

12 Sa 96/20
1 Ca 1467/19
Arbeitsgericht Essen

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 29.07.2020

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

S. S., Am H.29, I.

Kläger und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

w.-Landesbezirk NRW, L. straÙe 123-127, E.

g e g e n

S. Servicegesellschaft F. mbH vertreten durch den Geschäftsführer X. G., Am M. bo-
gen 8, F.

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

F. Unternehmensverband e. V., S. straÙe 7 - 9, F.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 29.07.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Glombitza und den ehrenamtlichen Richter Hart-
wich

für Recht erkannt:

1. **Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 16.01.2020 – 1 Ca 1467/19 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass Zinsen erst ab dem 17.12.2018 geschuldet sind.**
2. **Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Beklagten auferlegt.**
3. **Die Revision wird zugelassen, soweit die Beklagte mit einem Betrag von 132,08 Euro brutto nebst Zinsen betreffend die Kurzeinsätze unterlegen ist. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über Urlaubsentgelt sowie die Einordnung sog. geteilter Dienste als Kurzeinsätze im Tarifsinne und einer daraus folgenden etwaigen zusätzlichen Vergütung.

Der Kläger, der Mitglied der Gewerkschaft w. ist, war seit dem 21.08.2014 bei der Beklagten als Sicherheitsmitarbeiter gegen ein Entgelt in Höhe von 10,16 Euro brutto pro Stunde beschäftigt. In dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Formulararbeitsvertrag Sicherheit vom 15.03.2018 hieß es u.a.:

„§ 3 Anwendung tariflicher Bestimmungen

1. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung, solange und soweit der in Bezug genommene Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist und keine abweichende Regelung getroffen wurde. Im Falle des Verlustes der Allgemeinverbindlichkeit wirkt der in Bezug genommene Tarifvertrag solange nach, bis er durch einen neuen, ersetzenden Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen abgelöst wird, der allgemeinverbindlich erklärt wird. Des Weiteren findet der Mantelrahmentarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland vom 30. August 2011 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

...

...

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Beschäftigten beträgt 173 Stunden.

Der Beschäftigte hat seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40,00 Stunden pro Woche. Je nach betrieblichem Bedarf kann sie auf mehrere Wochen ungleichmäßig verteilt werden. Innerhalb von 52 zusammenhängenden Wochen muss der Ausgleich erreicht sein. Im Übrigen greifen die tariflichen Regelungen.

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden gemäß den betrieblichen Erfordernissen durch den Arbeitgeber festgelegt und können von ihm jederzeit geändert werden. Die tägliche Arbeitszeit kann auch auf mehrere Objekte über den Tag verteilt werden. Eingeschlossen ist auch ein Wechsel von der Tag- in die Nachtschicht und umgekehrt. Dabei richtet sich die Verteilung der Arbeitszeit nach billigem Ermessen des Arbeitgebers gem. § 106 GewO.
3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, angeordnete Mehr- und Überarbeit, Sonntag- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit zu leisten, soweit es gesetzlich zulässig ist und jeweils den betrieblichen Erfordernissen entspricht.
4. Soweit nichts anderes vereinbart ist, beginnt die Arbeitszeit nach dem Umziehen (Anlegen der Dienstkleidung) mit der Aufnahme der Tätigkeit an der Arbeitsstelle und endet vor dem Umziehen (Ablegen der Dienstkleidung) mit der Beendigung der Tätigkeit am Arbeitsort.

§ 5 Lohn

1. Der Beschäftigte erhält mindestens den Stundenlohn der Lohngruppe B7 des Lohntarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Der Lohn wird nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt. Die Auszahlung des Lohnes erfolgt grundsätzlich bargeldlos zum 15. des Folgemonats.

...

§ 9 Urlaub

Grundsätzlich richtet sich der Urlaubsanspruch nach den tariflichen Bestimmungen. Dabei setzt sich der Urlaubsanspruch aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch und darüber hinaus aus den vertraglichen und/oder tarifvertraglichen Ansprüchen zusammen. Sofern keine tarifvertraglichen Bestimmungen bestehen, gelten die gesetzlichen Regelungen. Urlaubs-

...

wünsche sind rechtzeitig anzumelden. Dabei ist auf betriebliche Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Beantragung und Genehmigung richtet sich nach der betrieblichen Urlaubsregelung. ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Arbeitsvertrag der Parteien vom 15.03.2018 Bezug genommen.

In dem Manteltarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 16.01.2017 (*im Folgenden MTV NRW*) hieß es u.a.:

„§ 2 Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

1. Die tarifliche Mindestarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt monatlich 173 Stunden, abweichend hiervon im Februar 160 Stunden.
2. Die monatliche Regelarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Durchschnitt eines Kalenderjahres 228 Stunden.
- ...

§ 5 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der Urlaub beträgt 26 Werktage.
3. Der Urlaub erhöht sich nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 2 Jahren um 2 Werktage auf 28 Werktage
von 4 Jahren um 4 Werktage auf 30 Werktage
von 6 Jahren um 6 Werktage auf 32 Werktage
von 8 Jahren um 8 Werktage auf 34 Werktage
von 10 Jahren um 10 Werktage auf 36 Werktage

...

Der Anspruch auf die zusätzlichen Urlaubstage erwächst ab dem auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat.

...

5. Neu eintretende und/oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten so viel Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie volle Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Die Zwölftelung erfolgt nur in den Grenzen des § 5 BurlG.

...

...

9. Der Durchschnittsverdienst je Urlaubstag wird dadurch ermittelt, dass der Gesamtbruttoverdienst des Arbeitnehmers während der letzten 12 Monate durch 312 geteilt wird. ...

...

§ 9 Ausschlussfristen

1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, sofern sie nicht vorher unter Angabe von Gründen schriftlich geltend gemacht worden sind.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung schriftlich geltend gemacht wird.

...“

Der MTV NRW war gemäß der Bekanntmachung vom 19.06.2017 (BAnz AT 05.07.2017 B9) in den hier in Rede stehenden Teilen allgemeinverbindlich. Im Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe der Bundesrepublik (*im Folgenden MTV Bund*) hieß es u.a.:

„§ 3 Begriffsbestimmungen

1. Sicherheitsmitarbeiter im Interventionsdienst / Revierdienst

Der Sicherheitsmitarbeiter im Interventionsdienst / Revierdienst erhält den Auftrag, während seiner ununterbrochenen Schicht an mehreren räumlich nicht zusammenhängenden bzw. nicht benachbarten Wachobjekten Kontrollen mit unterschiedlichen Aufgaben durchzuführen.

Er erbringt zudem während seiner ununterbrochenen Schicht Leistungen für mehr als einen Auftraggeber.

2. Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst / Separatwachdienst

Der Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst / Separatwachdienst erhält den Auftrag, während seiner Schicht ein oder mehrere Wachobjekte - auch mehrerer Auftraggeber - zu sichern, ohne die Merkmale des Sicherheitsmitarbeiters im Interventionsdienst / Revierdienst vollständig zu erfüllen.

