



LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn I. H., L. Str. 69, O.-W.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. T. LL.M.,
F. Str. 4 d, N.,

g e g e n

die Wach- und Alarmbereitschaft H. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer
E. und K., Q.-K.-C.-Str. 5, L.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L., T. & Partner,
N. alle 2, F.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Friedrich und den ehrenamtlichen
Richter Goldammer

für R e c h t erkannt:

1. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 19.10.2017 – Az. 1 Ca 1181/17 – teilweise abgeändert.**
 - a) **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als weiteres Entgelt für den Monat April 2017 281,48 € brutto zu zahlen.**

- b) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als weiteres Entgelt für den Monat Mai 2017 324,88 € brutto zu zahlen.**
 - c) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 80,-- € Verzugskostenpauschale zu zahlen.**
 - d) Es wird festgestellt, dass der Kläger in die Tarifgruppe B 8 des Lohntarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 16.01.2017, abgeschlossen zwischen dem BDSW und der Gewerkschaft ver.di, eingruppiert ist.**
- 2. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**
 - 3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 1/3, die Beklagte zu 2/3.**
 - 4. Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers.

Der 57 Jahre alte, verheiratete Kläger trat am 12.12.2005 als Arbeitnehmer in die Dienste der Beklagten, die einen Wach- und Sicherheitsdienst betreibt. Im Arbeitsvertrag vom 12.12.2006 wurde die Geltung der Mantel-, Lohn-/Entgelt- und sonstigen Tarifverträge des Wach- und Sicherheitsgewerbes vereinbart. Wegen der Einzelheiten des Arbeitsvertrags wird Bezug genommen auf die Anlage B 1 zur Klageerwiderung (Blatt 54 ff. der Akte).

Der Kläger wurde im April 2017 in das Objekt der Firma N. in H. versetzt. Dort obliegt ihm der Pförtnerdienst und Objektschutz. Für diese Tätigkeit vergütete die Beklagte dem Kläger jede Arbeitsstunde mit 10,00 € brutto. Das entspricht dem aktuellen Tarifentgelt der Lohngruppe B 7. des Lohntarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 16.01.2017 (im Folgenden LTV). Für die Lohngruppen B 7., B 8. und B 9. ist im LTV tatbestandlich das folgende bestimmt:

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

B 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

B 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

Bei der Firma N. handelt sich um ein Unternehmen, welches Lebensmittel produziert und in deren H. Betrieb Vollkontischicht gefahren wird. Der Kläger verrichtet den ihm obliegenden Pförtnerdienst grundsätzlich in der Nachtschicht und von einem an der Hauptpforte befindlichen Pförtnerhaus aus, das vom Hauptgebäude abgetrennt ist. Zu seinen Aufgaben gehört die An- und Abmeldung von Besuchern nebst Erstellung eines Besucherausweises, die Beobachtung ein- und ausfahrender Fahrzeuge, die Eintragung von Einlass- und Auslasszeiten sowie die Kontrolle von Waren- und Durchlassscheinen. Der Kläger bedient die elektronische Toranlage. Er führt zudem Taschenkontrollen durch, deren Erforderlichkeit sich aufgrund eines Zufallsgenerators zum Zutrittskontrollsystem ergibt. Bei Verspätungen der werkseigenen Fahrer hat er den Fahrer telefonisch zu erreichen. Er hat das Gelände durch Benutzung der Videoanlage, die er selbständig bedient, zu überwachen. Eingehende Anrufe werden nach Dienstschluss der Verwaltung des Kunden auf das Telefon in der Pförtnerloge geleitet. Einzelheiten zu den durchzuführenden Aufgaben ergeben sich aus einer für den Einsatz maßgeblichen Dienstanweisung. Wegen deren Inhalts wird Bezug genommen auf die Anlage K 4 zur Klageschrift (Blatt 11 ff. der Akte). Nach von der Beklagten unbestrittener Schätzung des Klägers kontrolliert dieser während einer Nachtschicht ca. 150 bis 180 Personen und etwa 20 Fahrzeuge. Er nimmt weiterhin 3 bis 5 Anrufe – von Kunden oder Nachbarn – entgegen.

Mit beim Arbeitsgericht am 13.07.2017 eingegangener, der Beklagten am 18.07.2017 zugestellter Klageschrift hat der Kläger die Entgeltdifferenz zwischen den Lohngruppen B 7. und B 9. des LTV für April und Mai geltend gemacht und mit Klageerweiterung vom 01.09.2017 die Feststellung begehrt, dass er in die Lohngruppe B 9. einzugruppiert sei.

Der Kläger hat behauptet, er sei als Pförtner der erste Ansprechpartner für Besucher und deshalb im Empfangsdienst tätig. Er überprüfe das Anliegen des jeweiligen Besuchers und wende sich an die Mitarbeiter des Kunden, sofern diese anwesend seien. Er kümmere sich um die Zeiterfassung der Mitarbeiter des Kun-

