



LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau E. E., T. Str. 34, E.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Assessoren B. M. u. a., Rechtsabteilung des
ver.di-Landesbezirks NRW, L. str. 123 - 127,
E.,

g e g e n

die F. X. D. Dienstleistungs GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer P. F.,
G. Str. 133, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte H. u. a.,
S. str. 9, F.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 10.01.2018
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsit-
zende sowie den ehrenamtlichen Richter Dziwis und den ehrenamtlichen Rich-
ter Bruckhaus

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsge-
richts Oberhausen vom 01.06.2017, 2 Ca 273/17, abgeändert:**

1. **Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.06.2016 nach der Lohngruppe B9 des Lohntarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW in der Fassung vom 05.02.2015 zu vergüten.**
 2. **Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.585,14 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 24.02.2017 zu zahlen.**
 3. **Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Dezember 2016 292,96 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.03.2017 zu zahlen.**
 4. **Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2017 290,64 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.03.2017 zu zahlen.**
- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin nach Lohngruppe B9 des zwischen ver.di und dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) abgeschlossenen Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 05.02.2015 mit Wirkung ab 01.01.2015 zu vergüten ist.

Die Klägerin, die ausweislich einer Bescheinigung der IHK-Ruhr vom 24.08.2011 erfolgreich die Sachkundeprüfung im Bewachungsgewerbe für die Ausübung des Wach- und Sicherheitsgewerbes abgelegt hat, ist für die Beklagten, die Dienstleistungen jeglicher Art für Krankenhäuser, Altenheime und andere Einrichtungen auf dem Gebiet des Sozialwesens erbringt, seit dem 24.07.2014 – zunächst befristet - tätig. Seit dem 01.05.2016 wird die Klägerin nach dem zwischen den Par-

teien geschlossenen Änderungsarbeitsvertrag unbefristet als Pfortenkraft mit einer monatlichen Arbeitszeit von 160 Stunden beschäftigt. Die Klägerin ist im K. Krankenhaus in P. im Empfang eingesetzt.

Hinsichtlich der Vergütung ist in Ziffer 2. des Änderungsarbeitsvertrages Folgendes geregelt:

*„2. **Arbeitsentgelt** Der/die Arbeitnehmer/in erhält einen Lohn von zur Zeit Euro 9,70 [handschriftlich eingefügt] brutto pro Stunde.“*

Bestandteil des Arbeitsvertrages der Parteien sind zudem sogenannte „*Bestimmungen zum Beschäftigungsverhältnis*“. Ziffer 1. dieser Bestimmungen lautet wie folgt:

„1. Im übrigen richtet sich die Vergütung nach dem einschlägigen Vergütungstarifvertrag, soweit dieser für allgemeinverbindlich erklärt ist.

Endet die Allgemeinverbindlichkeit, bleiben die tariflichen Bedingungen in ihrer zum Zeitpunkt der Beendigung der Allgemeinverbindlich-Erklärung geltenden Fassung maßgeblich, soweit nicht eine anderweitige tarifliche oder betriebliche Vergütungsregelung für das Arbeitsverhältnis eingreift.“

Wegen des Inhalts des Arbeitsvertrages im Einzelnen wird auf die Anlage K1 (Anlagenordner) Bezug genommen.

Zusätzlich haben die Parteien eine „*Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag für Mitarbeiter im Bewachungsgewerbe*“ abgeschlossen. Ziffer 2. dieser Vereinbarung lautet auszugsweise wie folgt:

„....

Der vom Wach- und Sicherheitsunternehmen ausgehändigte Dienstaussweis ist aufgrund gesetzlicher Vorschriften ständig im Dienst mitzuführen und auf Verlangen der Polizei bzw. den Beauftragten von Aufsichtsbehörden vorzuzeigen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die allgemeine „Dienstanweisung für das Bewachungsgewerbe“ sowie die besondere Dienstanweisung für seine Wachstelle, soweit vorhanden, in allen Punkten zu beachten.

Nichtbefolgung dieser Dienstanweisung macht den Arbeitnehmer für alle durch nachweisbares Verschulden entstandenen Schäden ersatzpflichtig.

....“

Wegen des Inhalts der Zusatzvereinbarung im Einzelnen wird auf Bl. 201 der Akte Bezug genommen.

Die Beklagte beschäftigt insgesamt 220 Mitarbeiter, davon 24 Mitarbeiter, die wie die Klägerin in anderen Häusern im Informationsdienst eingesetzt werden. Im Empfang des K. Krankenhauses in P. werden insgesamt sieben Arbeitnehmer der Beklagten eingesetzt, zwei davon als Springer. Außerdem werden in diesem Krankenhaus 40 bis 50 Mitarbeiter der Beklagten als Reinigungskräfte eingesetzt. Die Beklagte hat bezüglich des Einsatzes der Mitarbeiter im Empfang mit dem Krankenhaus einen Werkvertrag abgeschlossen, in dem sie als Dienstleistung die Empfangstätigkeit im Krankenhaus übernommen hat.

Die 24 im Empfang/Informationsdienst eingesetzten Mitarbeiter werden alle – wie die Klägerin auch - nach der Lohngruppe 7 des zwischen ver.di und dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) abgeschlossenen Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 05.02.2015 mit Wirkung ab 01.01.2015 (im Folgenden: LTV NRW) vergütet. Dieser Tarifvertrag ist allgemeinverbindlich.