Ist der Sicherheitsmitarbeiter während seiner Schicht in einem Wachobjekt mindestens drei zusammenhängende Stunden eingesetzt, ist jedoch stets die Eingruppierung in den Objektschutzdienst / Separatwachdienst vorzunehmen.

...

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

1. Der Dienst beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder Übergabe der Arbeitsmittel und endet mit der Beendigung

...

der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Rückgabe der Arbeitsmittel. Betriebsrat und Arbeitgeber können im Einzelfall abweichend von dieser Regelung den Dienstbeginn und das Dienstende in einer Betriebsvereinbarung regeln.

...

§ 6 Arbeitszeit

1.1 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit soll acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. ...

...

1.3 Bei Kurzeinsätzen besteht ein Vergütungsanspruch von mindestens vier Stunden. Diese Regelung gilt nicht für Beschäftigte mit Arbeitsverträgen, in denen eine kapazitätsorientierte und/oder variable Arbeitszeit vereinbart ist.

1.4 Die monatliche Regelarbeitszeit kann auf bis zu 264 Stunden ausgedehnt werden, ab dem 01. Oktober 2010 jedoch nur noch auf 248 Stunden.

...

6. Bei Arbeit auf Abruf hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit in der Regel mindestens zwei Tage im Voraus mitzuteilen.

...

§ 11 Ausschlussfristen

1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer, jedoch nicht später als einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche für den Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe von Gründen schriftlich geltend gemacht worden sind.

2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung schriftlich geltend gemacht wird.

...“

In der Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Urlaubsregelung bei der Beklagten (im Folgenden *BV Urlaub*) hieß es u.a.:

...

„4. Urlaubslisten

Alle Mitarbeiter haben ihre Urlaubswünsche in Urlaubslisten einzutragen. Die Urlaubslisten werden vom jeweiligen Vorgesetzten geführt und liegen bei diesem aus.

Grundsätzlich müssen alle Mitarbeiter ihre Urlaubswünsche für das Folgejahr bis spätestens zum 30.11 des laufenden Jahres in die Urlaubsliste eintragen.

...

5. Genehmigungsverfahren

Anhand der Urlaubslisten erstellen die jeweiligen Vorgesetzten die Urlaubspläne für ihren Bereich. Grundsätzlich ist die Urlaubsplanung bis zum 31.12. des laufenden Jahres abzuschließen. Erhält der Mitarbeiter innerhalb der Frist (31.12.) keine gegenteilige Mitteilung seines Vorgesetzten, so gilt der in der Urlaubsliste angegebene Urlaubswunsch als genehmigt und erteilt.

...“

In die Urlaubsliste für das Jahr 2018 trug der Kläger bei Urlaubsanspruch handschriftlich die Zahl 30 ein. Insgesamt trug er für das Jahr 2018 30 Urlaubstage ein. Die letzten sechs Urlaubstage trug er für die Zeit vom 19.11.2018 bis 24.11.2018 ein. Die vom Kläger am 05.11.2017 unterzeichnete Urlaubsliste reichte er bei seinem Vorgesetzten ein. Eine ablehnende Mitteilung seines Vorgesetzten erhielt der Kläger bis zum 31.12.2017 nicht. Ausweislich der Abrechnung für den Monat November 2018, auf die wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird, vergütete die Beklagte dem Kläger lediglich fünf Urlaubstage mit insgesamt 312,42 Euro brutto. Den sechsten vom Kläger beantragten Urlaubstag vergütete die Beklagte nicht, sondern führte in der Abrechnung dafür einen Fehltag auf. Der Gesamtbruttoverdienst des Klägers in den letzten zwölf Monaten vor Urlaubsantritt gemäß § 9 MTV NRW betrug 19.570,76 Euro.

Der tatsächliche Einsatz des Klägers gestaltete sich im Monat November 2018 wie folgt. Die Beklagte zog den Kläger nach seinem regelmäßigen Einsatz von insgesamt 5 Stunden im K. center Ost, E. platz 10 in F. ab jeweils 8.00 Uhr nachfolgend ab jeweils 17.00 Uhr für 3 Stunden an 13 Tagen bei der M. U. process GmbH, Am M. bogen 29 in F. zum Empfangsdienst heran. Diese beiden geteilten Dienste verrichtete der Kläger am 2.11., 5.11., 7.11., 9.11., 12.11. bis 16.11., 26. bis 28.11. und am 30.11.2018. Wegen der weiteren Einzelheiten der Einsätze des Klägers im November 2018 wird auf den von ihm als Anlage K7 zur Akte gereichten monatlichen Einsatzplan Bezug genommen, der dem Kläger wie auch sonst mehr als vier Tage im Voraus mitgeteilt wurde. In sämtlichen Einsätzen war der Kläger mit Aufgaben des Objektschutzes betraut. Ein Auftrag in einem Objekt mit acht Stunden am Tag erfolgte nicht, weil ein solcher Auftrag bei der Beklagten nicht vorhanden war. In der objektspezifischen Dienstanweisung K. Center F. P. der Beklagten hieß es zu 4.2.:

...

„Dienstanfang/Dienstende

Der Dienst beginnt zu den im Dienstplan bekannt gegebenen Zeiten am Objekt. Die Mitarbeiter haben so rechtzeitig am Objekt zu sein, dass Sie sich rechtzeitig bei der Sicherheitszentrale (Tel. ...) zum Dienst anmelden können und alle weiteren Arbeiten vor Dienstbeginn abgeschlossen sind.

Dienstende erfolgt für die eingesetzten Sicherheitsmitarbeiter, wenn alle Besucher das Gebäude verlassen haben. Bei Dienstende haben sich die Sicherheitsmitarbeiter bei der Sicherheitszentrale abzumelden.“

In der allgemeinen Dienstanweisung Sicherheit der Beklagten hieß es zu 14.:

„Dienstanfang/Dienstende/Einsatzort

Dienstbeginn und Dienstende erfolgen am Einsatzort in Dienstkleidung. Die Dienstkleidung hat pünktlich zu den im Dienstplan bekanntgegebenen Zeiten zu erfolgen, so dass eine ordnungsgemäße Übergabe zwischen den eingesetzten Mitarbeitern gewährleistet ist.

Der Dienst ist am Bewachungsobjekt erst dann beendet, wenn eine ordnungsgemäße Übergabe durchgeführt bzw. wenn die beauftragte Arbeit erfüllt wurde. Sollte eine Ablösung sich verspäten, so hat der Mitarbeiter so lange am Bewachungsobjekt zu verbleiben, bis die Ablöse vor Ort ist. Ein vorzeitiges Verlassen des Objektes ist strengstens untersagt.“

Mit Telefaxschreiben vom 11.03.2019, auf das wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird, machte die Gewerkschaft w. für den Kläger gegenüber der Beklagten für den sechsten Urlaubstag im November 2018 einen Betrag von 63,94 Euro brutto geltend. Für den Monat November 2019 machte die Gewerkschaft w. gemäß der Aufstellung des Klägers Vergütungsansprüche für Kurzeinsätze aufgrund der geteilten Dienste in Höhe von insgesamt 543,05 Euro brutto, nämlich 192,45 zu vergütender Stunden anstelle von 139 bezahlten Arbeitsstunden geltend. Die Beklagte lehnte diese Ansprüche mit Ablehnungsschreiben vom 22.03.2019, das bei der Gewerkschaft w. am 25.03.2019 einging, ab.