den. Seine Tätigkeiten betreffend die Bedienung des Computers, der Videoanlage und des Tores, das er zudem auch repariere, genügten für eine Überwachung von technischen Anlagen im Sinne des Tarifvertrages. Da er Anrufer selbständig weiterleite, bediene er auch eine Telefonzentrale.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat April 2017 einen Bruttolohn i.H.v. 2.760,06 € brutto abzüglich gezahlter 2.356,00 € brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat Mai 2017 einen Bruttolohn i.H.v. 3.191,36 € brutto abzüglich gezahlter 2.725,00 € brutto zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die verspätete Zahlung für den Monat April 2017 eine Pauschale i. H. v. 40,00 € zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die verspätete Zahlung für den Monat April 2017 eine Pauschale i. H. v. 40,00 € zu zahlen;
5. festzustellen, dass er in die Tarifgruppe B 9. des Lohntarifvertrags für Sicherheitsleistungen in Nordrhein-Westfalen einzugruppieren ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Kläger habe keine eigenständigen Entscheidungen komplexerer Art bei der Kontrolle durchzuführen. Durch die Dienstanweisung wisse er in jedem Fall, wie vorzugehen sei. Eine Kontrolle der Mitarbeiter sei in der Regel nicht vorgesehen. Er könne die Taschenkontrolle nicht mit Zwang durchsetzen. Die Beklagte könne vom Kläger keine Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen. Der Kläger führe keinen Empfangsdienst durch, zu dem auch die Bewirtung von Besuchern gehöre. Er überwache auch keine technischen Anlagen des Kunden. Das Telefonieren sei dem Kläger nur in Ausnahmefällen gestattet. Er bediene keine Schaltstelle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 19.10.2017 als unbegründet abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Der Kläger könne die geltend gemachten Entgelt differenzen und die begehrte Feststellung nicht verlangen, weil die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe B 9. LTV nicht vorlägen. Der Kläger sei nicht im Empfangsdienst tätig, weil dieser eine Repräsentation des Unternehmens und die über die bloße Kontrolle hinausgehende Betreuung der Besucher voraussetze. Diese Aufgaben oblägen dem

Kläger nach seiner eigenen Darstellung nicht; er sei zum Beispiel nicht für die Bewirtung von Besuchern oder die Bestellung von Taxis zuständig. Weiterhin obliege ihm keine Überwachungsfunktion von technischen Anlagen. Hierzu genüge nämlich die bloße Nutzung dieser Anlagen – wie etwa einer Videoüberwachung oder eines PC – nicht aus. Die Bedienung derartiger Einrichtungen sei heutzutage Standard und jeder Pförtner Tätigkeit immanent. Zur Übertragung anderweitiger Überwachungsaufgaben habe der Kläger nicht hinreichend vorgetragen. Der Kläger habe weiterhin auch die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Lohngruppe B8. LTV nicht schlüssig dargelegt, so dass es nicht darauf ankomme, ob der LTV in den Lohngruppen B7. bis B9. sog. Aufbaufallgruppen beinhalte oder nicht. Es fehle an näherem Vortrag dazu, ob die Beklagte von ihm eine Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen könne. Daher könne dahin stehen, ob das Tatbestandsmerkmal nur dann erfüllt sei, wenn ein Einsatz des Mitarbeiters in einem Objekt beabsichtigt sei, der eine solche Ausbildung tatsächlich erfordere.

Gegen das ihm am 06.11.2017 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger mit einem am 14.11.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.02.2018 – mit einem weiteren, am 05.02.2018 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Der Kläger rügt die Rechtsfehlerhaftigkeit der erstinstanzlichen Entscheidung. Das Arbeitsgericht habe die Anforderungen an die tatbestandlichen Voraussetzungen der Lohngruppe B 9. LTV überspannt. Im Hinblick auf die Begriffe „Empfangsdienst“ und „Überwachung technischer Anlagen“ habe es sich vom für die Auslegung maßgeblichen Verständnis der beteiligten Kreise und dem allgemeinen Sprachgebrauch entfernt. So könne man von einem Mitarbeiter im Sicherheitsgewerbe keine festlichen oder gehobenen Begrüßungstätigkeiten erwarten. Für den Empfangsdienst genüge vielmehr ein kommunikativer Austausch mit dem zu Empfangenden, wie ihn der Kläger als „erster Ansprechpartner“ des Besuchers zu leisten habe; dies stelle ein Mehr gegenüber der verantwortlichen Ein- und Ausgangskontrolle dar, wie sie für die Lohngruppe B8 gefordert werde. Mit der „Überwachungsfunktion von technischen Anlagen“ sei sinngemäß gemeint, dass der Mitarbeiter mithilfe der Anlage Überwachungstätigkeiten ausübe und bei Fehlfunktionen Meldung mache. Nicht gefordert sei indes, dass sich die Überwachung auf Produktionsanlagen beziehe. Dies könne vom Mitarbeiter eines Sicherheitsdienstes mangels vorhandener Spezialkenntnisse schon aus Haftungsgründen schlechterdings nicht verlangt werden und sei überdies dem Objektschutzdienst zuzurechnen. Vorsorglich sei darauf hinzuweisen, dass der Kläger,

wie erstinstanzlich dargelegt, auch eine Telefonzentrale bediene. Bei den Lohngruppen B 8. und B 9. des LTV handele es sich nicht um „echte Aufbaufallgruppen“.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 19.10.2017 – Az. 1 Ca 1181/17 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn für den Monat April 2017 als restliches Entgelt 404,06 € brutto zu zahlen,
2. an ihn für den Monat Mai 2017 als restliches Entgelt 466,36 € brutto zu zahlen,
3. an ihn für die verspätete Zahlung der in Ziffer 1 und 2 bezeichneten Entgeltbestandteile Verzugskostenpauschalen in Höhe von insgesamt 80,00 € zu zahlen,
4. festzustellen, dass er in Tarifgruppe B 9 des Lohnvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 16.01.2017, abgeschlossen zwischen dem BDSW und der Gewerkschaft ver.di eingruppiert ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter ergänzender Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. Die vom Kläger angestellten Auslegungserwägungen zu den Lohngruppen B 7. bis B 9. LTV seien ergebnisorientiert und negierten die Realitäten im Pförtnerdienst. Einen Pförtner ohne Kontakt zur Außenwelt gebe es ebenso wenig wie eine Eingangskontrolle ohne Ansprache des Besuchers. Im Übrigen habe das Arbeitsgericht die Anforderungen an eine Überwachungsfunktion von technischen Anlagen zutreffend bestimmt; tatsächlich könnten dieses Tatbestandsmerkmal nur Mitarbeiter erfüllen, die über Spezialkenntnisse verfügten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Streitgegenstand der vorliegenden Entscheidung ist die Frage, ob der Kläger in die Lohngruppe B 9. LTV oder zumindest in die Lohngruppe B 8. LTV als „Minus“ eingruppiert ist und ihm entsprechende Lohnnachzahlungen (und die Verzugs-pauschale) zu gewähren sind.