Hinsichtlich des fachlichen Geltungsbereichs wird in Ziffer 1. des LTV NRW Folgendes ausgeführt:

„für alle Betriebe des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes sowie für alle Betriebe, die Kontroll- und Ordnungsdienste betreiben, für alle Bewachungsobjekte und Dienststellen, die in Nordrhein-Westfalen liegen.“

Die Lohngruppen B7 bis B9 lauten wie folgt:

„7. Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst, im Servicedienst und im Pförtnerdienst

8. Sicherheitsmitarbeiter im Pförtnerdienst, der sich von der Lohngruppe 7 dadurch abhebt, indem ihm verantwortlich Ein- und Ausgangskontrollen von Personen und Kraftfahrzeugen obliegen und von dem der Arbeitgeber eine Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen kann

9. Sicherheitsmitarbeiter im Pförtnerdienst, der sich von der Lohngruppe 8 dadurch abhebt, indem er im Empfangsdienst tätig ist und dem auch die Überwachungsfunktion von technischen Anlagen und die Bedienung der Telefonzentrale obliegt“

Die Tätigkeit der Klägerin im Empfang des Krankenhauses ist durch eine „*Dienst-anweisung für den Telefon-, Empfangs- und Sicherheitsdienst im K. Krankenhaus P.*“ geregelt. Wegen des Inhalts der Dienstanweisung wird auf Anlage K 13 (Anlagenordner) Bezug genommen.

Die Klägerin wird im Krankenhaus in der Früh- und Spätschicht sowie im Nachtdienst eingesetzt. Sie erteilt Besuchern und Patienten Auskünfte und bedient die in der Information befindlichen Telefone. Sie nimmt interne und externe Anrufe entgegen, stellt Verbindungen her und erteilt telefonisch Auskünfte. Um 22.00 Uhr wird von ihrem Arbeitsplatz aus der Haupteingang verriegelt. In der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 4.00 Uhr muss die Klägerin vor der Tür wartende Personen einlassen. Diese müssen sich über die Ruftaste am Eingang bei ihrem Arbeitsplatz melden. Eine Überwachungskamera überträgt das Bild der Person auf einen Monitor am Arbeitsplatz der Klägerin. Die Person wird nach Einlass durch die Klägerin zunächst zur weiteren Befragung zur Information gebeten. Die Klägerin bedient von ihrem Arbeitsplatz aus auch die Parkplatzschranken, die sie über eine Kamera beobachten kann. Auf dem Krankenhausgelände befinden sich Parkplätze für externe Besucher und eine separate Zugangsmöglichkeit für den Bereich des Haupteingangs und der daran angrenzenden Parkplätze, die unter anderem für Oberärzte, Pflegeleitung und Techniker vorgesehen sind. Vor den Haupteingang gelangen außerdem nur Taxis und Lieferanten zum Be- und Entladen. Durch die Betätigung eines Rufknopfes müssen die Fahrzeugführer sich bei der Klägerin melden. Eine Überwachungskamera übermittelt das Bild des Fahrzeugs an den Arbeitsplatz der Klägerin. Die Klägerin erfragt den Anlass des Zugangersuchens. Sodann wird die Schranke - soweit das Zugangersuchen berechtigt ist - von der Klägerin geöffnet. Nach dem unwidersprochenen Vortrag der Klägerin muss sie einen Mitarbeiter, der im Besitz einer Parkkarte ist, aber trotzdem die Schranke selbst nicht öffnen kann, aus dem Parkhaus herauslassen, den Name des Mitarbeiters und die Registernummer der Dauerparkkarte notieren sowie den Grund, warum der Mitarbeiter nicht mit Hilfe seiner Parkkarte die Schranke öffnen konnte. Dies ist im Schrankenordner zu dokumentieren.

Wegen der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten wird auch auf S. 3 der Klageschrift (Bl. 42 der Akte) Bezug genommen und wegen der von der Klägerin dazu angegebenen zeitanteiligen Tätigkeiten in den Monaten Januar bis Februar 2017 auf S. 4 bis 37 der Klageschrift (Bl. 43 bis 76 der Akte). Weitere Tagebuchaufzeichnungen über ihre Tätigkeit hat die Klägerin mit einem „Anlagenkonvolut“ im Anlagenordner zur Akte gereicht. Wegen der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes wird zudem auf die von der Klägerin im Anlagenordner zur Akte gereichten Fotos Bezug genommen.

Ausweislich der von der Klägerin als Anlage K 18 (Anlagenordner) zur Akte gereichten Emails vom 01.12.2015, 02.12.2015 und 29.04.2016 wurde auch die Klägerin „zur Kenntnisnahme und weiteren Veranlassung“ darüber informiert, dass gegen bestimmte Personen ein Hausverbot ausgesprochen worden ist. Mit Email vom 10.02.2016 wurden allgemeine Hinweise zum Thema Hausverbot erteilt.

Ausweislich der von der Klägerin vorgelegten Entgeltbescheinigungen hat die Beklagte sämtliche Zahlungen an die Klägerin einschließlich Lohnfortzahlung und Urlaubsentgelt nach den tariflichen Regelungen für das Bewachungsgewerbe abgerechnet, was sich auch aus dem in der jeweiligen Abrechnung zu entnehmenden Zusatz „Bewach.“ ergibt.

