag nach Maßgabe der Ausgestaltung in § 4 ErgTV für das Kalenderjahr 2024 nur anteilig mit Wirkung zum 30.06.2024 im Umfang von 6/12 entstanden und darüber hinausgehend infolge der Laufzeit des ErgTV keiner weiteren – abweichenden – Regelung zugeführt werden konnte, ist auch insoweit festzustellen, dass dieses Auslegungsverständnis in den Regelungen des ErgTV, insbesondere in § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV, keinen Anknüpfungspunkt findet. Die Klägerin verkennt auch insoweit, dass der Anspruch auf Zahlung eines Zusatzbetrages durch die Regelung in § 4 Ziffer 1 ErgTV von vornherein für das Kalenderjahr 2024 ausschließlich i.H.v. 50% des nach Maßgabe von § 2 Ziffer 2.3 TV T-ZUG bestimmten Umfangs begründet wurde. Anknüpfungspunkte für ein anteiliges Entstehen sind den tariflichen Regelungen gerade nicht zu entnehmen.

III.

29
1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

30
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass. Zwar betrifft die streitgegenständliche Auslegung des ErgTV weitere Fälle. Auch kann eine Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung i.S.v. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG haben, wenn sie auf der Auslegung von Normen beruht, deren Geltungsbereich sich nicht über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus erstreckt. Vorliegend ist aber gleichwohl festzustellen, dass der Anwendungsbereich des ErgTV sich ausschließlich auf Beschäftigte erstreckt, die im Bereich des Landesarbeitsgerichts Nürnberg beschäftigt sind, dass durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts eine einheitliche Klärung herbeigeführt wird und dass ein darüber hinaus gehendes abstraktes Interesse der Allgemeinheit an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts nicht berührt wird.