



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn U. M., N. Str. 240, L.-M.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Q.-X. und Partner,
C. str. 21, E.,

g e g e n

die G. Backwaren GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer, I. str. 177, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte T., T. & Partner,
G. str. 5, T.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 22.02.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Jaeger und den ehrenamtliche Richterin
Franken

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 21.08.2018 – AZ: 2 Ca 594/18 – abgeändert.**
 1. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als restliche Feiertagsvergütung für den Ostersonntag am 16.04.2017 141,28 EUR netto zuzüglich 141,28 EUR**

brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2017 zu zahlen.

- 2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, Arbeit des Klägers an Oster- und Pfingstsonntagen eines jeden Jahres mit einem Zuschlag von 200% gem. § 4 b) Zuschläge, 1.e) „Arbeit an hohen Feiertagen“ des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben und Betriebsabteilungen der Brot- und Backwarenindustrie, den Betrieben der Großbäckereien und den Betrieben des Brot- und Backwarenvertriebes des Landes Nordrhein-Westfalen zu bezahlen.**

II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

III. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

T a t b e s t a n d:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Feiertagszuschlägen für Oster- und Pfingstsonntage.

Der Kläger ist seit dem 18.05.1998 bei der Beklagten gegen ein monatliches Brutogrundentgelt von zurzeit 3.285,15 EUR beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der zwischen dem Verband der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten geschlossene Manteltarifvertrag für die Betriebe und Betriebsabteilungen der Brot- und Backwarenindustrie, die Betriebe der Großbäckereien und die Betriebe des Brot- und Backwarenvertriebs für das Land Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: MTV Brot- und Backwarenindustrie) Anwendung. Der MTV vom 22.03.1989 enthält in der aktuellen Fassung auszugsweise folgende Regelungen:

„§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

a) Begriffsbestimmung

1. *Mehrarbeit ist jede über die regelmäßige – sich aus der tarifvertraglichen Arbeitszeit ergebende – tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit.
Muss von dieser Regelung in unvorhergesehenen Fällen abgewichen werden, ist ein Arbeitszeitausgleich innerhalb der nächsten 6 Werktage bis zu 9 Stunden täglich zuschlagsfrei möglich.*
2. *Für das Fahrpersonal/Arbeitnehmer im Außendienst ist die über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit bis zu 5 Wochenstunden mehrarbeitszuschlagsfrei und danach mehrarbeitszuschlagpflichtig gemäß § 4b) Ziffer 1a). Wird Provision gezahlt, so wird damit Mehrarbeit abgegolten, wenn die Provision ihrer Höhe nach mindestens der tariflichen Mehrarbeitsvergütung entspricht.
...*
3. *Nachtarbeit ...*
4. *Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.*
5. *Werden Wächter und Pförtner regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so muss ihnen als Ausgleich in jeder Woche je eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden gewährt werden. ...*

b) Zuschläge

1. *Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:
...
c) Arbeit an Sonntagen
unter 3 Stunden 75% 1 ¾ faches Entgelt je Stunde

bei mehr als 3 Stunden 50% 1 ½ faches Entgelt je Stunde

d) Arbeit an gesetzlichen
Wochenfeiertagen 150% 2 ½ faches Entgelt je Stunde

e) Arbeit an hohen Feiertagen
(Neujahr, Ostern, 1. Mai,
Pfingsten und Weihnachten) 200% 3 faches Entgelt je Stunde“*

Bis einschließlich zum Jahr 2016 zahlte die Beklagte an ihre Arbeitnehmer für Arbeiten an Oster- und Pfingstsonntagen jeweils einen Zuschlag in Höhe von

200%. Im Jahr 2017 informierte sie ihre Mitarbeiter darüber, diese Leistungen seien irrtümlich erfolgt. Es würden nunmehr für die vorgenannten Tage nur noch die tariflichen Sonntagszuschläge geleistet.

Der Kläger arbeitete am 16.04.2017 (Ostersonntag) insgesamt 7,67 Stunden, die ihm mit einem Zuschlag von 50% vergütet wurden. Mit einem Formularschreiben machte er im Juli 2017 „Überstundenzuschläge i.H.v. 200% gem. § 4, Buchst. b), Ziff.1., e) MTV Brot- und Backwarenindustrie“ u.a. für Ostersonntag 2017 sowie eine „Nachberechnung und – zahlung der fehlenden Überstundenzuschläge mit der nächsten Entgeltabrechnung“ geltend.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, aus dem MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW ergebe sich für Arbeiten an Oster- und Pfingstsonntagen ein Feiertagszuschlag in Höhe von 200%, da es sich um hohe Feiertage im Sinne des Tarifvertrages handle. Jedenfalls aber ergebe sich ein Anspruch aus betrieblicher Übung, da die Beklagte die Leistung vorbehaltlos über Jahre erbracht habe.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn**
 - 141,28 EUR netto sowie**
 - 141,28 EUR brutto,**
 - insgesamt also 282,56 EUR restliche Feiertagsvergütung für Ostersonntag 16.04.2017 zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2017 zu zahlen;**