Mit der am 24.06.2019 bei dem Arbeitsgericht Essen eingegangenen und der Beklagten am 02.07.2019 zugestellten Klageschrift hat der Kläger - soweit für das Berufungsverfahren von Interesse - die Vergütung eines weiteren Urlaubstages für das Kalenderjahr 2018 in Höhe von 62,73 Euro brutto begehrt. Er hat gemeint, ihm stünden gemäß § 5 Ziff. 3 MTV NRW aufgrund seiner im Jahr 2018 erreichten Betriebszugehörigkeit 30 Urlaubstage zu.

Mit der Klage hat der Kläger Vergütungsansprüche in Höhe von insgesamt 543,05 Euro brutto für Kurzeinsätze begehrt. Er hat gemeint, ihm stünde aufgrund der geteilten Dienste ein Vergütungsanspruch wegen Kurzeinsätzen im November 2018 gem. § 6 Ziffer 1.3 MTV Bund zu. Unter Berücksichtigung von einem Vergütungsanspruch von mindestens 4 Stunden bei Kurzeinsätzen seien im Monat November 192,45 Arbeitsstunden zu vergüten. Aufgrund des nicht vorher bestimmbar Endes der Dienstzeit am Objekt K. center sowie der teilweise notwendig werdenden Zwischenbeschäftigung

könne er die zwischen den Diensten bestehende Zeit nicht als Freizeit nutzen. Eine kapazitätsorientierte Arbeitszeit sei nicht vereinbart. Er sei nach Dienstplan eingesetzt worden.

Der Kläger hat - soweit für die Berufung von Interesse - beantragt,

1. **die Beklagte zu verurteilen, an ihn 63,94 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.12.2018 zu zahlen;**
- ...
3. **die Beklagte zu verurteilen, an ihn 543,05 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.12.2018 zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, soweit ein Urlaubstag im November 2018 nicht gewährt worden sei, sei dies zutreffend. Dem Kläger stehe nur ein Urlaubsanspruch von 29 Kalendertagen zu. Die Tarifvertragsparteien gingen bei dem aufgrund der Betriebszugehörigkeit verlängerten Urlaubsanspruch von einer Quotelung aus. Andernfalls sei der Hinweis auf „den Monat nach der vollendeten Betriebszugehörigkeit“ nicht erforderlich gewesen. Da der Kläger die Betriebszugehörigkeit erst mit Ablauf des 20.08.2018 erreichte, ergebe sich in diesem Jahr nur ein anteiliger zusätzlicher Urlaubsanspruch für die Zeit vom 21.08.2018 bis zum 31.12.2018, so dass der Urlaubsanspruch gemäß § 5 Ziff. 3 MTV NRW sich in diesem Jahr nicht auf 30 Werktage, sondern auf 29 Werktage erhöhe. Die vollen 30 Werktage Erholungsurlaub erhalte der Kläger erst im Jahr 2019. Im Übrigen hat die Beklagte gerügt, dass es an einem ordnungsgemäßen Urlaubsantrag fehle. Sei kein Urlaub gewährt worden, werde auch keine Urlaubsvergütung geschuldet.

Die Beklagte hat gemeint, der Kläger könne keine Vergütung von 4 Stunden pro Einsatz verlangen. Es handele sich nicht um Kurzeinsätze, sondern um sog. geteilte Dienste. Der MTV Bund begründe nicht generell einen Anspruch auf 4 Stunden Vergütung pro Einsatz, sondern nur dann, wenn von der normalen Arbeitszeitvereinbarung abgewichen werde und kürzere Arbeitszeiten angefordert würden. Insofern ginge der MTV Bund im Hinblick auf „Kurzeinsätze“ von Einsätzen aus, die ausschließlich von kurzer Dauer seien und die von der vereinbarten Arbeitszeit abweichen. Dies zeige sich daran, dass individualrechtlich auch dauerhaft eine kürzere Arbeitszeit als 4 Stunden vereinbart werden könne. Dem Kläger sei hier nicht nach dem Einsatz im K. center bei der M. U. prozess GmbH ein „neuer“ Einsatz zugewiesen worden. Der MTV Bund

...

kenne außerdem den Begriff des „neuen“ Einsatzes nicht. Vielmehr seien die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, dass es sich bei den Kurzeinsätzen um nur einen Einsatz am Tag handle. Die Tarifvertragsparteien hätten Mitarbeiter schützen wollen, die nur an einem Tag zu einem Kurzeinsatz herangezogen werden. Zu beachten sei die Unterscheidung in § 3 Ziff. 2 MTV Bund in einerseits Objektschutz und andererseits Revierdienst. Bei den Mitarbeitern im Objektschutz werde gerade nicht in ununterbrochenen Schichten gearbeitet. Maßgebliche Einheit sei damit nicht der Einsatz, sondern die Schicht. § 3 Ziff. 2 MTV Bund zeige, dass innerhalb einer Schicht Kurzeinsätze von weniger als 4 Stunden erfolgen könnten. Zu betrachten sei nicht der einzelne Einsatz, sondern der Arbeitstag. Eine andere Auslegung würde dazu führen, dass bei vier unterbrochenen Einsätzen an einem Tag von jeweils zwei Stunden insgesamt 16 Stunden zu vergüten sind. Jedenfalls hätten die Parteien eine kapazitätsorientierte Arbeitszeit vereinbart. Der Kläger leiste seine Arbeit nach Arbeitsanfall und die Arbeitszeit müsse nur durchschnittlich erreicht werden. Für die Dauer der täglichen Arbeitszeit gelte § 12 Abs. 1 Satz 4 TzBfG. Diese Ausnahme gelte gerade für Teilzeitbeschäftigte. Diese hätten geschützt werden sollen. Zu berücksichtigen seien die Besonderheiten der Sicherheitsbranche, wo es gerade nicht die Regel sei, dass eine Schicht durchgehend 8 Stunden betrage. Schließlich hat die Beklagte die Höhe der Forderung bestritten. Der Kläger hätte für Kurzeinsätze im November 2018 allenfalls einen Anspruch für 13 Stunden. Außerdem habe der Kläger im Monat November 2018 177,45 Stunden bezahlt bekommen, d.h. 4,45 Stunden mehr als die 173 vom MTV NRW vorgesehenen Stunden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf die zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von - berichtet - 63,94 Euro brutto sowie in Höhe von 132,08 Euro für 13 Stunden (13 x 10,16 Euro) aufgrund von Einsätzen des Klägers in geteilten Diensten am 2.11., 5.11., 7.11., 9.11., 12.11. bis 16.11., 26. bis 28.11. und am 30.11.2018 stattgegeben. Insofern habe es sich bei dem zweiten Dienst um einen Kurzeinsatz i.S.v. § 3 Ziff. 1.3 MTV Bund gehandelt, so dass diese Einsätze nicht mit 3, sondern 4 Stunden zu vergüten seien. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat die Berufung für die Beklagte zugelassen. Gegen das ihr am 05.02.2020 zugestellte Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 04.05.2020 - am 04.05.2020 begründet.