Der Stundenlohn in der Lohngruppe B9 beträgt 11,43 € brutto. Auf Seite 38 bis 39 der Klageschrift hat die Klägerin ihre Forderung für den Zeitraum von Juni bis einschließlich November 2016 berechnet. Insoweit wird auf Bl. 77 bis 78 der Akte Bezug genommen. Im Schriftsatz vom 23.03.2017 hat sie ihre Forderung für Dezember 2016 und Januar 2017 berechnet. Insoweit wird auf Bl. 84 bis 85 der Akte Bezug genommen. Die jeweiligen Forderungen hat die Klägerin bei der Beklagten mit Schreiben vom 10.10.2016, 11.01.2017 und 06.03.2017 geltend gemacht.

Im Kammertermin vor der Berufungskammer hat die Personalleiterin der Beklagten erklärt, die Tätigkeit der Klägerin unterfalle nicht dem Gebäudereinigertarifvertrag.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie sei zu Unrecht in die Lohngruppe B7, die nur für einfache Tätigkeiten gedacht sei, eingruppiert. Die von ihr ausgeübte qualifizierte Pförtentätigkeit unterfalle der Lohngruppe B9. Sie habe während ihrer Tätigkeit technische Anlagen zu überwachen (Kamera, DDC Steuerung, Alarmanlage, Brandschutzanlage und sonstige technische Anlagen) und die Telefonzentrale zu bedienen. Sie sei im Empfangsdienst tätig, da sie die Personen, die das Gebäude betreten oder die Parkplatzschranken anfahren, begrüßen, ggf. kontrollieren oder an andere Personen vermitteln müsse. Als Pförtnerin bewache sie den Eingang des Gebäudes, kontrolliere den Einlass und übernehme Aufgaben der Haus- und Gebäudeverwaltung. Sie sei auch dafür zuständig, dass ausgesprochene Hausverbote sowie Rauch- und Handyverbote eingehalten würden. Dies ergebe sich aus den zur Akte gereichten Emails. Des weiteren bediene sie eine Telefonzentrale. Diese bestehe aus drei Leitungen für externe, interne und private Leitungen. Zusätzlich bediene sie ein Überlauftelefon

vom F. Krankenhaus in E. Nord, das schelle, wenn jemand zu lange in der Warteschleife sei. Das auf dem zur Akte gereichten Foto abgebildete weiße Telefon sei das Aufzugsnotruftelefon, das grüne Telefon für alle Schrankanlagen, Türen/Tore und Kassenautomaten und das rote Telefon sei das Feuerwehrtelefon. Über das rote Telefon kündige sich die Feuerwehr an, wenn sie einen Notfall ins Krankenhaus transportiere. Dazu komme noch ein Telefon für die Aufzugsnotrufe aus der Psychiatrie. Die Einzelheiten ihrer Zuständigkeiten ergäben sich auch aus der von ihr als Anlage K2 im Anlagenordner zur Akte gereichten Einarbeitungshilfe und Checkliste für neue Mitarbeiter. Wie sie mit ihren tagebuchartigen Aufzeichnungen belegt habe, übe sie die erforderlichen Tätigkeiten auch tatsächlich aus.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 01.06.2016 in der Lohngruppe B9 des Lohntarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe vom 05.02.2015 einzugruppieren und danach zu vergüten.**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.585,14 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 24.02.2017 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Monat Dezember 2016 292,96 brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.03.2017 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Monat Januar 2017 290,64 brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.03.2017 zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat zunächst vorgetragen, sie halte die Anwendung des Lohntarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Betrieb der Beklagten nicht für gegeben. Dieser Tarifvertrag sei nicht für allgemeinverbindlich erklärt. Sie arbeite nach

dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag für die Gebäudereinigung. Hiernach richte sich die Entlohnung der Klägerin. Insofern sei die Klage schon unschlüssig. Sie hat behauptet, eine Pforte im Sinne eines kontrollierten „Ein- und Auslasses“ gebe es im Krankenhaus nicht. Für die Parkplatznutzung gebe es lediglich eine Plausibilitätsüberprüfung. Zudem sei dies eine höchst untergeordnete Tätigkeit im Rahmen der gesamten Tätigkeit der Klägerin. Eine Telefonzentrale sei im Arbeitsbereich der Klägerin nicht angesiedelt. Die Richtigkeit der Tagebuchaufzeichnungen der Klägerin hat die Beklagte mit Nichtwissen bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der LTV NRW finde wegen des fehlenden fachlichen Anwendungsbereichs auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Die Beklagte sei kein Betrieb des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes. Das Bewachungsgewerbe sei in § 34 Abs. 1 GewO dahingehend definiert, dass es sich um ein gewerbsmäßiges Bewachen von Leben oder Eigentum fremder Personen handeln müsse. Diese Voraussetzung liege nicht vor. Zudem verfüge die Beklagte nicht über die nach § 34a Abs. 1 S. 1 GewO erforderliche Erlaubnis. Bei der Beklagten handele es sich auch nicht um einen Betrieb des Sicherheitsgewerbes. Nach Auffassung der Kammer sei eine Pfortenempfangstätigkeit keine Sicherheitsdienstleistung. Das Tätigkeitsmerkmal der Kontrolle von Personen liege nicht vor. Die Beklagte erbringe Reinigungsleistungen. Wenn von 40 bis 50 Beschäftigten zirka fünf Arbeitnehmer nebst zwei Springern im Empfangsbereich tätig seien, mache dies keinen Betrieb aus, der Kontroll- und Ordnungsdienste betreibe. Die Kammer habe sich daher mit der Frage, ob die Klägerin zutreffend in die Lohngruppe B9 einzugruppieren wäre, nicht befassen müssen.