- 2. festzustellen, dass die Beklagte seine Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag eines jeden Jahres mit einem Zuschlag von 200% gem. § 4b) Zuschläge, 1. e) „Arbeit an hohen Feiertagen“ des MTV für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben und Betriebsabteilungen der Brot- und Backwarenindustrie, in den Betrieben der Großbäckereien und in den Betrieben des Brot- und Backwarenvertriebs NRW zu zahlen hat.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, sie sei nur für gesetzliche Feiertage zur Zahlung des Feiertagszuschlags verpflichtet, wie der Begriffsbestimmung in § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie zu entnehmen sei. Sie stützt sich insoweit auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.03.2010 – AZ: 5 AZR 317/09 – zum Manteltarifvertrag der Brot- und Backwarenindustrie Niedersachsen/Bremen, wonach für den Ostersonntag kein Feiertagszuschlag verlangt werden könne. Sie hält die Regelungen des § 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW insoweit für vergleichbar. Ansprüche aus betrieblicher Übung seien nicht entstanden, da sie keine freiwilligen Leistungen erbracht habe, sondern lediglich tarifkonform habe zahlen wollen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 21.08.2018 – AZ: 2 Ca 594/18 – abgewiesen. Gegen dieses Urteil, welches dem Kläger am 17.09.2018 zugestellt worden ist, hat er mit einem am 16.10.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 03.12.2018 – mit einem am 28.11.2018 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe den Tarifvertrag falsch ausgelegt. Aus dem Wortlaut des Tarifvertrages ergebe sich kein Hinweis darauf, dass der Zuschlag für „hohe Feiertage“ nur dann zu zahlen sei, wenn es sich zugleich um einen gesetzlichen Feiertag handle. Das Arbeitsgericht berufe sich zu Unrecht auf die BAG-Entscheidung vom 17.03.2010 und verkenne, dass die Tarifvertragsparteien anders als in dem vom BAG entschiedenen Fall ausdrücklich den Begriff „hohe Feiertage“ in Abgrenzung zu sonstigen Feiertagen verwendet hätten.

Hilfsweise stützt sich der Kläger auf einen Anspruch aus betrieblicher Übung. Diese sei deshalb gegeben, da die Beklagte noch viele Jahre nach Veröffentlichung der BAG-Entscheidung vom 17.03.2010 unverändert die Zuschläge für hohe Feiertage an Oster- und Pfingstsonntagen erbracht habe. Ergänzend behauptet der Kläger, eine dahingehende betriebliche Übung habe es bereits vor Inkrafttreten des MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW gegeben.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 21.08.2018
– AZ: 2 Ca 594/18 – abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn**
 - **141,28 EUR netto sowie**
 - **141,28 EUR brutto,**

**insgesamt also 282,56 EUR restliche Feiertagsvergütung für Oster-
sonntag 16.04.2017 zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten
über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2017 zu zahlen;**

- 2. festzustellen, dass die Beklagte seine Arbeit am Oster- und Pfingst-
sonntag eines jeden Jahres mit einem Zuschlag von 200% gem. § 4b)
Zuschläge, 1.e) „Arbeit an hohen Feiertagen“ des MTV für die Arbeit-
nehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben und Betriebsabtei-
lungen der Brot- und Backwarenindustrie, in den Betrieben der Groß-
bäckereien und in den Betrieben des Brot- und Backwarenvertriebs
NRW zu zahlen hat.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Sie führt aus, in § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW werde abschließend definiert, was unter einem Feiertag zu verstehen sei, nämlich ein *gesetzlicher* Feiertag. Diese Definition gelte auch für hohe Feiertage.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts, die Sitzungsniederschriften erster und zweiter Instanz sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig und begründet. Ihm steht für die Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen ein Feiertagszuschlag von 200% zu. Dementsprechend ist die Beklagte zur Entgeltnachzahlung für den Ostersonntag 2017 verpflichtet, an dem der Kläger Arbeitsleistungen erbracht hat.

I. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.

Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. b) ArbGG.

II. Die Berufung hat in der Sache Erfolg.

1. Die Klage ist zulässig.

Dies gilt auch für den Feststellungsantrag, insoweit liegen die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO vor.

Der Antrag bezieht sich auf ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO können nur Rechtsverhältnisse sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder auf bestimmte Verpflichtungen sowie den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. nur BAG v. 13.01.2015 – 3 AZR 897/12 – Rn. 16, juris).

Auf ein solches Teil-Rechtsverhältnis bezieht sich der Antrag zu 2. Es besteht das erforderliche Feststellungsinteresse. Voraussetzung hierfür ist, dass der Streit der Parteien abschließend entschieden werden kann, insbesondere keine weiteren auf das Gesamt-Rechtsverhältnis bezogenen Fragen offenbleiben. Das ist hier gewährleistet. Durch den Antrag kann der Streit der Parteien darüber, ob die Beklagte zur Leistung eines Feiertagszuschlags von 200% für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen verpflichtet ist, abschließend geklärt werden.

2. Die Klage ist begründet.

a) Dem Kläger steht gemäß § 4 b) Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen ein Feiertagszuschlag in Höhe von 200% (= dreifaches Entgelt je Stunde) zu. Dies ergibt die erforderliche Auslegung des Tarifvertrages.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer folgt, 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. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. nur BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 808/11, juris, BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris; BAG v. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 11.11.2010 - 8 AZR 892/09; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45).

bb) Die hiernach vorzunehmende Auslegung ergibt, dass § 4 b) Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW auch den Oster- und Pfingstsonntag umfasst.

Der Wortlaut spricht dafür, dass Oster- und Pfingstsonntag unter die vorgenannte Tarifnorm fallen. Nach dem allgemeinen Sprachverständnis umfasst der Begriff „hoher Feiertag“ zumindest die hohen christlichen Feste Weihnachten, Ostern und Pfingsten in Gänze und damit unter Einbezug von Oster- und Pfingstsonntag. Auch soweit in anderen Normen der Begriff „hoher Feiertag“ Verwendung findet, sind – soweit ersichtlich – Oster- und Pfingstsonntag mit eingeschlossen. Insofern ist auf einen Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 30.12.2013 (III 2 – 8312) zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes, der sowohl unter Allgemeines (Ziffer 7.) als auch zu § 13 Abs. 4 und 5 AZG unter Nr. 5 den Begriff „hohe Feiertage“ verwendet. Nach dem dortigen Verständnis werden Ostersonn- und Pfingstsonntage mit umfasst, wie Vorgängerregelungen und hierzu ergangenen gerichtlichen Entscheidungen (vgl. den Sachverhalt zum Urteil des VG Arnsberg v. 11.12.1996 – 1 K 4697/96 – EzA Nr. 1 zu § 13 ArbZG sowie dem nachfolgenden Urteil des OVG NRW v. 10.04.2000 – 4 A 756/97 -) zu entnehmen ist.

Hinzu kommt, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff „hohe Feiertage“ in der Klammer dahingehend definiert haben, dass hierunter u.a. Ostern und Pfingsten fallen. Diese Feste umfassen aber nicht nur den Ostermontag und Karfreitag bzw.

den Pfingstmontag, sondern auch den Oster- und Pfingstsonntag. Hätten die Tarifvertragsparteien diese beiden Tage ausklammern wollen, so hätte es nahegelegen, diejenigen Feiertage explizit zu benennen (Oster- und Pfingstmontag), für welche die Regelung gelten soll, ähnlich wie die Tarifvertragsparteien dies hinsichtlich anderer Feiertage (1. Mai, Neujahr) getan haben.

Auch der erkennbare Sinn und Zweck spricht für eine Zahlung des erhöhten Zuschlages für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen. Die Arbeitnehmer sollen für die besondere Belastung entschädigt werden, die sich daraus ergibt, dass sie bestimmte als besonders wichtig erachtete Tage nicht frei bestimmt – insbesondere im Kreise der Familie – verbringen können, sondern stattdessen Arbeitsleistungen erbringen müssen. Diese Beeinträchtigung liegt aber am Ostersonntag mindestens in gleicher Weise – wenn nicht sogar stärker – vor wie am Ostermontag. Entsprechendes gilt für Pfingstsonntag. Ein sachlicher Grund, Arbeit an Ostermontag und Pfingstmontag doppelt so hoch zu bewerten wie Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag ist nicht erkennbar. Auch wenn eine solche Ungleichbehandlung sich im Rahmen des zulässigen Regelungsspielraums der Tarifvertragsparteien hielte (vgl. BAG v. 17.03.2010 – 5 AZR 317/09 – Rn. 16), ist doch davon auszugehen, dass im Zweifel eine derart widersinnige Regelung nicht gewollt war.