Bei den Lohngruppen B 7. bis B 9. LTV handelt es sich um sog. Aufbaufallgruppen. Die Lohngruppen beschreiben, beginnend mit B 7. als Grundtatbestand des Sicherheitsmitarbeiters, ein kontinuierliches Mehr in den Lohngruppen B 8. und B 9., nicht jedoch etwas anderes. Das folgt zum einen aus der Verwendung des Wortes „abhebt“ im Tarifvertragstext, was im Verhältnis der Lohngruppen B 7. und B 8. zwingend kumulative Zusatzanforderungen aus der höheren Lohngruppe meint, weil der Grundtatbestand des Sicherheitsmitarbeiters im Pförtnerdienst so oder so erfüllt sein muss; dann aber ist nicht anzunehmen, dass der Begriff „abhebt“ im Verhältnis der Lohngruppe B 9. zur B 8. eine andere Bedeutung haben soll. Zum zweiten hätten die Tarifvertragsparteien die jeweiligen Einschübe in den Lohngruppen B 8. und B 9. gleich ganz weglassen können, sollte es sich um voneinander unabhängige tatbestandliche Anforderungen handeln. Die Kammer fühlt sich in ihrer Einschätzung im Übrigen durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur (unklarer formulierten) Vorgängerregelung des LTV, nämlich dem Lohntarifvertrag für das Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 26.04.1995 bestätigt. Die dortigen Lohngruppen 2.0.15 und 2.0.19 entsprachen inhaltlich den jetzigen Lohngruppen B 8. und B 9., anstelle der jetzigen Lohngruppe B 7. existierten seinerzeit die Lohngruppen 2.0.11 und 2.0.12. In seinem Urteil vom 12.08.1998 (Az. 10 AZR 407/97) hat das BAG die Eingruppierung eines Separatwachmanns im Pförtnerdienst in die Lohngruppe 2.0.19 bejaht und dem aus der Lohngruppe 2.0.11 vergüteten Kläger die entstandenen Entgeltdifferenzen zugesprochen. Dabei hat es sich inhaltlich nahezu ausschließlich mit dem Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen der Lohngruppe 2.0.15 befasst. Dessen hätte es nicht bedurft, wenn für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 2.0.19 nicht auch die Tatbestandsmerkmale der Lohn-

gruppe 2.0.15 – wie heute in der Lohngruppe B 8. LTV das verantwortliche Ob-
liegen von Ein- und Ausgangskontrollen von Personen und Kraftfahrzeugen und
das Verlangenkönnen einer Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Kata-
strophenschutz – einschlägig wären.

Prozessual hat die Bejahung von Aufbaufallgruppen zur Konsequenz, dass das
Gericht berufen ist, über eine Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe B
8. LTV zu befinden, obwohl er dies schriftsätzlich nicht ausdrücklich geltend ge-
macht hat. Die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs erfasst grundsätz-
lich auch einen Anspruch, der als ein „Weniger“ in ihm enthalten ist. Aus § 308
Abs. 1 ZPO ergibt sich damit die Verpflichtung des Gerichts, bei Klagen, die sich
auf eine bestimmte Eingruppierung stützen, auch ohne gesonderten Antrag zu
prüfen, ob die Klage nicht insoweit teilweise begründet ist, als sie auf eine nicht
ausdrücklich geltend gemachte - niedrigere - Entgeltgruppe gestützt werden
kann (BAG, Urteil vom 14.09.2016 – 4 AZR 456/14, NZA-RR 2017, 202).

B.

Die Berufung des Klägers ist zur Gänze zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit.
b) ArbGG an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet
worden, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

Die Berufung des Klägers weist auch die gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbin-
dung mit § 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO erforderliche Auseinandersetzung mit den
tragenden Gründen der erstinstanzlichen Entscheidung auf. Der Kläger hat dabei
ohne Zweifel hinreichend begründet, mit welchen Erwägungen er die vom Ar-
beitsgericht angenommene Nichteinschlägigkeit der Lohngruppe B 9. LTV an-
greifen möchte und woraus sich insoweit seiner Auffassung nach die Rechtsfeh-
lerhaftigkeit des erstinstanzlichen Urteils im Sinne des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2
ZPO ergibt (vgl. zu den aus § 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO resultierenden Anforderun-
gen generell BAG, zuletzt etwa im Urteil vom 15.11.2016 – 9 AZR 125/16, NZA
2017, 748 m.w.N.). Einer ausdrücklichen Auseinandersetzung mit den Ausfüh-
rungen des Arbeitsgerichts im Zusammenhang mit der Lohngruppe B 8. LTV be-
durfte es nicht, weil zu diesem Punkt keine tragenden Entscheidungsgründe zu
erkennen sind und das angefochtene Urteil insbesondere den möglichen Umfang
seiner Rechtskraft nicht erkennen lässt.

- Die Ausführungen unter C.1., 2. der Entscheidungsgründe sind wider-
sprüchlich. Das Arbeitsgericht führt zum einen aus, dass der Kläger eine
Eingruppierung in die Lohngruppe B 8. LTV nicht verlangen kann, weil er

„nicht schlüssig dargetan“ hat, dass deren tatbestandliche Voraussetzungen vorliegen. Eine solche Erwägung setzt voraus, dass die Eingruppierung in Lohngruppe B 8. LTV überhaupt Streitgegenstand ist; ansonsten verstieße das Arbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 ZPO. Gerade diese Streitgegenständlichkeit stellt das Gericht unter Ziffer 2. jedoch sogleich wieder in Frage, indem es ausführt, die Eingruppierung in die Lohngruppe B 8. LTV könne auch ein „anderer Streitgegenstand“ sein, die vorliegende Zahlungsklage wäre dann abzuweisen, da der Kläger ausschließlich eine Eingruppierung in die Lohngruppe B 9. LTV begehrt habe.