Die Beklagte hat betreffend die Urlaubsvergütung gemeint, dass kein Urlaubsantrag vorliege. Die zu Beginn des Jahres eingereichte Urlaubsplanung ersetze nicht den späteren Urlaubsantrag. Eine ausdrücklich oder konkludente Urlaubsgewährung sei nicht erfolgt. Außerdem ergebe sich die Quotelung aus dem Tarifvertrag, so dass dem Kläger im Jahr 2018 nur 29 Urlaubstage zur Verfügung gestanden hätten.

Die Beklagte meint, dass entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht jeder Einsatz mit 4 Stunden zu vergüten sei. Soweit der Kläger wie hier unterschiedliche Einsätze innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit habe und diese vergütet werde, bestehe kein Anspruch aus § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund. Andernfalls könnten Arbeitnehmer nicht mehr zu geteilten Diensten herangezogen werden. Da die geteilten Einsätze gängige Praxis

in der Sicherheitsbranche seien, sei es mit § 6 Ziffer 1.3 MTV Bund nur darum gegangen, Mitarbeiter zu schützen, die an einem Tag zu einer kurzen Schicht herangezogen werden. Ohne Vereinbarung einer kapazitätsorientierten oder variablen Arbeitszeit könnte dann auch keine festgelegte Arbeitszeit von weniger als vier Stunden pro Tag vereinbart werden. Aus der Formulierung „bei Kurzeinsätzen“ ergebe sich, dass § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund nur zur Anwendung komme, wenn von der normalen Arbeitszeitvereinbarung abgewichen werde. Es gehe um einen kurzfristig angekündigten Einsatz wie z.B. bei Ausfall eines Kollegen. Damit verbundene Nachteile, wie z.B. ein im Verhältnis zur Arbeitszeit unverhältnismäßiger Aufwand bzw. die besondere Flexibilität des Mitarbeiters sollten honoriert werden. Ist aber ein Kurzeinsatz Teil des regelmäßigen Arbeitsplans des Arbeitnehmers, fehle es z.B. an dem Erfordernis der besonderen Flexibilität. Damit lägen keine Kurzeinsätze vor, wenn die geteilten Dienste wie hier durch die regelmäßige Dienstplanung zugewiesen werden. Aus § 4 MTV Bund folge nichts anderes. Außerdem spreche die Systematik in § 3 Ziff. 1, 2 MTV Bund gegen die Auslegung des Arbeitsgerichts.

Gehe man mit dem Arbeitsgericht davon aus, dass eine kapazitätsorientierte bzw. variable Arbeitszeit nur mit Teilzeitbeschäftigten vereinbart werden könne, könnten Kurzeinsätze bei Vollzeitbeschäftigten und damit bei dem Kläger nicht vorliegen.

Den Zinsantrag jeweils für den 16.12.2018 hat der Kläger mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen und begehrt nur noch Zinsen ab dem 17.12.2018.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 16.01.2020 - 1 Ca 1467/19, abzuändern und die Klage vollständig abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 16.01.2020 - 1 Ca 1467/19 zurückzuweisen.

Er verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Ihm habe in 2018 ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen gemäß § 5 Ziff. 3 MTV NRW zugestanden. Dies belege bereits der Wortlaut, wonach „die zusätzlichen Urlaubstage“ und nicht ein etwaiger Anteil davon ab dem auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat erwachsen, d.h. entstehen. Gegen die von der Beklagten angenommene Quotelung des Urlaubsanspruchs im Jahr des Erreichens der erforderlichen Betriebszugehörigkeit spreche, dass § 5 MTV NRW für diesen Fall eine solche Quotelung gerade nicht vorsehe, sie für einen anderen Fall in § 5 Ziff. 5 MTV NRW aber regele. Entgegen der Ansicht der Beklagten bedürfe es gemäß Ziff. 5 BV Urlaub weder einer ausdrücklichen oder konkludenten Genehmigung. Erforderlich sei eine ablehnende Mitteilung des Vorgesetzten, die hier - unstreitig - fehlt.

Das Arbeitsgericht habe die geteilten Dienste an den noch streitgegenständlichen 13 Tagen im November 2018 zu Recht als Kurzeinsätze i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund

bewertet. Aus der tariflichen Vorschrift lasse sich nicht entnehmen, dass es um kurzfristig angeordnete oder einmalige Einsätze gehe. Mangels Anhalt in der tariflichen Regelung komme es auf abweichende Äußerungen des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes nicht an. Vielmehr spreche § 4 MTV Bund dafür, dass bei wesentlichen Unterbrechungen eines Auftrags von Kurzeinsätzen auszugehen sei, weil von einer Beendigung der Tätigkeit auszugehen sei. Aus § 3 Ziff.1, 2 MTV Bund folge nichts anderes. Der Arbeitgeber könne die Arbeitnehmer in der Sicherheitsbranche durchaus zu geteilten Einsätzen in einer Schicht auch in räumlich entfernten Objekten einplanen. Aus Ausgleich sei er aber gehalten, den Beschäftigten dann bei jedem Einsatz mindestens vier Stunden zu beschäftigen. Es gehe darum, die Beschäftigten vor ständigen Kurzeinsätzen ohne sinnvolle Erholungs- und Freizeitmöglichkeiten zu schützen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

I. Die rechtzeitig eingelegte und begründete Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist insbesondere betreffend die Urlaubsvergütung ausreichend begründet. Die von der Beklagten angeführte Begründung betreffend die angeblich fehlende Urlaubsgewährung genügt noch den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO. Ob diese Begründung der Beklagten schlüssig und rechtlich zutreffend ist, ist keine Frage der Zulässigkeit sondern der Begründetheit der Berufung (BAG 14.05.2019 - 3 AZR 274/18, juris Rn. 18).

II. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet, weil die zulässigen Zahlungsanträge, so sie Gegenstand des Berufungsverfahrens sind, begründet sind. Der Kläger kann von der Beklagten aufgrund eines weiteren Tages Urlaubs im November 2018 die von ihm geforderte Urlaubsvergütung von 63,94 Euro brutto verlangen. Ihm steht außerdem ein Zahlungsanspruch in Höhe von 132,08 Euro brutto für Kurzeinsätze an 13 Tagen im November 2018 zu. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden.