Diesem Verständnis steht § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie nicht entgegen. Die dortige Regelung enthält keine abschließende Begriffsbestimmung, die für § 4 b) Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie eine Bindungswirkung entfaltet. Ein solches Verständnis ist zunächst einmal nicht aus systematischen Gründen geboten. Zwar legen die Überschriften zu a) „Begriffsbestimmungen“ und b) „Zuschläge“ ein solches Verständnis zunächst nahe. Tatsächlich wird aber die damit angedeutete Systematik, dass a) die Begriffsbestimmungen enthält, die dann unter b) zur Anwendung kommen, im Tarifvertrag nicht umgesetzt. Vielmehr finden sich unter Ziffer a) zahlreiche materielle Regelungen, die mit einer Begriffsdefinition nichts zu tun haben. So enthält zwar Ziffer 1 Satz 1 zunächst eine Definition der Mehrarbeit, in Satz 2 folgt dann aber eine rein materiell rechtliche Regelung zu einem Arbeitszeitausgleich. Nr. 2 enthält keinerlei Begriffsbestimmungen, sondern ausschließlich inhaltliche Regelungen, inwieweit Arbeit für Fahrpersonal mehrarbeitszuschlagspflichtig ist. Ziffer 5. wiederum enthält eine materielle Regelung für Wächter und Pförtner. Umgekehrt finden sich unter b) neue Begriffe (gesetzliche Wochenfeiertage, hohe Feiertage), die unter a) nicht erwähnt, teilweise aber unter b) erläutert werden (siehe die Klammerdefinition zu den hohen Feiertagen).

Dementsprechend enthält auch § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie keine echte Begriffsbestimmung, sondern knüpft stattdessen fast wörtlich an § 9 Abs. 1 ArbZG an, wonach Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden dürfen. § 9 Abs. 1 ArbZG gilt selbstverständlich auch für Ostersonntage und Pfingstsonntage, die unabhängig von den Feiertagsgesetzen von der Sonntagsruhe umfasst werden. Aus dem gleichen Grund bedurfte es keiner ausdrücklichen Erwähnung dieser Feiertage in § 4a Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW. Der Sinn und Zweck dieser Regelung liegt nämlich einzig und allein in der Klarstellung, dass die Vergütung der Sonn- und Feiertagszeiten ausschließlich für Arbeit an den geleisteten Tagen selbst, nicht etwa bei Schichtdienst entsprechend § 9 Abs. 2 ArbZG zeitversetzt zu erfolgen hat.

Dass § 4 a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW keine Begriffsdefinition bezogen auf die „hohen Feiertage“ des § 4 b) Nr. 1 e) enthält, lässt sich auch aus folgendem Umstand ersehen: In § 4 b) Nr. 1 d) wird der Begriff des „Wochenfeiertages“ verwandt, unter dem der Tarifvertrag erkennbar Feiertage versteht, die nicht auf einen Sonntag fallen. Hier wurde zudem ausdrücklich der Begriff „gesetzlich“ vorangestellt. Wären die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, dass der Begriff „Feiertag“ bereits unter a) Nr. 4 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW abschließend definiert worden sei, so hätte es der Hinzufügung dieses Adjektivs bei § 4 b) Nr. 1 d) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW nicht bedurft. Umgekehrt zeigt der direkte Vergleich von § 4 b) Nr. 1 d) zu Nr. 1 e) MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW deutlich, dass die Tarifvertragsparteien die „hohen Feiertage“ nicht auf gesetzliche Feiertage begrenzen wollten. Andernfalls hätten sie nämlich nicht nur in § 4 b) Nr. 1 d), sondern auch bei der unmittelbar darauf folgenden Regelung unter e) den Begriff „gesetzliche“ verwenden müssen.

b) Damit ergibt sich für den Kläger bezogen auf Ostersonntag, den 16.04.2017, ein Vergütungsanspruch für 7,67 geleistete Stunden in Höhe des 3-fachen Stundenentgelts. Hinsichtlich der Berechnung wird auf die Anlage zur Klage (Bl. 5 d.A.) verwiesen. Sowohl die Höhe der Forderung als auch die Aufteilung in Netto- und Bruttozahlungen ist unstrittig.

Der Kläger hat die dreimonatige Ausschlussfrist des § 17 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW eingehalten. Dabei ist es unerheblich, ob dem Schreiben bereits die Berechnung der Nachforderung beigelegt war. Aufgrund der Nennung des Tages, für den die Nachforderung begehrt wurde, und die Angabe des Berechnungssatzes von 200% war die Forderung hinreichend bestimmt.

c) Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 Abs. 1, 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. Der Anspruch für April 2017 war gemäß § 6 Nr. 10 MTV Brot- und Backwarenindustrie NRW am 15.05.2017 fällig, so dass sich die Beklagte zu dem beantragten Zinsbeginn in Verzug befand.

B.

I. Die Beklagte hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

II. Die Kammer hat die Revision wegen der grundsätzlichen Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

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 Revisionsschrift 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.**

Barth

Jaeger

Franken

Beglaubigt

Fägenstädt
Regierungsbeschäftigte