- Die Alternativbegründung des Arbeitsgerichts für die Erfolglosigkeit der Klage betrifft damit unterschiedliche Ebenen: Entweder ist dem Kläger kein Lohn aus der Tarifgruppe B 8. LTV zuzusprechen, weil der zur Entscheidung des Gerichts gestellte Sachverhalt das materiell nicht hergibt, oder der Kläger bekommt nichts, weil er Lohndifferenzen anknüpfend an eine Eingruppierung in die Lohngruppe B 8. gar nicht geltend macht. Damit bleibt offen, ob eine Entscheidung oder eine Nichtentscheidung des Arbeitsgerichts wegen der Eingruppierung in die Lohngruppe B 8. LTV vorliegt. Das betrifft zugleich den Umfang der Rechtskraft, weil bei klageabweisenden Entscheidungen die diese tragenden Gründe Teil des in Rechtskraft erwachsenden Entscheidungssatzes werden (BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 315/09, NZA 2010, 1443).
- Diese Umstände machten eine weitergehende Auseinandersetzung des Klägers im Rahmen seiner Berufungsbegründung obsolet. Ist möglich, dass das Arbeitsgericht keine Entscheidung über die Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe B 8. LTV treffen wollte und getroffen hat, erübrigen sich weitere Darstellungen zur Rechtsfehlerhaftigkeit des angefochtenen Urteils. § 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO gebietet dem Berufungskläger nicht, sich mit den Gründen einer Nichtentscheidung des Ausgangsgerichts zu befassen.

C.

Die Berufung des Klägers ist teilweise begründet. Der Kläger erfüllt in seiner Person und Tätigkeit die tatbestandlichen Voraussetzungen der Lohngruppe B 8. LTV (unten I.). Er ist aber nicht in die Lohngruppe B 9. LTV eingruppiert (unten II.), insoweit ist die (Feststellungs-) Klage als unbegründet abzuweisen. Das hat zur Konsequenz, dass die Beklagte lediglich einen Teil der mit der Klage geltend gemachten Differenzlohnbeträge, nämlich für den Monat April 2017 281,48 € brutto und für den Folgemonat Mai 324,88 € brutto nachzuvergüten hat (unten

III.). Im Übrigen schuldet die Beklagte gemäß § 288 Abs. 5 BGB die Zahlung einer Verzugspauschale von 80,00 € (unten IV.).

I.

Schon nach dem – jeweils unstreitigen – Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien sowie der Dienstanweisung für die bei der Firma N. eingesetzte Sicherheitsmitarbeiter der Beklagten liegen die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Lohngruppe B 8. LTV vor.

1.

Dem Kläger obliegen nach Maßgabe der Dienstanweisung für das bei der I. N. GmbH & Co KG eingesetzte Werkschutzpersonal der Beklagten verantwortlich Ein- und Ausgangskontrollen von Personen und Kraftfahrzeugen.

a.

Die Seiten 7 ff. der Dienstanweisung enthalten detaillierte Arbeitsanweisungen für das Betreten und Verlassen des Werks durch Mitarbeiter, die Mitnahme von Waren und Gegenständen durch Mitarbeiter aus dem Werk, die Behandlung von Besuchern und Besuchergruppen sowie Bestimmungen zum Fahrzeugverkehr, und zwar von werkseigenen, Mitarbeiter- und sonstigen Fremdfahrzeugen. Dass der Kläger diese Tätigkeiten auch tatsächlich verrichtet, ist zwischen den Parteien unstreitig.

b.

Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der Kläger diese Tätigkeiten auch verantwortlich zu verrichten. Das ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmung und ihre wertende Anwendung auf den vorliegenden Sachverhalt.

aa.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem

systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen (Grundsätze der st. Rspr. des BAG, zuletzt etwa Urteil vom 27.07.2017 – 6 AZR 701/16, NZA-RR 2018, 90).

bb.

„Verantwortlich“ bedeutet nach seinem Wortlaut „für etwas die Verantwortung tragen“, „Rechenschaft schuldend“ bzw. „mit Verantwortung verbunden“. Unter „Verantwortung“ wiederum ist die mit einer bestimmten Aufgabe oder Stellung verbundene Verpflichtung zu verstehen, dafür zu sorgen, dass (innerhalb eines bestimmten Rahmens) alles einen möglichst guten Verlauf nimmt, das jeweils Notwendige und Richtige getan wird und möglichst kein Schaden entsteht (Quelle jeweils: www.duden.de/rechtschreibung). Auf den konkreten Zusammenhang übertragen bedeutet dies, dass der für Personen- und Fahrzeugkontrollen verantwortliche Wachmann dafür einzustehen hat, dass er diese ordnungsgemäß nach Wortlaut, Sinn und Zweck der ihn bindenden Dienstanweisung durchführt und so das ihm Mögliche dazu beiträgt, Schäden durch und an Personen, Fahrzeugen und Betriebsmitteln beim Auftraggeber der Beklagten abzuwenden. Nicht zum Ausdruck bringt das Wort „verantwortlich“ hingegen, dass die Tätigkeit selbständig, das heißt von einem vom Arbeitnehmer auszufüllenden Entscheidungsspielraum begleitet, zu erbringen ist, dass es auf die Ausübung von Ermessen ankommen soll oder die Kontrollen einen bestimmten Schwierigkeitsgrad erreichen müssen. Wollten die Tarifvertragsparteien derartiges regeln, wäre eine andere, präzisere Wortwahl zu erwarten gewesen. Soweit die Beklagte meint, dass an die Voraussetzungen der Lohngruppe B 8. LTV schon deshalb erhöhte Anforderungen zu stellen seien und ein Mehr als nur die schlichte Kontrolle des Fahrzeugs- und Personenverkehrs erforderlich sei, um die Abgrenzung zum Grundtatbestand des allgemeinen Pförtnerdienstes nach Lohngruppe B 7. LTV zu verdeutlichen, teilt die Kammer diese Einschätzung nicht. Die „Überwachung des Eingangs eines Gebäudes oder Gebäudekomplexes“ (so die Definition des Pförtnerdienstes, vgl. Blatt 4 des Beklagtenchriftsatzes vom 28.07.2017) ist keinesfalls zwangsläufig mit der Kontrolle von Personen und Fahrzeugen verbunden. Vielmehr agiert auch als Pförtner, wer lediglich einen räumlich abgrenzbaren Eingangsbereich beobachtet, auf Auffälligkeiten bei Personen achtet, die die Räumlichkeit oder das Gelände betreten und ggf. Informationsdienste leistet. Als