Gegen das ihr am 14.06.2017 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 10.07.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 14.09.2017 mit einem am 12.09.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit ihrer Berufung rügt die Klägerin unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass ihr Arbeitsverhältnis sowohl entsprechend dem betrieblich-fachlichen Geltungsbereich LTV NRW als auch aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme vom Geltungsbereich des LTV NRW erfasst sei. Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass in der zweiten Variante in

Ziffer 1. des LTV NRW der betrieblich-fachliche Geltungsbereich losgelöst von der Betriebsbezogenheit definiert werde. Damit das jeweilige Arbeitsverhältnis vom betrieblich-fachlichen Geltungsbereich des LTV NRW erfasst werde, reiche damit aus, dass überhaupt Tätigkeiten verrichtet würden, die von diesem fachlichen Geltungsbereich erfasst würden. Demgemäß werde das Arbeitsverhältnis der Klägerin von der zweiten Variante des fachlichen Geltungsbereiches erfasst. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts führe die Klägerin auch Kontrolltätigkeiten durch. Dies ergebe sich bereits unter Berücksichtigung des allgemeinen Sprachgebrauchs, wonach unter „Kontrolle“ eine „Überwachung“ und „Prüfung“ zu verstehen sei. Darunter falle auch die Pförtnertätigkeit der Klägerin. Unstreitig habe die Klägerin keine Tätigkeiten für die Beklagte erbracht, die dem fachlichen Geltungsbereich des LTV für das Gebäudereinigerhandwerk unterfallen könnten. Der LTV NRW finde zudem auch aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung. Dies ergebe sich aus einer Auslegung der arbeitsvertraglichen Regelungen. Die Klägerin sei aufgrund der von ihr ausgeübten Tätigkeiten nach der Lohngruppe B9 des LTV NRW zu vergüten. Maßgeblich seien allein die in dieser Lohngruppe genannten Voraussetzungen, denn es handele sich nicht um eine Aufbaufallgruppe.

Die Klägerin beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 01.06.2017 abzuändern und

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 01.06.2016 nach der Lohngruppe B9 des Lohntarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW in der Fassung vom 05.02.2015 zu vergüten;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.585,14 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 24.02.2017 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Monat Dezember 2016 292,96 brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.03.2017 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Monat Januar 2017 290,64 brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.03.2017 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die Entscheidung des Arbeitsgerichts sei nicht zu beanstanden. Zu fragen sei lediglich, ob der LTV NRW aufgrund der zweiten Alternative des fachlichen Geltungsbereichs auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung finde. Bei der vorzunehmenden Beurteilung sei allein vom Tätigkeitsfeld des betroffenen Mitarbeiters, mithin vorliegend der Klägerin, auszugehen. Aus den eigenen Aufzeichnungen der Klägerin ergebe sich, dass sie im Wesentlichen als Ansprechpartnerin für Besucher und für das im Krankenhaus eingesetzte Personal fungiere. Zudem nehme sie Anrufe entgegen und betätige bei Bedarf die Schranke. Kontrolltätigkeiten nehme sie hingegen nicht vor. Der fachliche Anwendungsbereich des LTV NRW sei damit nicht gegeben. Dies könne allerdings dahinstehen, da sie, die Beklagte, zu keiner Zeit bestritten habe, dass die Klägerin nach der Lohngruppe B7 des LTV NRW vergütet werde. Diese Lohngruppe werde nach wie vor hinsichtlich der Vergütung der Klägerin nicht in Zweifel gezogen. Allerdings erfülle die Klägerin nicht die Merkmale der Lohngruppe B9. Als Tätigkeit, die einem Empfangsdienst zumindest nahe komme, sei lediglich das Öffnen der Hauptschranke anzusehen. Dabei handele es sich allerdings um eine zeitlich untergeordnete Tätigkeit. Kontrollen von Fahrzeugen oder Personen führe die Klägerin nicht durch. Gleiches gelte für Kontrollen im Eingangsbereich des Krankenhauses selbst, für das Überwachen von Kameras, dem Mitwirken bei Arbeitsschutz, Brandschutz usw. Im Übrigen bestreitet sie die von der Klägerin vorgetragene Tätigkeiten mit Nichtwissen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Die Klägerin ist nach Auffassung der Berufungskammer nach der Lohngruppe B9 des Lohntarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW in der Fassung vom 05.02.2015 (im Folgenden LTV NRW) zu vergüten. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts war daher abzuändern.

1.

Die Klage ist hinsichtlich des Feststellungsantrags nach § 256 ZPO zulässig.

Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Die vorliegend erstrebte Feststellung ist ein sich auf die Höhe des sich aus einer bestimmten Lohngruppe eines bestimmten Tarifvertrages ergebenden Grundlohns beschränktes Feststellungsbegehren. Das erforderliche Feststellungsinteresse folgt daraus, dass die Klage geeignet ist, den Streit der Parteien über den Umfang künftiger gegenseitiger Leistungspflichten zu bereinigen.

2.

Der Feststellungsantrag ist – ebenso wie die der Höhe nach unstreitigen Zahlungsanträge – auch begründet.

a)

Der LTV NRW findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien jedenfalls aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Dies ergibt sich aus einer Auslegung des Arbeitsvertrages in Verbindung mit dem Verhalten der Parteien und ihrer Einlassung im vorliegenden Verfahren.

aa)

Bei der Auslegung der Regelungen des Arbeitsvertrages ist zunächst zu berücksichtigen, dass es sich bei den Vertragsbestimmungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind, und die eine Partei, der Verwender, der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Arbeitsvertrages stellt. Die Verwendung von vorformulierten Arbeitsverträgen durch den Arbeitgeber ist der Regelfall. Vorliegend ergibt sich der Charakter der Vertragsbestimmungen als Allgemeine Geschäftsbedingungen bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild und den typisierten Bedingungen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind trotz ihres abstrakt generellen Charakters keine Rechtsnormen, sondern Vertragsbedingungen, für deren Auslegung grundsätzlich die allgemeinen Regeln der §§ 133, 157 BGB gelten. Bei der nach den §§ 133, 157 BGB vorzunehmenden Auslegung einer Willenserklärung bzw. eines Vertrages ist maßgebend, wie die Erklärung nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte aufzufassen ist. Zunächst ist vom Wortlaut der Erklärung nach dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem darin objektiv zum Ausdruck kommenden Parteiwillen auszugehen. Dabei sind Allgemeine Geschäftsbedingungen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und der herrschenden Meinung ausgehend von den Verständnismöglichkeiten eines rechtlich nicht vorgebildeten Durchschnittskunden – bzw. Arbeitnehmers - einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartei unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Kreise verstanden wird (vgl. BGH, Urteil vom 09.05.2001, VIII ZR 208/00, zitiert nach juris m.w.N.). In einem zweiten Schritt sind dann die bei Abgabe der Erklärung bestehenden äußeren Umstände hinzuzuziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt zulassen. Auch zeitlich nach Abgabe der Erklärung liegende Umstände, Äußerungen und Verhaltensweisen der Parteien können zumindest als Indizien für die Auslegung von Bedeutung sein. § 305 c Abs. 2 BGB enthält eine die §§ 133, 157 BGB ergänzende Auslegungsregel für Allgemeine Geschäftsbedingungen. Für die Anwendung dieser Vorschrift genügt nicht, dass

Streit über die Auslegung besteht. Voraussetzung ist vielmehr, dass nach Ausschöpfung der in Betracht kommenden Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt und mindestens zwei Auslegungen rechtlich vertretbar sind. Weist die Klausel bei objektiver Auslegung einen einheitlichen Inhalt auf oder haben die Parteien sie übereinstimmend in einem bestimmten Sinn verstanden, ist für eine Anwendung von Abs. 2 kein Raum (vgl. Palandt, § 305 c, Rdnr. 18 mit einer Vielzahl weiterer Nachweise auf die Rechtsprechung des BGH).

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen ist davon auszugehen, dass die Parteien den LTV NRW vereinbart haben. Zwar ist der Wortlaut der „*Bestimmungen zum Beschäftigungsverhältnis*“ hinsichtlich der Regelung des Arbeitsentgelts in Ziffer 1. insoweit nicht eindeutig als dort lediglich festgelegt wird, dass sich die Vergütung nach dem „*einschlägigen*“ Vergütungstarifvertrag richten soll, soweit dieser für allgemeinverbindlich erklärt ist. Welcher Vergütungstarifvertrag einschlägig sein soll, wird weder in Ziffer 1 der „*Bestimmungen zum Arbeitsvertrag*“ noch in einer anderen Regelung des Arbeitsvertrages klar gestellt. Zweifel hinsichtlich der Bestimmtheit der Regelung ergeben sich daraus, dass die Beklagte jedenfalls auch – nach ihrem Vortrag überwiegend – Reinigungsdienstleistungen erbringt. Aus dem Verhalten der Parteien bei und nach Abschluss des Vertrages und ihren Einlassungen im vorliegenden Verfahren ergibt sich jedoch, dass die Parteien als „*einschlägigen Vergütungstarifvertrag*“ den LTV NRW vereinbaren wollten.