1. Der Kläger kann von der Beklagten aufgrund eines weiteren Tages Urlaubs im November 2018 die von ihm geforderte Urlaubsvergütung von 63,94 Euro brutto verlangen.

a) Entgegen der Ansicht der Beklagten stehen dem Kläger für das Jahr 2018 gemäß § 9 Satz 1 des Arbeitsvertrags i.V.m. § 5 Ziff. 3 MTV NRW insgesamt 30 Werktage Erholungsurlaub zu und nicht lediglich 29 Werktage. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Bestimmung in § 5 Ziff. 3 MTV NRW.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG 19.02.2020 - 5 AZR 179/18, juris Rn. 16).

bb) Es handelt sich bei dem tariflichen zusätzlichen Urlaub, der gemäß § 5 Ziff. 3 MTV NRW in Abhängigkeit von der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit um jeweils zwei Werktage zunächst von 26 auf 28 Werktage und in der höchsten Stufe auf 36 Werktage ansteigt, nicht um einen Teilurlaub i.S.v. § 5 Abs. 1 Buchstabe a) BUrlG, der im ersten Jahr der erreichten höheren Betriebszugehörigkeit zu zwölfteln ist (vgl. so i.E. auch für den Zusatzurlaub der schwerbehinderten Menschen BAG 26.04.1990 - 8 AZR 517/89, juris Rn. 22). Eine solche Regelung lässt sich der tariflichen Bestimmung von § 5 Ziff. 3 MTV NRW weder nach Wortlaut, Sinn und Zweck noch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang entnehmen. Das Gegenteil ist der Fall, wovon das Arbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist. Bezugsrahmen für den tariflichen Urlaub ist, wie es sich aus § 5 Ziff. 1 MTV NRW ergibt, das Kalenderjahr. Darauf beziehen sich sowohl der tarifliche Grundurlaub von 26 Werktagen in § 5 Ziff. 2 MTV NRW als auch der zusätzliche tarifliche Urlaub gemäß § 5 Ziff. 3 MTV NRW in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit. Der Tarifvertrag regelt dabei ausdrücklich, wann dieser zusätzliche Urlaub in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit erwächst, d.h. entsteht. Der Anspruch entsteht ab dem auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat. Dabei wird von den Tarifvertragsparteien kein anteiliger Urlaub geregelt, sondern „die zusätzlichen Urlaubstage“ erwachsen ab diesem Zeitpunkt. Eine Einschränkung auf Anteile davon oder eine Quotelung im ersten Jahr enthält diese tarifliche Regelung nicht. Es hätte nahe gelegen, dies zu regeln, wenn die Tarifvertragsparteien dies gewollt hätte, weil nicht sämtliche Betriebszugehörigkeiten am Jahresanfang beginnen. Es kommt regelmäßig vor, dass - wie auch hier - die von § 5 Ziff. 3 MTV NRW geforderte höhere ununterbrochene Betriebszugehörigkeit im Jahresverlauf erreicht wird. Die Frage einer Quotelung liegt damit auf der Hand. Die Tarifvertragsparteien haben zudem bedacht, dass die erhöhte Betriebszugehörigkeit nicht immer am Monatsanfang erreicht wird und deshalb für das Entstehen pauschal auf den auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat abgestellt. Wenn die Tarifvertragsparteien in diesem Zusammenhang gerade keine Quotelung regeln, sie aber an anderer Stelle für einen anderen Fall, nämlich in § 5 Ziff. 5 MTV NRW vorsehen, ergibt der tarifliche Gesamtzusammenhang zur Überzeugung der Kammer eindeutig, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Quotelung bei § 5 Ziff. 3 MTV NRW gerade nicht vereinbart haben. Dies muss erst Recht gelten, weil der Entstehungszeitpunkt der zusätzlichen Urlaubstage in § 5 Ziff. 3 Satz 2 MTV NRW ausdrück-

lich einer Regelung zugeführt worden ist. Dem entspricht der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Mit der höheren ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit ist der volle tarifliche zusätzliche Urlaub von jeweils zwei Werktagen mehr aufgrund der pauschalen Regelung ab dem auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat verdient. Diese pauschale Anknüpfung hat - wie von der Kammer in der mündlichen Verhandlung mitgeteilt - zur Folge, dass bei Erreichen der erhöhten Betriebszugehörigkeit im Dezember eines Jahres der zusätzliche Urlaub erst ab dem Folgejahr entsteht, weil es auf den auf die Vollendung der Betriebszugehörigkeit folgenden Monat ankommt. Für den Kläger, der mit Ablauf des 20.08.2018 eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von vier Jahren erreicht hatte, bedeutet dies, dass ihm bereits im Kalenderjahr 2018 ein Erholungsurlaub von insgesamt 30 Werktagen zustand.

b) Der Kläger, der im Kalenderjahr 2018 zuvor bereits 24 Urlaubstage in Anspruch genommen hatte, hatte für den Zeitraum vom 19.11.2018 bis zum 24.11.2018 für weitere 6 Tage durch Eintragung auf der Urlaubsliste, die er seinem Vorgesetzten eingereicht hatte, ordnungsgemäß Urlaub beantragt. Dieser Urlaub galt gemäß Ziffer 5 BV Urlaub als genehmigt und erteilt, nachdem der Kläger von seinem Vorgesetzten bis zum 31.12.2017 keine gegenteilige Mitteilung erhalten hatte. Die Kammer hat den Parteien im Termin mitgeteilt, dass sie auf der Grundlage des Sachvortrags des Klägers und der BV Urlaub, nachdem die Beklagte sich dazu zuletzt nicht mehr geäußert hatte, von einer Urlaubsgenehmigung für den o.g. Zeitraum im November 2018 ausgeht. Die Beklagte hat daraufhin erklärt, dass sie die Urlaubserteilung auf der Grundlage der BV Urlaub nicht mehr in Frage stelle.

c) Dem Kläger steht aufgrund des nicht vergüteten 6. Urlaubstages im Monat November 2018 gegen die Beklagte noch ein Zahlungsanspruch von insgesamt 63,94 Euro brutto zu. Der Urlaubsverdienst je Urlaubstag beträgt für den Kläger für den Urlaub im Monat November 2018 gemäß § 5 Ziff. 9 MTV NRW 62,73 Euro brutto (19.570,76 Euro brutto geteilt durch 312). $62,73 \text{ Euro brutto} \times 6 = 376,38 \text{ Euro brutto}$. Der Kläger rechnet hier $19.570,76 \text{ Euro brutto} : 312 \times 6 = 376,36 \text{ Euro brutto}$. $376,36 \text{ Euro brutto}$ abzüglich bereits gezahlter Urlaubsvergütung von 312,42 Euro brutto ergibt den zugesprochenen Betrag von 63,94 Euro brutto. Daran ist das Gericht gemäß § 308 Abs. 1 ZPO gebunden. Über die Höhe der noch geschuldeten Urlaubsvergütung besteht im Übrigen zwischen den Parteien kein Streit.