Beispiel sei das Personal im Eingangsbereich von Krankenhäusern genannt, welches nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ohne weiteres „Pfortnerdienste“ erbringt. Fahrzeugeingangskontrollen sind dabei ebenso wenig obligatorisch wie Ausgangskontrollen von Personen und Fahrzeugen. Im Übrigen darf nicht übersehen werden, dass allein die verantwortliche Ein- und Ausgangskontrolle von Personen und Kraftfahrzeugen eine Eingruppierung in eine höhere als die Grundlohngruppe B 7. LTV noch nicht begründet, sondern schon für die Lohngruppe B 8. kumulativ gegeben sein muss, dass der Arbeitgeber vom Sicherheitsmitarbeiter eine Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen kann. Systematisch stellt sich die Lohngruppe B 8. LTV damit als abgrenzbare Zwischenstufe zwischen der Eingangslohngruppe B 7. LTV und der Lohngruppe B 9. LTV dar, die weitergehende kommunikative und technisch-fachliche Anforderungen an die Tätigkeit der Mitarbeiter stellt.

CC.

Mit Blick auf die Dienstanweisung für das Objekt der I. N. GmbH & Co KG lässt sich überdies feststellen, dass vom Kläger selbst im Sinne der Tarifauslegung der Beklagten „gehobene“ Kontrolldienste verlangt werden. So obliegt dem Pfortner die Koordination der Befahrung des Betriebsgeländes und des angrenzenden Parkplatzes (Vermeiden der Blockierung des Zufahrtsbereichs durch wartende Lkw oder Fremdfahrzeuge, Abklären des Eintreffens verspäteter werkseigener Fahrzeuge) und die Kontrolle auszuführender Gegenstände anhand von Warendurchlassscheinen/Lieferscheinen, die zumindest einen Identitätsabgleich erfordert. Sogar in den Ermessensbereich hinein ragen die Befugnisse des Pfortners im Bereich der Taschenkontrolle beim Verlassen des Werkes durch Mitarbeiter. Zwar werden die zu kontrollierenden Mitarbeiter durch einen Zufallsgenerator ausgewählt und dem Wachmann vorgegeben. Die Intensität der Kontrolle wird jedoch vom Pfortner bestimmt. So darf der Pfortner das Öffnen mitgeführter Taschen und Behältnisse verlangen und kann das Herausnehmen sichtversperrender Gegenstände ebenso verlangen wie das Öffnen von Jacken und Mänteln. Dass er dies in jedem Fall auch tun muss und die Dienstanweisung lediglich dazu dient, gegenüber den zu kontrollierenden Werksangehörigen Duldungspflichten zu normieren, lässt sich der von der Beklagten verfassten Dienstanweisung nicht entnehmen.

2.

Der Kläger erfüllt auch die zweite tatbestandliche Voraussetzung. Die Beklagte kann von ihm eine Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen.

a.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 12.08.1998 - 10 AZR 407/97, juris) hat zur nahezu gleichlautenden Lohngruppenregelung der Ziffer 2.0.15 des vorhergehenden Lohntarifvertrages vom 26.04.1995 für das Bewachungsgewerbe Nordrhein-Westfalen entschieden, dass es keine Eingruppierungsvoraussetzung darstellt, dass der Sicherheitsmitarbeiter die in Ziffer 2.0.15 aufgeführten Ausbildungen in Erster Hilfe sowie im Brand- und Katastrophenschutz tatsächlich absolviert hat. Wie dem Wortlaut der Vorschrift und der tarifvertraglichen Systematik im Wege der Auslegung zu entnehmen sei, genüge es, dass der Arbeitgeber einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die Erfüllung der Ausbildungsverpflichtung für die genannten Tätigkeiten haben muss. Insbesondere gebe der Tarifvertrag keinen Hinweis darauf, dass dem Arbeitnehmer im Rahmen des konkret ausgeübten Einsatzes Leistungen im Bereich Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz obliegen müssten (BAG, aaO, Rdz. 23). Ansonsten sei zu erwarten gewesen, dass die Tarifvertragsparteien sich etwa so wie im Vorgängertarifvertrag vom 11.11.1980 ausdrückten, wo es noch „Wachmann im Separatwachdienst, dem die Erste-Hilfe-Leistung und der Brand- und Katastrophenschutz obliegt“ geheißen habe. Der Arbeitgeber habe danach die Wahl, einen Separatwachmann zu beschäftigen, ohne ihn zu den genannten Ausbildungen heranziehen zu dürfen; dann entfalle ein Anspruch auf eine Vergütung aus Lohngruppe 2.0.15 oder höher. Für die Fälle, in denen der Auftraggeber vom Arbeitgeber als Auftragnehmer die Gestellung eines in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz geschulten Mitarbeiters verlange, könne der Arbeitgeber Wachmänner mit entsprechender vertraglicher Schulungsverpflichtung einstellen; dann aber müsse er sie auch aus der höheren Lohngruppe vergüten. Der Lohntarifvertrag gehe damit implizit davon aus, dass von einem Separatwachmann im Pförtnerdienst ohne weiteres – das heißt durch Ausübung alleine des arbeitgeberischen Weisungsrechts – gerade nicht verlangt werden kann, eine der genannten Ausbildungen zu absolvieren. Diese Auslegung führe nach Wortlaut, Sinn und Zweck und der historischen Entwicklung zu einer praktisch brauchbaren Regelung und sei damit sachgerecht (BAG, aaO, Rdz. 25).