Zunächst ist insoweit zu berücksichtigen, dass die Parteien zusätzlich zum Arbeitsvertrag eine „*Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag für Mitarbeiter im Bewachungsgewerbe*“ abgeschlossen haben. Für Mitarbeiter im Bewachungsgewerbe ist der LTV NRW der „*einschlägige*“ und auch – wie arbeitsvertraglich vorgesehen - allgemeinverbindliche Lohntarifvertrag. Wie aus den Lohngruppen B7 bis B9 des LTV NRW, die die Vergütung von Sicherheitsmitarbeitern im Pförtnerdienst regeln, ersichtlich ist, unterfällt die vertraglich geschuldete Tätigkeit der Klägerin auch dem fachlichen Geltungsbereich dieses Vergütungstarifvertrages, denn die Klägerin wurde ausdrücklich als „*Pfortenkraft*“ eingestellt. Zu ihren vertraglich vereinbarten Tätigkeiten gehören unstreitig keine Reinigungsarbeiten. Unter Berücksichtigung der von der Klägerin zu unterzeichnenden Zusatzvereinbarung dürfte aus Sicht eines rechtlich nicht vorgebildeten Arbeitnehmers die gerechtfertigte Annahme resultieren, dass der LTV NRW als „*einschlägiger*“ Vergütungstarifvertrag vereinbart werden sollte. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren nach dem LTV NRW abgerechnet. Darüber hinaus hat die Beklagte bereits in der Berufungserwidern darauf hingewiesen, dass sie zu keiner Zeit bestritten hat, dass die Vergütung der Klägerin nach dem LTV NRW zu erfolgen hat. Sie ist auch nach wie vor

der Auffassung, dass die Klägerin entsprechend – allerdings nicht nach Lohngruppe B9, sondern nach Lohngruppe B7 – zu vergüten ist. Danach ist festzustellen, dass selbst dann, wenn die vertraglichen Regelungen missverständlich oder unklar sein sollten, die Parteien die Regelungen jedoch übereinstimmend in dem Sinn verstanden haben, dass der LTV NRW vereinbart werden sollte. Dementsprechend hat die Klägerin ihre Klage und die Berechnung ihrer Zahlungsanträge zu Recht darauf gestützt, dass der LTV NRW auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Aus der Vereinbarung der Parteien muss geschlossen werden, dass die Parteien damit auch die für die der Klägerin zugewiesene Tätigkeit zutreffende Vergütungsgruppe vereinbaren wollten, denn die Vergütung soll sich nach dem einschlägigen Vergütungstarifvertrag „richten“. Die Parteien haben damit den gesamten Vergütungstarifvertrag und nicht nur eine einzelne Vergütungsgruppe in ihre Vereinbarung einbezogen. Das hat auch die Beklagte nicht in Zweifel gezogen. Sie hat insoweit lediglich die Auffassung vertreten, dass die Klägerin die Tätigkeiten der Lohngruppe B9 nicht ausführt.

bb)

Diese Vereinbarung der Parteien ist auch dann zulässig, wenn auf den Betrieb der Beklagten die allgemeinverbindlichen Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks Anwendung finden sollten.

Findet auf ein Arbeitsverhältnis, für das ein Tarifvertrag kraft Allgemeinverbindlichkeit gilt, ein anderer Tarifvertrag kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung, handelt es sich nicht um Tarifkonkurrenz. Bei dieser Konstellation geht es um die Konkurrenz einer arbeitsvertraglichen Regelung mit einem kraft Allgemeinverbindlichkeit wirkenden Tarifvertrag. Das Verhältnis der arbeitsvertraglichen Regelung zu der normativ wirkenden tariflichen Regelung wird durch § 4 Abs. 3 TVG bestimmt (vgl. BAG, Urteil vom 29.08.2007, 4 AZR 765/06, zitiert nach juris). Sind die Arbeitsvertragsparteien mithin an einen anderen Tarifvertrag normativ gebunden als an denjenigen, auf den im Arbeitsvertrag verwiesen wurde, gilt als Kollisionsregel grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip.

Nach § 4 Abs. 3 TVG treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifnormen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung (vgl. BAG, Urteil vom

15.04.2015, 4 AZR 587/13, zitiert nach juris). Zu vergleichen sind nur Regelungen, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen (sog. Sachgruppenvergleich; vgl. BAG, Urteil vom 14.02.2017, 9 AZR 488/16; Urteil vom 20.09.2017, 6 AZR 474/16, zitiert nach juris).

Nach dem Sachgruppenvergleich ist maßgebend, ob die Regelungen im Tarifvertrag und der abweichenden Abmachung nach der Verkehrsanschauung denselben Regelungsgegenstand betreffen. Erforderlich ist ein sachlicher Zusammenhang zwischen den Regelungen im Tarifvertrag und den abweichenden Abreden (vgl. BAG, Urteil vom 04.02.2017, 9 AZR 488/16, zitiert nach juris). Zu vergleichen sind dabei die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen, die in einem inneren Zusammenhang stehen (vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2010, 4 AZR 768/08, zitiert nach juris).

Davon ausgehend ist vorliegend der erforderliche sachliche Zusammenhang gegeben, denn in beiden Fällen ist der zu vergleichende Regelungsgegenstand das Arbeitsentgelt, und zwar einerseits der im LTV NRW und andererseits der im Lohntarifvertrag Gebäudereinigerhandwerk NRW geregelte Grundstundenlohn. Dieser war in den unteren Lohngruppen des Lohntarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Gebäudereinigerhandwerk während der Beschäftigungszeit der Klägerin niedriger als der Stundenlohn nach Lohngruppe B9 des LTV NRW (vgl. Bl. 193 der Akte). Danach ist der Grundlohn nach dem LTV NRW für die Klägerin günstiger als der Grundlohn nach dem Lohntarifvertrag im Gebäudereinigerhandwerk.

Der LTV NRW ist danach aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar.

2.

Der Klägerin steht ein Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe B9 zu, weil sie die tarifvertraglich vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt.

a)

Die Klägerin ist Sicherheitsmitarbeiterin im Pförtnerdienst. Sie verfügt über die nach § 34a Abs. 1 (1a) Ziffer 2. GewO erforderliche Sachkundeprüfung, die für eine Beschäftigung im Bewachungsgewerbe erforderlich ist. Die Beklagte hat zu-

dem von der Klägerin den Abschluss der „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag für Mitarbeiter im Bewachungsgewerbe“ verlangt. Danach erfüllt die Klägerin die an die Bezeichnung „Sicherheitsmitarbeiterin“ zu stellenden Anforderungen. Dass sie im Pförtnerdienst tätig ist, ergibt sich bereits aus dem Arbeitsvertrag, demzufolge sie ausdrücklich als „*Pfortenkraft*“ eingestellt worden ist.

Abgesehen davon führt die Klägerin die Tätigkeiten eines Pförtners auch tatsächlich aus. Als „Pförtner“ wird nach dem allgemeinen Sprachgebrauch jemand bezeichnet, der den Eingang eines Gebäudes oder Gebäudekomplexes bewacht. Zu seinen Aufgaben gehört in der Regel auch das Öffnen und Schließen von Türen, Tore und Schranken. Die Klägerin überwacht und öffnet die Schranken an den Parkplätzen. Außerdem schließt sie – jedenfalls während der Nachtschicht – den Haupteingang und öffnet ihn nach Bedarf. Damit übt die Klägerin typische Pförtnertätigkeiten aus.

b)

Die Klägerin ist auch im Empfangsdienst tätig, denn ihre Tätigkeit beschränkt sich gerade nicht auf typische Pförtnertätigkeiten.

Die Klägerin sitzt an der Information im Krankenseingang und ist für Auskünfte gegenüber Besuchern und Patienten zuständig. Sie nimmt Anrufe entgegen und leitet eingehende Anrufe weiter. Sie gibt Schlüssel an das Hauspersonal aus oder nimmt diese entgegen. Sie bestellt Taxis, nimmt Post entgegen und gibt Hauspost an den Fahrer heraus. Dabei handelt es sich um typische Empfangsdiensttätigkeiten. Dass die Klägerin im Empfangsdienst tätig ist, hat die Beklagte letztlich auch nicht in Abrede gestellt.

c)

Der Klägerin obliegt auch die Überwachungsfunktion von technischen Anlagen und die Bedienung der Telefonzentrale.

aa)

Die Bedienung der Telefonzentrale ergibt sich bereits daraus, dass sämtliche Anrufe für das Krankenhaus zunächst bei der Klägerin eingehen, die diese sodann an die zuständige Abteilung oder Person weiterleitet. Nach dem auch im Berufungsverfahren unwidersprochenen Vortrag der Klägerin bestehen drei von ihr zu bedienende Leitungen. Darüber hinaus bedient die Klägerin das sogenannte Überlauftelefon, bei dem Anrufe eingehen, wenn Anrufer sich bereits eine ge-

wisse Zeit in der Warteschleife des F. Krankenhauses in E. Nord befunden haben. Hinzukommt das rote Telefon, auf dem Anrufe der Feuerwehr eingehen, wenn diese einen Notfall einliefern. Zusätzlich bedient die Klägerin das Telefon für den Aufzugsnotdienst und das Telefon für alle Schrankenanlagen, Türen/Tore und Kassenautomaten. Das Führen von Telefonkonferenzen ist – wie die Beklagte zu meinen scheint – für die Voraussetzung des Bedienens einer Telefonanlage nicht erforderlich. Dass sich die unterschiedlichen, farblich gekennzeichneten Telefone im Arbeitsbereich der Klägerin befinden, hat diese durch Vorlage entsprechender Fotos nachgewiesen. Den Vortrag der Klägerin kann die Beklagte nicht mit Nichtwissen bestreiten. Als Arbeitgeberin der Klägerin muss ihr der Arbeitsplatz und dessen Ausstattung bekannt sein.

bb)

Der Klägerin obliegt auch die *„Überwachungsfunktion von technischen Anlagen“*.

Die Klägerin hat dazu vorgetragen, dass auf einem Monitor in ihrem Arbeitsbereich Störmeldungen eingehen, wenn zum Beispiel bei einem Aufzug eine Störung vorliegt. In diesem Fall muss die Klägerin einen Techniker informieren.

Außerdem hat die Klägerin das Foto eines Monitors zur Akte gereicht, auf dem eine Störmeldung zu sehen ist verbunden mit der Aufforderung, einen bestimmt bezeichneten Handwerker anzurufen. Angesichts dieses Sachvortrags kann die Beklagte, die – wie bereits ausgeführt – den Arbeitsplatz der Klägerin kennen muss, nicht lediglich bestreiten, dass die Klägerin für die Überwachung technischer Anlagen zuständig ist.