d) Der Anspruch auf die weitere Urlaubsvergütung von 63,94 Euro brutto für den Monat November 2018 ist nicht verfallen, weil der Kläger diesen rechtzeitig geltend gemacht und eingeklagt hat. Insoweit kommt es nicht darauf an, ob § 9 MTV NRW oder § 11 MTV Bund zur Anwendung kommt. Ausgehend von dem arbeitsvertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt am 15. des Folgemonats (§ 5 Ziff. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrags) hat der Kläger den Anspruch per Telefax am 11.03.2019 innerhalb von drei Monaten gegenüber der Beklagten unter Angabe von Gründen geltend gemacht. Nach der Ablehnung am 25.03.2019 hat der Kläger rechtzeitig am 24.06.2019 innerhalb von drei Monaten bei dem Arbeitsgericht Essen Klage eingereicht.

e) Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

2. Dem Kläger steht gemäß § 3 Ziff. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrags i.V.m. § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund ein Zahlungsanspruch in Höhe von 132,08 Euro brutto für Kurzeinsätze an 13 Tagen im November 2018 zu.

a) Bei den geteilten Diensten am 2.11., 5.11., 7.11., 9.11., 12.11. bis 16.11., 26. bis 28.11. und am 30.11.2018 handelte es sich bei dem Einsatz bei der M. U. process GmbH von jeweils drei Stunden um Kurzeinsätze i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund. Dies ergibt die Auslegung dieser tarifvertraglichen Bestimmung.

Auszugehen ist zunächst von dem Wortlaut in § 6 Ziff.1.3 Satz 1 MTV Bund. Der zusätzliche Vergütungsanspruch knüpft dabei nur an den Begriff des „Kurzeinsatzes“ an. Es muss sich mithin um einen „Einsatz“ handeln und dieser muss „kurz“ sein. Die weiteren Einschränkungen, von denen die Beklagte ausgeht, lassen sich bereits dem Wortlaut nicht entnehmen. Weder ergibt sich daraus, dass es um Einsätze geht, die nicht im regulären Dienstplan aufgeführt sind oder um solche, die nur einmal am Tag anfallen. Es ist gerade keine Regelung dahingehend aufgenommen worden, dass es sich um „außerplanmäßige Kurzeinsätze“ handelt. Bei dieser Begrifflichkeit wird kumulativ auf die besondere Beeinträchtigung durch die Kürze des Einsatzes und dessen mangelnde Planbarkeit abgestellt (so zu § 9 Abs. 8 JazTV im Bereich der DB AG BAG 12.05.2005 - 6 AZR 220/05, juris Rn. 22, 20). Es geht auch nicht darum, dass von dem regulären Arbeitszeitmodell abgewichen wird. Dies ist keine Frage der Definition des „Kurzeinsatzes“ i.S.v. § 6 Ziff 1.3 Satz 1 MTV Bund sondern eine solche der Ausnahmebestimmung in § 6 Ziff. 1.3 Satz 2 MTV Bund. Kurz ist der Einsatz, wenn er nicht die Mindestzeit von 4 Stunden erreicht. Aus der Systematik des MTV Bund ergibt sich zur Überzeugung der Kammer, dass es auch innerhalb eines Tage durch geteilte Dienste mehrere Einsätze geben kann, die kurz sind. Der Tarifvertrag stellt gerade nicht auf den Begriff der Schicht ab, den er z.B. in § 3 Ziff. 1, 2 MTV Bund verwendet. Es kann mithin innerhalb einer Schicht mehrere Einsätze i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund geben. Zutreffender Anknüpfungspunkt dafür ist § 4 Ziff. 1 MTV Bund, der regelt, wann der Dienst beginnt und endet. Entscheidend ist danach der definierte Beginn in der Dienstanweisung bzw. die Übergabe oder Rückgabe der Arbeitsmittel. Gemäß der Dienstanweisung der Beklagten für das K. center F. P. sowie der allgemeinen Dienstanweisung Sicherheit, hat der Kläger seinen Dienst im K. center F. P. jeweils beendet und seine Tätigkeit mit neuem Dienstbeginn bei der M. U. process GmbH aufgenommen. Dies muss zur Überzeugung der Kammer jedenfalls dann gelten, wenn bei den geteilten zwischen den Einsätzen - wie hier - ein deutlicher zeitlicher Zwischenzeitraum von jeweils ca. 4 Stunden (13.00 Uhr bis 17.00 Uhr) liegt. Dies ergibt der Sinn und Zweck von § 6 Ziff. 1.3 Satz 1 MTV Bund. Es soll z.B. ausgeglichen werden, dass die Arbeitnehmer durch den Kurzeinsatz eine im Verhältnis zur Einsatzdauer längere Wegezeit in Kauf nehmen müssen (vgl. dazu BAG 12.05.2005 a.a.O. Rn. 22). Die Kammer hat berücksichtigt, dass es in der Sicherheitsbranche typisch ist, dass die Arbeit nicht an einem Objekt, sondern an mehreren Objekten und so auch in verschiedenen Einsätzen erbracht wird. Dies bedingt durchaus geteilte Einsätze. § 6 Ziff 1.3. MTV

Bund stellt insoweit einen von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Interessenausgleich dar. Die Arbeitnehmer dürfen auch zu Kurzeinsätzen herangezogen werden, die weniger als vier Stunden ausmachen. Wegen der damit verbundenen Belastungen, auch eine wie hier „zerstückelte“ Freizeit, erhalten sie aber mindestens vier Stunden vergütet. Anders mag dies dann sein, wenn ein Teilzeitarbeitsvertrag überhaupt nur einen Einsatz von weniger als vier Stunden vorsieht. Letztlich kann dies offen bleiben. Jedenfalls lässt sich aus der tariflichen Bestimmung nicht ableiten, dass Teilzeitarbeitsverträge mit z.B. weniger als vier Stunden Einsatz am Tag unzulässig sind. Allenfalls ist die Folge, dass aufgrund der dadurch entstehenden Belastungen der tarifliche Preis dafür gemäß § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund mit vier Stunden bestimmt ist. Letztlich bedarf dies hier keiner Entscheidung, weil es nicht um einen solchen Teilzeitarbeitsvertrag geht. Auch eine Eingrenzung der Bestimmung in § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund auf Teilzeitarbeitsverhältnisse ergibt sich nicht, zumal der MTV Bund in seinen Bestimmungen durchgehend das Vollzeitverhältnis regelt. Ein Grund, warum dies bei § 6 Ziff.1.3 MTV Bund anders sein sollte, ist nicht ersichtlich. Entgegen der Ansicht der Beklagten ergibt sich aus § 3 Ziff. 1, 2 MTV Bund kein anderes Ergebnis. Zunächst geht es hier gerade nicht - wie in § 3 Ziff. 1 MTV Bund vorausgesetzt - um eine ununterbrochene Schicht. Aus § 3 Ziff. 2 Abs. 2 MTV Bund folgt ebenfalls nichts anderes. Danach kann es zwar innerhalb einer Schicht drei zusammenhängende Stunden in einem Objekt geben. Dies bleibt aber immer noch innerhalb der Schicht und bedeutet nicht, dass damit ein wie hier geteilter Dienst gemeint ist. Vielmehr ist immer dann, wenn drei Stunden in einem Objekt zusammenhängend gearbeitet wird und sich z.B. daran nahtlos ein anderes Objekt anschließt eine Eingruppierung in den Objektschutzdienst/Separatwachdienst anzunehmen. Einen Rückschluss auf die Bewertung geteilter Dienste lässt dies nicht zu. Letztlich geht § 6 Ziff. 1.3 Satz 1 MTV Bund von einem weiten und nicht durch zusätzliche Merkmale eingegrenzten Begriff des „Kurzeinsatzes“ aus. Eine Eingrenzung erfolgt nicht innerhalb der Begrifflichkeit des „Kurzeinsatzes“, sondern über § 6 Ziff. 1.3 Satz 2 MTV Bund.