Die Kammer schließt sich diesen zutreffenden Ausführungen an. Stellte man darauf ab, ein Arbeitgeber des Sicherheitsgewerbes habe bei einem Sicherheitsmitarbeiter im Pförtnerdienst bereits aufgrund des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts im Hinblick auf die typischerweise zu verrichtenden Dienste einen Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer auf Verlangen die fragliche Ausbildung absolviert, hätte das entsprechende Tarifmerkmal keine eigenständige Bedeutung mehr (LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.05.2016 – 13 Sa 1414/15, n.v.). Die Entscheidung des LAG Hamm vom 19.05.2016 – 15 Sa 322/16 setzt sich hiermit

nicht auseinander und erweckt den Eindruck, das Gericht habe das Urteil des BAG vom 12.08.1998 nicht wahrgenommen. Die Tarifauslegung des LAG Hamm stellt ihm gegenüber auf die Ausübung des Direktionsrechts ab und kommt zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber billigerweise nur dann eine Ausbildung in Erster Hilfe und im Brand- und Katastrophenschutz verlangen kann, wenn ein konkreter Einsatz ansteht, der diese Bereiche umfasst. Dann aber hätten die Tarifvertragsparteien tatbestandlich auch gleich an einen entsprechenden Einsatz anknüpfen können, zumal sie genau das beim ersten Heraushebungsmerkmal „ihm verantwortlich Ein- und Ausgangskontrollen von Personen und Kraftfahrzeugen obliegen“ getan haben. Abgesehen davon ist es keineswegs zwingend, dass der Arbeitgeber eine Schulung in Erster Hilfe und im Brand- und Katastrophenschutz erst dann anordnen kann, wenn er einen entsprechenden Bewachungsauftrag vorliegen hat. Ausbildungen kosten Zeit. Geschulte Mitarbeiter vorzuhalten, damit zu werben und kurzfristig auf Kundenanfragen reagieren zu können, ist ein sachlich nachvollziehbares Anliegen des Arbeitgebers. Dementsprechend kann es nicht ermessensfehlerhaft sein, wenn der Arbeitgeber auch ohne konkreten Anlass eine Ausbildung in Erster Hilfe und im Brand- und Katastrophenschutz anordnet.

Es besteht weiterhin keinerlei Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien dieselbe Formulierung („von dem der Arbeitgeber eine Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz verlangen kann“) unter Geltung des LTV in seiner jetzigen Fassung anders verstanden wissen wollten. Vielmehr haben sie deren Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht durch die Wiederholung der Formulierung bestätigt. Es ist davon auszugehen, dass den Tarifvertragsparteien die einschlägige Rechtsprechung bekannt ist (LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.05.2016, aaO).

b.

Die Beklagte kann vom Kläger eine Ausbildung in Erster Hilfe sowie im Brand- und Katastrophenschutz verlangen. Der Schulungsanspruch der Beklagten ergibt sich aus Ziffer 7. Abs. 1 des Arbeitsvertrages.

aa.

Ziffer 7. des Arbeitsvertrages der Parteien stellt eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne der §§ 305 ff. BGB dar. Dafür begründet bereits das äußere Erscheinungsbild eine entsprechende Vermutung. Auch bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Klausel vom Kläger in den Arbeitsvertrag eingeführt worden ist, zumal der Kammer bekannt ist, dass in zumindest einem weiteren Fall

ein Formulararbeitsvertrag der Beklagten – dort ebenfalls in Ziffer 7. – eine identische Klausel zur „Ausbildung“ enthält. Für die Auslegung kommt es deshalb darauf an, wie die Klausel - ausgehend vom Vertragswortlaut - nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (vgl. die st. Rspr. des BAG zur Einstufung von Arbeitsvertragsbedingungen als AGB sowie zu deren Auslegung, zuletzt etwa Urteil vom 24.09.2014 – 5 AZR 1024/12, NZA 2014, 1328).

bb.

Danach gilt hier Folgendes:

- (1) Nach Ziffer 7. Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages hat der Kläger am allgemeinen Unterricht zur Aus- und Fortbildung im Wach- und Sicherheitsgewerbe teilzunehmen. Damit sichert die Beklagte eine umfassende Schulungsverpflichtung des Klägers ab, die sich auf den Erwerb gänzlich neuer (Ausbildung) ebenso wie die Vertiefung bereits vorhandener Kenntnisse (Fortbildung) bezieht, soweit diese sich auf mögliche Tätigkeitsbereiche im Wach- und Sicherheitsgewerbe erstrecken. Dass dazu die Befassung mit Erster Hilfe sowie dem Brand- und Katastrophenschutz gehört, ergibt sich bereits aus den Tatbestandsmerkmalen der Lohngruppe B 8. LTV.
- (2) Einer näheren Einstufung, ob es sich bei der Ausbildung in Erster Hilfe sowie Brand- und Katastrophenschutz um eine „spezielle Ausbildung“ im Sinne von Ziffer 7. Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages handelt, oder ob es sich um Kenntnisse handelt, die im „allgemeinen Unterricht zur Aus- und Fortbildung“ erworben werden können, wofür nach Auffassung der Kammer vieles spricht, bedarf es nicht. Selbst wenn erstes der Fall wäre, könnte der Kläger eine Teilnahme an der Ausbildung nicht verweigern, wie Satz 3 der Ziffer 7. Abs. 1 klarstellt. Satz 3 bezieht sich ersichtlich auf Satz 2 der Klausel, weil er ansonsten eine bloße Wiederholung von Ziffer 7. Abs. 1 Satz 1 beinhalten würde. Abgesehen davon lässt sich Satz 2 bereits als solchem nicht entnehmen, dass die dort angesprochene abzuschließende Zusatzvereinbarung neben den „besonderen Bestimmungen“ für die spezielle Ausbildung auch deren Ob betrifft.

II.