Schließlich ergibt sich aus der von der Klägerin als Anlage K13 (Anlagenordner) zur Akte gereichten *„Dienstanweisung für den Telefon-, Empfangs- und Sicherheitsdienst im K. Krankenhaus P.“* in Verbindung mit der *„Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag für Mitarbeiter im Bewachungsgewerbe“*, dass ihr die Überwachung der Kameras und technische Störmeldungen obliegen. Die Beklagte hat nicht bestritten, dass diese Dienstanweisung im K. Krankenhaus für den Empfangsdienst, in dem die Klägerin unstreitig eingesetzt ist, Geltung hat. Nach Ziffer 2. der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag ist die Klägerin verpflichtet, die besondere Dienstanweisung für ihre Wachstelle, soweit vorhanden, in allen Punkten zu beachten. Die Klägerin ist danach verpflichtet, die vorstehend bezeichnete Dienstanweisung des Krankenhauses zu beachten. Dabei ist – entgegen der Auffassung der Beklagten – nicht entscheidend, ob die Klägerin überwiegend derartige Tätigkeiten ausführt, denn nach dem Wortlaut der Lohngruppe B9

ist lediglich erforderlich, dass ihr die Überwachung „obliegt“. Der zeitliche Umfang ist in diesem Zusammenhang mithin unerheblich.

cc)

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist nicht erforderlich, dass zusätzlich zu den Voraussetzungen der Lohngruppe B9 die Voraussetzungen der Lohngruppe B8 und B7 gegeben sind, denn bei diesen Lohngruppen handelt es sich nicht um Aufbaufallgruppen im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht.

Eine Aufbaufallgruppe liegen immer nur dann vor, wenn das Tätigkeitsmerkmal ein „Herausheben“ aus dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der niedrigeren Gehaltsgruppe durch eine zusätzliche Anforderung ausdrücklich vorsieht, die Erfüllung der Anforderungen des höherwertigen Tätigkeitsmerkmals also zwingend die Erfüllung der Anforderungen des niedrigen Tätigkeitsmerkmals voraussetzt, mithin denotwendig und zwingend die Erfüllung des niedriger bewerteten Tätigkeitsmerkmals beinhaltet (vgl. BAG, Urteil vom 24.02.2010, 4 AZR 657/08, zitiert nach juris).

Das ist vorliegend schon nach dem Wortlaut der Lohngruppen nicht der Fall.

Nach dem Wortlaut der Lohngruppe B9 des LTV NRW muss die Tätigkeit des Sicherheitsmitarbeiters im Pförtnerdienst „sich“ von der Lohngruppe 8 „abheben“. Synonyme für den Begriff „sich abheben“ sind „sich unterscheiden, differieren, verschieden sein, abweichen“. Das heißt, bereits nach dem Wortlaut der tariflichen Regelung ist nicht erforderlich, dass die Tätigkeitsmerkmale der vorhergehenden Lohngruppen sich erfüllt, sondern die Lohngruppe B9 knüpft an eine sich von den vorhergehenden Lohngruppen gerade unterscheidende Tätigkeit an. Unterscheidet sich die Tätigkeit der höheren Lohngruppe von der in einer unteren Lohngruppe vorgesehenen Tätigkeit, kann die in der unteren Lohngruppe vorgesehene Tätigkeit denotwendig nicht Voraussetzung für die Erfüllung der Anforderungen der höheren Lohngruppe sein.

Auch unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale kann gerade nicht festgestellt werden, dass für die Lohngruppe B9 zwingend die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppen B8 und B7 vorliegen müssen. Die Tarifvertragsparteien haben der Tätigkeit eines Sicherheitsmitarbeiters im Pförtnerdienst, der im Empfangsdienst tätig ist und dem auch die Überwachungsfunktionen von technischen Anlagen und die Bedienung der Telefonzentrale obliegt, schlicht einen höheren Wert beigemessen, als einem Sicherheitsmitarbeiter im Pförtnerdienst, dem verantwortlich Ein- und Ausgangskontrollen von Personen und Fahrzeugen obliegen und

von dem der Arbeitgeber eine Ausbildung in Ersterer Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen kann. Die Lohngruppen bauen gerade nicht aufeinander auf (so auch LAG Düsseldorf, Urteil vom 27.11.2013, 4 Sa 891/13, LAG Köln, Beschluss vom 31.08.1995, 10 TaBV 5/95, zitiert nach juris; a.A. wohl LAG Köln, Urteil vom 18.09.2008, 7 Sa 547/08 zu einer Vorgängerregelung, zitiert nach juris).

Der Klägerin steht danach ein Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe B9 des LTV NRW zu. Danach ist sowohl der Feststellungsantrag begründet als auch die Zahlungsanträge, die die Beklagte der Höhe nach nicht angegriffen hat.

Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin dem Krankenhaus im streitgegenständlichen Zeitraum im Wege einer unzulässigen Arbeitnehmerüberlassung überlassen worden ist, haben die Parteien nicht vorgetragen. Im Kammertermin vor der Berufungskammer hat die Personalleiterin der Beklagten erklärt, die Klägerin sei ausschließlich den Weisungen des bei der Beklagten angestellten Personals unterworfen. Darauf würden die Mitarbeiter im Informationsdienst auch regelmäßig hingewiesen. Mangels anderweitigen Vortrags der Parteien bestand für die Berufungskammer kein Anlass, das Vorliegen einer unzulässigen Arbeitnehmerüberlassung zu hinterfragen.

Der Berufung der Klägerin war damit stattzugeben.

III.

Die Kosten des Rechtsstreits waren gemäß § 91 ZPO der Beklagten aufzugeben.

IV.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere

Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Paßlick

Dziwis

Bruckhaus

Beglaubigt

Hülpert
Regierungsbeschäftigte