b) Die Anwendung von § 6 Ziffer 1.3 MTV Bund ist nicht gemäß Satz 2 dieser Bestimmung ausgeschlossen. Die Parteien haben keine wirksame kapazitätsorientierte oder variable Arbeitszeit vereinbart.

aa) Die Ausnahmebestimmung beschränkt sich weder alleine auf eine Abrede i.S.v. § 12 TzBfG noch auf Teilzeitbeschäftigte. Die Arbeit auf Abruf i.S.v. § 12 TzBfG bezeichnen die Tarifvertragsparteien auch so, wie es sich aus § 6 Ziff. 6 MTV Bund ergibt. Vielmehr wird in § 6 Ziff.1.3 Satz 2 MTV Bund zunächst allgemein auf eine kapazitätsorientierte Arbeitszeit abgestellt. Die typische sog. „KAPOVAZ-Abrede“ ist die Vereinbarung einer variablen Lage der Arbeitszeit im Rahmen eines vorbestimmten Bezugszeitraums bei festgeschriebenem Arbeitsumfang. Während die Dauer der Arbeitszeit für den Bezugszeitraum feststeht, steht die Verteilung unter dem Direktionsrecht des Arbeitgebers (ErfK/Preis, 20. Auf.2020 § 12 TzBfG Rn. 6). Dabei bleibt § 6 Ziff 1.3 Satz 2 MTV Bund nicht stehen, sondern lässt ganz allgemein die Vereinbarung einer variablen Arbeitszeit ausreichen. Eine Eingrenzung der Ausnahmebestimmung alleine auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (vgl. zur Frage der Anwendung von § 12 TzBfG auch

auf Vollzeitarbeitsverhältnisse ErfK/Preis a.a.O. § 12 TzBfG Rn. 4 m.w.N.) lässt sich damit nicht begründen. Es wäre auch aus Gründen der Gleichbehandlung problematisch, wenn bei variabler Arbeitszeitvereinbarung nur bei Teilzeitbeschäftigten keine Vergütung von Kurzeinsätzen gemäß § 6 Ziff. 1.3 Satz 1 MTV Bund erfolgte, bei Vollzeitbeschäftigten gleichwohl.

bb) Die Parteien haben kein wirksames variables Arbeitszeitmodell i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 Satz 2 MTV Bund in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart. Die vertragliche Regelung zur Arbeitszeit verstößt gegen die allgemeinverbindliche Regelung des § 2 Ziff. 1 MTV NRW. Unabhängig davon ist die Vereinbarung in Ziffer 4 des Formulararbeitsvertrages wegen Abweichung vom gesetzlichen Leitbild gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unwirksam.

(1) Die vertragliche Regelung zur Arbeitszeit in Ziffer 4 des Arbeitsvertrags verstößt gegen die allgemeinverbindliche Regelung des § 2 Ziff. 1 MTV NRW.

(1.1) Die Regelung zur Arbeitszeit in § 2 Ziff. 1 MTV NRW, auf die es gemäß § 6 Ziff. 3 MTV Bund ankommt, enthält ausdrücklich eine tarifliche Mindestarbeitszeit von monatlich 173 Stunden (im Februar 160 Stunden). Abweichend davon enthält § 2 Ziff. 2 MTV NRW eine monatliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres. Diese tarifliche Systematik bedeutet, dass die Arbeitnehmer verpflichtet sind, monatlich 173 Stunden zu arbeiten. Die Arbeitgeber schulden in diesem Umfang die Beschäftigung der Arbeitnehmer. Diese tarifliche Vorgabe der auf den Monat bezogenen Mindestarbeitszeit verdeutlicht den Regelungsansatz. Die tarifgebundenen Arbeitgeber müssen die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer jedenfalls im Umfang dieser Mindestarbeitszeit zu Arbeitsleistungen heranziehen. Andererseits haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch, zu mehr als 173 Stunden monatlich herangezogen zu werden. Die in § 2 Ziff. 2 MTV NRW eröffnete Flexibilisierungsmöglichkeit steht allein der Arbeitgeberseite offen und begründet keine Ansprüche der Arbeitnehmer. § 2 Ziff. 2 MTV NRW soll den Gegebenheiten im Sicherheitsgewerbe Rechnung tragen. Den Arbeitgebern wird tarifvertraglich die Möglichkeit eröffnet, Arbeitsschichten an den Bedürfnissen der Kunden auszurichten und dabei die tarifliche Mindestarbeitszeit nicht nur vorübergehend zu überschreiten (BAG 22.04.2009 - 5 AZR 629/08, juris). Diese Regelungen sind allgemeinverbindlich (Bekanntmachung vom 19.06.2017, BAnz AT 05.07.2017 B9) und erfassen das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 5 Abs. 4 TVG unabhängig von einer Tarifbindung der Beklagten.

(1.2) Von der tariflichen Regelung in § 2 Ziff. 1 MTV NRW weicht der Arbeitsvertrag in unzulässiger Weise zum Nachteil des Klägers ab (§ 4 Abs. 1, 3 TVG). Die Regelung in Ziff. 4 des Arbeitsvertrags zur Arbeitszeit enthält schon keine Mindestarbeitszeit, wie es der Tarifvertrag vorsieht, sondern nur eine regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 173 Stunden. Dadurch, dass der Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit, wie er § 2 Ziff. 2 MTV NRW entspricht, verwendet wird, ergibt sich, dass entgegen der tariflichen Vorgaben, der Arbeitsvertrag gerade keinen Anspruch darauf gewährt, dass der Kläger jeden Monat mindestens 173 Stunden, bzw. im Februar 160 zur Arbeit herangezogen,

d.h. beschäftigt und damit auch vergütet wird. Dem entsprechen die übrigen Regelungen in Ziff. 4 des Arbeitsvertrags. Danach erbringt der Kläger die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall. Es wird sodann eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart, die je nach Bedarf über mehrere Wochen verteilt werden kann, wobei der Ausgleich innerhalb von 52 Wochen erreicht werden muss. Damit ist keine monatliche Mindestarbeitszeit von 173 Stunden bzw. 160 Stunden im Februar vereinbart. Dies gilt erst recht, wenn es in § 5 Ziff. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags heißt, dass der Lohn nur für die angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt wird. Damit weicht die Arbeitszeitregelung, welche die Parteien in § 4 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags vereinbart haben, in ihrer Flexibilisierung und Verteilung in unzulässiger Weise vom Allgemeinverbindlichen § 2 Ziff. 1 MTV NRW ab und ist unwirksam. Sie kann deshalb auch keine wirksame abweichende Regelung zur kapazitätsorientierter und/oder variabler Arbeitszeit gemäß § 6 Ziff. 1.3 Satz 2 MTV Bund sein. Dies ist in der mündlichen Verhandlung erörtert worden. Es mag sein, dass die Beklagte den Kläger tatsächlich tarifkonform mit mindestens 173 bzw. 160 Stunden im Monat zur Arbeit heranzieht und auch vergütet. Dies ändert nichts daran, dass die vertragliche Regelung in § 4 Ziff.1 des Arbeitsvertrags unwirksam und deshalb keine wirksame abweichende Vereinbarung i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 Satz 2 MTV Bund sein kann.