Die tatbestandlichen Voraussetzungen der Lohngruppe B 9. LTV, die nach dem Wortlaut der Bestimmung kumulativ vorliegen müssen („und“), erfüllt die Tätigkeit des Klägers nicht, und zwar auch und gerade unter Berücksichtigung seiner Tätigkeitsbeschreibung in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer. Dabei kann dahin stehen, ob dem Kläger die „Überwachungsfunktion von technischen Anlagen obliegt“, was auch immer das bedeuten mag (Muss eine technische Anlage als solche überwacht werden oder genügt, dass ein bestimmter räumlicher Bereich mithilfe einer technischen Anlage überwacht wird? Ist eine Mehrzahl technischer Anlagen erforderlich, wie die Verwendung des Plurals im Wortlaut der Norm nahelegt?). Der Kläger leistet jedenfalls keinen Empfangsdienst und bedient keine Telefonzentrale.

1.

Im Hinblick auf das Nichtvorliegen von „Empfangsdienst“ schließt sich die Kammer den zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts unter A.3. der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils an und nimmt gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf sie Bezug. Die hiergegen vom Kläger mit der Berufung erhobenen Einwendungen verfangen nicht.

„Empfangsdienst“ meint nicht nur den kommunikativen Erstkontakt eines Pförtners mit einer ankommenden Person. Ein solches Verständnis würde dem heraushebenden Charakter des Tatbestandsmerkmals nicht gerecht, weil es keine Besonderheit gegenüber den Lohngruppen B7. und B 8. LTV darstellte. Der „normale“ Pförtner leistet nach Anschauung der Tarifvertragsparteien ja gerade keinen Empfangsdienst; ansonsten machte die Erwähnung erst in Lohngruppe B 9. LTV keinen Sinn. Kommunikativen Erstkontakt hat indes auch der den Eingangsverkehr kontrollierende Sicherheitsmitarbeiter der Lohngruppe B 8. LTV, dessen Zuständigkeit nicht nur auf die Überprüfung von Mitarbeitern oder sonstigen werksangehörigen Personen beschränkt ist. Die Kammer vermag sich nicht vorzustellen, wie eine Kontrolle etwa von Besuchern ohne verbalen Austausch stattfinden soll. Es ist auch lebensfremd, dass es hierbei nicht zum Austausch weitergehender Informationen kommt, mit deren Hilfe ein Externer sich beispielsweise auf dem Betriebsgelände zu orientieren vermag. Abgesehen davon spricht der Tarifwortlaut der Lohngruppe B 9. LTV nicht von „Empfang“, sondern von „Empfangsdienst“. Das spricht für das Erfordernis eines institutionalisierten und geordneten Ablaufs des Empfangs, bei dem nicht nur die „Abfertigung“, sondern auch das Willkommenheißen der ankommenden Person im Vordergrund steht. Einen

Dienst dieses Inhalts muss der allein in der Nachtschicht eingesetzte Kläger zur Überzeugung der Kammer nicht leisten.

2.

Dem Kläger obliegt auch nicht die Bedienung einer Telefonzentrale.

Bei einer solchen handelt es sich der Wortbedeutung nach um „eine Stelle, von der aus Telefongespräche vermittelt werden“ (Quelle: www.duden.de/recht-schreibung). Darunter ist nach Auffassung der Kammer nicht das (eine) vom Kläger zu bedienende Telefon mit einer Amtsleitung zu verstehen, auf das wegen des geringen nächtlichen Anrufaufkommens sämtliche anderen Leitungen umgestellt sind. Die drei bis fünf nächtlichen Anrufe, die der Kläger nach dessen Darstellung in der mündlichen Verhandlung entgegennimmt, prägen seine Tätigkeit weder quantitativ noch qualitativ in einer Weise, dass die Annahme des hier in Rede stehenden Tatbestandsmerkmals gerechtfertigt wäre. Überdies hat der Kläger weder von einer Befassung auch mit herausgehenden Telefonaten noch von einer über die Annahme hinausreichenden Vermittlung externer Anrufe berichtet. Vielmehr besteht seine Aufgabe in einer Entgegennahme der Anrufe von Kunden oder Privatpersonen, der Klärung von deren Anliegen und einem abschließenden Rückruf des Klägers.

III.

Dem Kläger stehen auf Basis einer Eingruppierung in die Lohngruppe B 8. LTV und dem danach ab dem 01.02.2017 aktuellen Tarifstundenlohn von 11,24 € brutto Nachzahlungen für die Monate April 2017 in Höhe von 281,48 € brutto und für Mai 2017 in Höhe von 324,88 € brutto zu.

Für den Monat April 2017 hat der Kläger Anspruch auf Zahlung von insgesamt 2.637,48 € brutto. Unter Berücksichtigung der laut Lohnabrechnung (Blatt 6 der Akte) geleisteten Arbeitsstunden erhöht sich der „Stundenlohn Tag“ auf 483,22 € (statt 430,00 €), der „Stundenlohn Nacht“ auf 1.865,84 € (statt 1.660,00 €), die Position (Zuschlag für) „Feiertagsstunden“ auf 134,88 € (statt 120,00 €) und die Position (Zuschlag für) „Sonntagsstunden“ auf 67,44 € (statt 60,00 €). Hinzu kommt der stundensatzunabhängige Nachtzuschlag von insgesamt 86,00 €. Tatsächlich gezahlt hat die Beklagte 2.356,00 € brutto, so dass sich eine Zahlungsdifferenz von 281,48 € brutto ergibt.

Für den Monat Mai 2017 hat der Kläger Anspruch auf Zahlung von insgesamt 3.049,88 € brutto. Unter Berücksichtigung der laut Lohnabrechnung (Blatt 7 der Akte) geleisteten Arbeitsstunden erhöht sich der „Stundenlohn Tag“ auf 404,64 € (statt 360,00 €), der „Stundenlohn Nacht“ auf 2.270,48 € (statt 2.020,00 €), die Position (Zuschlag für) „Feiertagsstunden“ auf 134,88 € (statt 120,00 €) und die Position (Zuschlag für) „Sonntagsstunden“ auf 134,88 € (statt 120,00 €). Hinzu kommt der stundensatzunabhängige Nachzuschlag von insgesamt 105,00 €. Tatsächlich gezahlt hat die Beklagte 2.725,00 € brutto, so dass sich eine Zahlungsdifferenz von 324,88 € brutto ergibt.

IV.

Der Kläger kann weiterhin wegen der zu gering ausgefallenen Zahlungen für die Monate April und Mai 2017 die Zahlung einer Verzugs pauschale von insgesamt 80,00 € (40,00 € für jeden Monat) gemäß § 288 Abs. 5 BGB verlangen.

1.

§ 288 Abs. 5 BGB ist auf Vergütungsansprüche aus einem Arbeitsverhältnis anzuwenden. Die Kammer schließt sich insoweit der überwiegenden Auffassung der Landesarbeitsgerichte an.

Eine für den Bereich des Arbeitsrechts verdrängende analoge Anwendung des § 12a ArbGG kommt deswegen nicht in Betracht, weil es bereits bezüglich der Verzugs pauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB an einer planwidrigen Regelungslücke fehlt. Denn die Ausgestaltung durch die gesetzliche Neuregelung im Jahr 2014 stellt sich als eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers dar, die eine planwidrige Regelungslücke bereits im Ansatz ausschließt.

So spricht insbesondere auch der Wortlaut für eine Anwendung auch auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche. Eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht sieht der Wortlaut der Vorschrift in keiner Weise vor.

Darüber hinaus dient diese Vorschrift der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Bekämpfung des Zahlungsverzugs im Geschäftsverkehr und der deutsche Gesetzgeber hat mit dieser Norm die Vorgaben der Richtlinie bewusst übererfüllt. Hieraus lässt sich aufgrund einer historischen Auslegung der Vorschrift eindeutig schließen, dass ihr Anwendungsbereich auch im Arbeitsrecht eröffnet ist.

Ferner erscheint es nicht überzeugend, sondern im Gegenteil systemwidrig, wenn ein Arbeitnehmer bei verspäteter oder unvollständiger Zahlung des Arbeitsentgeltes zwar den gesetzlichen Verzugszins nach § 288 Abs. 1 BGB und ggfls. den weitergehenden Verzugsschaden nach § 288 Abs. 4 BGB geltend machen könnte, ihm jedoch der neue Pauschalschadensersatz nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB verwehrt bliebe. Denn diese Neuregelung knüpft systematisch gerade an die vorherigen Absätze des § 288 Abs. 5 BGB und den gesetzlichen Verzugszins an (Grundsätze des LAG Niedersachsen, Urteil vom 20.04.2017 – 5 Sa 1263/16, AE 2017, 105; ebenso LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22.03.2017 – 15 Sa 1992/16, juris; ausführlich LAG Köln, Urteil vom 22.11.2016 – 12 Sa 524/16, ArbR 2017, 47 und LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 13.10.2016 – 3 Sa 34/16, juris).

2.

Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 288 Abs. 5 BGB liegen vor.

a.

Die zahlungspflichtige Beklagte ist keine Verbraucherin im Sinne des § 13 BGB. Sie befand sich zudem im Verzug. Sie hat die Nichtzahlung des dem Kläger zustehenden Tariflohns in voller Höhe im Sinne der §§ 286 Abs. 4, 276 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB zu vertreten; insbesondere kann sie sich nicht darauf berufen, sie habe ohne Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt davon ausgehen dürfen, rechtlich nicht zur Vergütung des Klägers aus der Lohngruppe B 8. LTV verpflichtet zu sein. An einen entschuldbaren Rechtsirrtum sind strenge Anforderungen zu stellen. Der Geltungsanspruch des Rechts erfordert im Grundsatz, dass der Schuldner das Risiko eines Rechtsirrtums selbst trägt und es nicht dem Gläubiger überbürden kann. Beruht die Ungewissheit über die Schuld auf rechtlichen Zweifeln des Schuldners, ist dieser entschuldbar, wenn die Rechtslage objektiv zweifelhaft ist und der Schuldner sie sorgfältig geprüft hat. Es müssen gewichtige Anhaltspunkte für die Richtigkeit der vertretenen Rechtsmeinung sprechen. Dazu genügt etwa die Berufung auf die höchstrichterliche Rechtsprechung (BAG, Urteile vom 19.08.2015 – 5 AZR 975/13, NZA 2015, 1460; vom 16.09.2008 – 9 AZR 781/07, NZA 2008, 1285). Über derartige Anhaltspunkte verfügte die Beklagte hier nicht. In Anbetracht des gerichtlich noch keiner Prüfung unterzogenen Sachverhalts musste die Beklagte ohne weiteres damit rechnen, dass der Kläger seinen Rechtsstandpunkt wegen der zutreffenden Eingruppierung würde durchsetzen können.

b.

Bei fehlerhafter Berechnung des dem Arbeitnehmer zustehenden Lohns fällt die Verzugspauschale in der Regel monatlich erneut an. Mit ihr soll auch der Ärger und die aufgewendete Arbeitszeit kompensiert werden. Der Kläger musste entsprechende Kontrollen seiner Abrechnungen durchführen und für eine rechtzeitige Geltendmachung Sorge tragen (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22.03.2017 – 15 Sa 1992/16, juris, Rdz. 20). Überdies bezweckt § 288 Abs. 5 BGB, den Druck auf potentiell säumige Zahler zu erhöhen, ihren Zahlungsverpflichtungen pünktlich und vollständig nachzukommen (LAG Köln, Urteil vom 22.11.2016 – 12 Sa 524/16, aaO).

c.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Kammer hat den entscheidungserheblichen Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Auslegung des LTV sowie zur Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB auf Arbeitsverhältnisse grundsätzliche Bedeutung beigemessen und deshalb die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für beide Parteien zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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.**

Schneider

Friedrich

Goldammer