(2) Unabhängig davon ist die Vereinbarung in Ziffer 4 des Formulararbeitsvertrages wegen Abweichung vom gesetzlichen Leitbild gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unwirksam.

(2.1) Es handelt sich um einen von der Beklagten in einer Vielzahl von Fällen verwandten und dem Kläger gestellten Formulararbeitsvertrag i.S.v. § 305 Abs. 1 BGB, wie sich bereits aus dem äußeren Anschein ergibt. Der Vertrag ist als Arbeitsvertrag Sicherheit bzw. in der Fußzeile als S-FB - Arbeitsvertrag Sicherheit bezeichnet. Es wird die Bezeichnung Beschäftigter gewählt, womit gemäß § 20 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages weibliche als auch männliche Beschäftigte umfasst sind. Außerdem enthält der Arbeitsvertrag Ankreuzkästchen und Ausfüllfelder.

(2.2) Mit der Allgemeinverbindlicherklärung wird die tarifliche Regelung des § 2 Ziff. 1 MTV NRW zum gesetzlichen Leitbild i.S.v. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB (HWK/Roloff, 10. Auf. 2020, § 307 BGB Rn. 8 a.E.). Hiervon weicht die vertragliche Regelung in § 4 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags aus den obigen Gründen ab und benachteiligt den Kläger unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB.

c) Da die Beklagte den Einsatz bei der M. U. process GmbH nur mit jeweils 3 Stunden vergütet hat und diese Einsätze, weil es sich um Kurzeinsätze i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund handelt, mit jeweils vier Stunden zu vergüten sind, kann der Kläger die Bezahlung von 13 weiteren Stunden, d.h. wie beantragt 13 x 10,16 Euro brutto, d.h. 132,08 Euro brutto, von der Beklagten verlangen. Da die Beklagte dem Kläger diese 13 Stunden bislang überhaupt nicht vergütet hat, kommt es nicht darauf an, dass sie dem Kläger in dem Monat November bereits mehr als 173 Stunden, nämlich 177,45 Stunden vergütet hat. Dass die sich in der Summe aus der Abrechnung für November

2018 ergebenden 177,45 Stunden ohne Rechtsgrund vergütet worden sind, ist nicht ersichtlich. Vielmehr hat die Beklagte dem Kläger die nunmehr geltend gemachten weiteren zusätzlichen Stunden aufgrund ihrer - vom Gericht nicht geteilten - Rechtsansicht, dass es sich bei dem Einsatz bei der M. U. process GmbH nicht um Kurzeinsätze handelte, bislang nicht vergütet. Das ist der Streit der Parteien.

d) Der Anspruch auf Vergütung für die o.g. Kurzeinsätze ist nicht verfallen, weil der Kläger diesen rechtzeitig geltend gemacht und eingeklagt hat. Insoweit kommt es nicht darauf an, ob § 9 MTV NRW oder § 11 MTV Bund zur Anwendung kommt. Ausgehend von dem arbeitsvertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt am 15. des Folgemonats (§ 5 Ziff. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrags) hat der Kläger den Anspruch auch insoweit per Telefax am 11.03.2019 innerhalb von drei Monaten gegenüber der Beklagten unter Angabe von Gründen geltend gemacht. Richtig ist, dass das Geltendmachungsschreiben eine höhere als die zugesprochene Summe enthält. Dies ändert nichts an der wirksamen Geltendmachung. Der Grund, nämlich die Vergütung der Kurzeinsätze innerhalb der geteilten Dienste, ist in dem Schreiben vom 11.03.2019 ebenso dargelegt, wie der konkrete Zeitraum November 2018, für den die zusätzliche Vergütung geltend gemacht wird. Da über die tatsächliche Arbeitsleistung des Klägers im November 2018 kein Streit besteht, war klar, dass von der Geltendmachung auch die Einsätze bei M. U. process GmbH mit drei Stunden, die mit vier Stunden vergütet werden sollen, erfasst waren. Dies ist in der mündlichen Verhandlung erörtert worden. Die Beklagte hat weder vorher im Verfahren noch nach der Erörterung geltend gemacht, dass ihr nicht klar gewesen sei, dass der Kläger mit dem Schreiben vom 11.03.2020 auch für die og. Einsätze bei M. U. process eine Vergütung von insgesamt jeweils 4 Stunden begehrte. Nach der Ablehnung am 25.03.2019 hat der Kläger rechtzeitig am 24.06.2019 innerhalb von drei Monaten bei dem Arbeitsgericht Essen Klage eingereicht.

e) Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB

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

C. Die Kammer hat betreffend die Einordnung von geteilten Diensten als Kurzeinsätze i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 MTV Bund für die Beklagte die Revision gemäß §§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Soweit ersichtlich liegt weder höchstrichterliche Rechtsprechung zum Begriff der Kurzeinsätze i.S.v. § 6 Ziff. 1.3 Satz 1 MTV noch zur Einordnung von geteilten Diensten als solche Kurzeinsätze noch zur Ausnahmebestimmung in § 6 Ziff. 1.3. Satz 2 MTV Bund vor. Diese Rechtsfragen stellen sich nach Angaben der Parteien im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen in einer Vielzahl von Fällen, weil die geteilten Dienste die Regel seien. Im Übrigen hat die Kammer die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht für gegeben erachtet. Angesichts der konkreten Ausgestaltung von § 9 MTV NRW und

des sich daraus zur Überzeugung der Kammer ergebenden eindeutigen Auslegungsergebnisses erachtet die Kammer die den Urlaubsanspruch des Klägers betreffende Frage nicht für klärungsbedürftig.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden soweit diese mit einem Betrag von 132,08 Euro brutto nebst Zinsen betreffend die Kurzeinsätze unterlegen ist.

Im Übrigen ist für die beklagte Partei sowie für die klagende Partei kein Rechtsmittel gegeben. Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde für die beklagte Partei betreffend das Unterliegen in Höhe von 63,94 Euro mit der Urlaubsvergütung wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

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.**

Dr. Gotthardt

Glombitza

Hartwich

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -