

3 Sa 194/20  
10 Ca 4540/16  
Arbeitsgericht Düsseldorf

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 04.08.2020

Willms  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Q. K., E. Straße 8, E.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigter:**

Rechtsanwalt Dr. P. A., Q.-H.-Straße 91, E.

**g e g e n**

die Katholische Kirchengemeinde E.-Q., vertreten durch Pfarrer  
I. E., C. Straße 9, E.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte:**

Rechtsanwältin L. H., S. Straße 44, E.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 04.08.2020  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden  
sowie die ehrenamtlichen Richter Heinrich und Fischer

**für R e c h t erkannt:**

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.01.2017 – Az.: 10 Ca 4540/16 – teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.594,27 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.01.2016 zu zahlen.**
- II. **Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**
- III. **Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits in allen Instanzen zu 91%, die Beklagte zu 9%.**
- IV. **Die Revision wird zugelassen.**

### **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Entscheidung der Berufungskammer vom 10.04.2018 – 3 Sa 144/17 – und deren Aufhebung sowie Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung durch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – weiterhin über Differenzvergütungsansprüche wegen einer aus Sicht des Klägers unzutreffenden Eingruppierung für zuletzt noch den Zeitraum von Mai 2004 bis einschließlich April 2015 und in diesem Zusammenhang insbesondere über die Frage, ob und in welchem Umfang dem Kläger im Zusammenhang mit dem Verfall seines Erfüllungsanspruchs wegen Verstoßes der Beklagten gegen ihre Pflichten aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG ein entsprechender Schadensersatzanspruch zusteht.

Der am 06.01.1951 geborene Kläger war in der Zeit vom 10.06.1996 bis zum 05.06.2016 als Küster und Reinigungskraft bei der Beklagten beschäftigt. Der am 24.07.1996 vom erzbischöflichen Generalvikariat genehmigte schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien (Blatt 10 ff. der Akte) enthält unter anderem folgende Regelungen:

#### **„§ 2**

*Die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) ist in ihrer jeweiligen Fassung einschließlich der Anlagen Bestandteil dieses Vertrages.*

...

#### **§ 5**

*Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe K IX Fallgruppe ohne beginnend mit Stufe 08 eingruppiert. ...*

...

## **§ 11**

*Sonstige Vereinbarungen: Herr K. verpflichtet sich zur Küsterausbildung am St. H. B. und diese mit der Küsterprüfung bis zum 09.06.1998 erfolgreich abzuschließen.“*

Der Kläger hat am 22.05.1971 in B. (Polen) die Abschlussprüfung des Berufstechnikums bestanden. Mit Bescheinigung des Regierungspräsidenten Arnsberg vom 14.07.1989 (Blatt 425 der Akte) wurde die Gleichwertigkeit dieser Ausbildung mit dem Zeugnis über das Bestehen der Staatlichen Technikerprüfung in der Fachrichtung Elektrotechnik anerkannt und dem Kläger gestattet, die Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ zu führen.

Mit weiterem Bescheid der Handwerkskammer Düsseldorf vom 07.09.1989 (Blatt 428 der Akte) wurde der von dem Kläger in M. am 19.06.1968 erworbene Befähigungsnachweis als qualifizierter Arbeiter im Beruf Monteur für Radio- und Fernsehreparatur als gleichwertig mit der Gesellenprüfung im Radio- und Fernsehtechniker-Handwerk anerkannt. Darüber hinaus hat der Kläger in der Zeit vom 06.08. bis zum 03.09.1990 bei der Gewerbeförderungsanstalt der Handwerkskammer Düsseldorf einen Weiterbildungslehrgang „Grundlagen der Elektrotechnik“ absolviert.

Aufgrund der vorstehend genannten, von ihm erworbenen Qualifikationen war der Kläger befugt und in der Lage, Arbeiten oder Reparaturarbeiten in den kirchlichen Räumen der Beklagten durchzuführen.

Nachdem der Kläger am 06.05.1998 die Küsterprüfung (Sakristan-Prüfung) bestanden hatte (Blatt 314 der Akte), wurde er mit Nachtragsvertrag vom 20.07.1998 (Blatt 315 der Akte) rückwirkend zum 01.05.1998 in die Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.2 höhergruppiert. Nach weiteren zwei Jahren erfolgte eine Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe K VII. Im Nachtragsvertrag vom 25.09.2000 (Blatt 316 der Akte) wurde hierzu festgehalten, dass § 5 des Arbeitsvertrages dahingehend geändert wird, dass der Kläger in die Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 beginnend mit Stufe 09 eingruppiert ist und ab 01.05.2000 in die Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 beginnend mit Stufe 08.

Die maßgeblichen Regelungen des § 20 KAVO zur Eingruppierung lauteten in dem Zeitraum von 1996 bis 30.09.2005 wie folgt:

### **„§ 20 Eingruppierung**

- (1) *Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1. Der Mitarbeiter erhält die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.*

- (2) *Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.*

*Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.*

...

- (3) *Tätigkeitskombinationen, die in der Anlage 1 genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz 2 Unterabsatz 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.*

- (4) *Die Vergütungsgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.*

...

### **§ 21a Bewährungsaufstieg**

- (1) *Erfüllt der Mitarbeiter ein Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1, das ein Aufrücken in eine höhere Vergütungsgruppe oder eine Vergütungsgruppenzulage nach Bewährung vorsieht, ist er nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.*
- (2) *Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist. ...“*

Die Anlage 1 zur KAVO enthielt in der ab 1998 gültigen Fassung zum liturgischen Dienst (Blatt 285 f. der Akte) bei Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.2 die Anforderung „Küster/Hausmeister mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster“ sowie bei Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 die Anforderung „Mitarbeiter der Fallgruppen 3.1.1 bis 3.1.4 mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung, die der ihnen übertragenen Küstertätigkeit förderlich ist, in den ersten zwei Jahren der Tätigkeit“. Zur Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 ist geregelt: „Mitarbeiter nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 3.1.6“; ferner ist dort zur „Eingruppierung ... bei Bewährung nach § 21a“ geregelt: „K VIb 9.3.1.6 nach 4 Jahren“.

Eine Höhergruppierung des Klägers nach 4 Jahren, also zum 01.05.2004 in die Vergütungsgruppe K VIb Fallgruppe 9.3.1.6 erfolgte nicht. In den dem Kläger erteilten Abrechnungen (Blatt 98 ff., 117 ff. der Akte) wurde unverändert die Vergütungsgruppe K VII genannt und entsprechend vergütet, wobei lediglich ein Stufenaufstieg in die Stufe 09 jedenfalls seit dem Jahr 2002 und in die Stufe 10 im Jahr 2004 nachvollzogen wurde.

...

Das Vergütungssystem der KAVO wurde zum 01.10.2005 reformiert (KAVO 2005). Dabei wurde der Bewährungsaufstieg abgeschafft und die Vergütung nach Entgeltgruppen statt Vergütungsgruppen eingeführt. Nach § 60v KAVO 2005 ergeben sich die im Rahmen der KAVO-Reform beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen aus den Anlagen 5a, 5b, 6 und 27 KAVO 2005. § 2 Abs. 1 der Anlage 27 KAVO 2005 verweist bzgl. der Zuordnung der Vergütungsgruppen auf die Zuordnungstabelle in Anlage 5a KAVO 2005. Danach erfolgte aus der Vergütungsgruppe K VII eine Überleitung in die Entgeltgruppe 5, wenn der Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe K VIb noch ausstand. Mitarbeiter, die bereits in die Vergütungsgruppe K VIb aufgestiegen waren, wurden dagegen in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet.

Der Kläger wurde zum 01.10.2005 in die Entgeltgruppe 5 (Stufe 6) KAVO 2005 überführt und fortlaufend bis April 2015 hiernach vergütet.

Mit Nachtragsvertrag vom 27.07.2010 (Blatt 317 der Akte) reduzierten die Parteien den Arbeitszeitumfang des Klägers auf 79,487 % eines Vollzeitbeschäftigten bzw. auf 31 Wochenstunden, wobei weiter geregelt wurde, dass hiervon 66,68 % auf die Küstertätigkeit und 33,32 % auf die Tätigkeit als Reinigungskraft entfielen.

Nachdem der Kläger mündlich eine höhere Eingruppierung nach Maßgabe der Entgeltgruppe 6 Stufe 6 KAVO gegenüber der Beklagten geltend gemacht hatte, nahm diese rückwirkend zum 01.05.2015 die entsprechende Höhergruppierung und die Nachzahlung der entsprechenden Differenzbeträge vor. Schriftlich erstmals mit anwaltlichem Schreiben vom 30.12.2015 (Blatt 15 f. der Akte) machte der Kläger darüber hinaus gegenüber der Beklagten geltend, dass er bereits seit dem 01.07.2002 in die Entgeltgruppe 6, Stufe 6 der Anlage 5a KAVO 2005 statt in die Entgeltgruppe 5 Stufe 6 KAVO 2005 hätte eingruppiert werden müssen, da er bereits seit diesem Zeitpunkt eine sechsjährige Tätigkeit als Küster aufgewiesen habe. Dies lehnte die Beklagte unter anderem mit Hinweis auf die Verfallsfristenregelung der KAVO mit anwaltlichem Schreiben vom 07.01.2016 ab (Blatt 30 f. der Akte).

Die Verfallsfristenregelung des § 57 KAVO in der hier maßgeblichen Fassung (a.F.) lautet:

**„§ 57 Ausschlussfristen**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit in dieser Ordnung nichts anderes bestimmt ist.*
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.“*

Mit seiner am 15.08.2016 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingereichten und der Beklagten am 23.08.2016 zugestellten Klage hat der Kläger seinen Anspruch gerichtlich weiterverfolgt. Er hat die Zahlung der von ihm beanspruchten Differenzvergütung zwischen den Vergütungsgruppen K VII und K VIb bzw. (ab 01.10.2005) zwischen den Entgeltgruppen 5 und 6 unter Berücksichtigung der jeweils zutreffenden Stufen für die Zeit vom 01.07.2002 bis zum 30.04.2015 in – rechnerisch unstreitiger, sich im Einzelnen aus der Aufstellung Blatt 3 ff. der Klageschrift ergebender – Höhe von insgesamt 17.501,03 € brutto sowie eine Schadensersatzpauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB in Höhe von 40,00 € geltend gemacht. Er hat hierzu die Ansicht vertreten, dass die Ansprüche nicht aufgrund der in § 57 KAVO a.F. enthaltenen Ausschlussfrist verfallen seien. Jedenfalls stünden ihm die Ansprüche unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes zu.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.501,03 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.01.2016 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Schadensersatzpauschale in Höhe von 40,00 € zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Gehaltsabrechnung über die Zahlung gemäß Antrag Nr. 1 zu erteilen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat erstinstanzlich im Wesentlichen den Verfall etwaiger Ansprüche des Klägers nach § 57 Absatz 1 KAVO a.F. eingewandt.

Mit Urteil vom 12.01.2017 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Klage abgewiesen. Gegen das ihm am 17.01.2017 über seinen Prozessbevollmächtigten zugestellte Urteil hat der Kläger mit am 16.02.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 03.04.2017 – mit am 03.04.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet.

Die Berufung ist nach Beweisaufnahme mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10.04.2018 – 3 Sa 144/17 – zurückgewiesen und die Revision zugelassen

worden. Auf die Revision des Klägers hat das Bundesarbeitsgericht das Berufungsurteil mit Urteil vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung – auch über die Kosten der Revision – an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

In dem fortgesetzten Berufungsverfahren greift der Kläger – nach teilweiser Berufungsrücknahme in der mündlichen Verhandlung vom 09.06.2020 – das erstinstanzliche Urteil noch an, soweit darin der Klageantrag Ziffer 1 auch hinsichtlich des geltend gemachten Schadensersatzanspruchs für den Zeitraum von Mai 2004 bis zum 30.04.2015 in Höhe von 14.292,59 € brutto nebst Zinsen abgewiesen worden ist. Unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen und bisherigen Berufungsvorbringens und unter Bezugnahme auf die Revisionsentscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist er der Ansicht, dass ihm in der nunmehr noch geltend gemachten Höhe ein Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte zustehe. Denn auf der Grundlage des in der Berufung nunmehr unstreitig gewordenen Sachverhalts stehe fest, dass er zusätzlich zu seiner Küsterprüfung eine Berufsausbildung erworben habe, die der ihm übertragenen Küstertätigkeit förderlich gewesen sei. Damit seien die Voraussetzungen der Höhergruppierung des Klägers erfüllt gewesen, so dass auch die Voraussetzungen für den von ihm geltend gemachten Bewährungsaufstieg vorgelegen hätten. Auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.10.2019 seien seine Ansprüche auf Gehaltsnachzahlung für die Zeit von Mai 2004 bis zum 30.04.2015 zwar aufgrund der Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. verfallen. Er habe aber gemäß § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB gegen die Beklagte einen Schadensersatzanspruch in gleicher Höhe wegen deren pflichtwidrig unterlassener Unterrichtung über die Verfallsfrist. Insoweit behauptet er, bei pflichtgemäßer Unterrichtung über die Verfallsfrist hätte er seine Ansprüche nicht nur innerhalb dieser Frist außergerichtlich geltend gemacht, sondern auch rechtzeitig und mit der Folge der Verjährungshemmung Klage erhoben. Insoweit beruft er sich auf die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens. Weder sei der Schadensersatzanspruch verjährt noch wäre Verjährung hinsichtlich des Primäranspruchs eingetreten, wenn die Beklagte ihre Pflichten aus dem Nachweisgesetz gegenüber dem Kläger ordnungsgemäß erfüllt hätte. Zudem werde der Schadensersatzanspruch auch auf eine pflichtwidrig unterbliebene Aufklärung über die Voraussetzung des Bewährungsaufstiegs und den Höhergruppierungsanspruch gestützt. Im Übrigen ist der Kläger der Ansicht, die Bindung des Berufungsgerichts nach §§ 72 Abs. 5 ArbGG, 563 Abs. 2 ZPO an die rechtliche Beurteilung durch das Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 30.10.2019 erstrecke sich auch darauf, dass der Primäranspruch nicht verjährt sei. Das Bundesarbeitsgericht habe in dem Urteil vom 30.10.2019 ausgeführt, ein Schadensersatzanspruch des Klägers könne bestehen, „falls der Kläger tatsächlich falsch eingruppiert war und deshalb den streitigen Vergütungsanspruch gehabt hätte.“ Das Revisionsgericht sei somit davon ausgegangen, dass weder dem Primäranspruch verjährungsrechtliche Einwendungen entgegenstünden noch die Kausalität zwischen Pflichtverletzung der Beklagten und Schaden des Klägers aufgrund der anwendbaren Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens in Frage stehe. Die Zurückverweisung der Sache durch das Bundesarbeitsgericht sei

allein wegen noch erforderlicher Feststellungen zu den Voraussetzungen des Höhergruppierungsanspruchs erfolgt. Soweit das Bundesarbeitsgericht seinen Prüfauftrag an das Landesarbeitsgericht am Schluss seiner Entscheidung noch auf die von der Beklagten erhobene Einrede der Verjährung erstreckt habe, beziehe sich dies erkennbar allein auf den Schadensersatzanspruch. Prüfe das Berufungsgericht nun auch die Verjährung des Primäranspruchs und schränke aus diesem Grunde den Schadensersatzanspruch des Klägers ein, missachte es die Bindungswirkung des Revisionsurteils. Dieses habe zudem hinsichtlich der Kausalität bei der Prüfung des Schadensersatzanspruchs und der Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens nicht zwischen einstufigen und zweistufigen Ausschlussfristen unterschieden und die Frage mithin offensichtlich nicht für relevant gehalten; auch hieran sei das Berufungsgericht nunmehr gebunden. Hinzu komme, dass sich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Einschränkung nicht entnehmen lasse, dass die Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens nur soweit reichen könne, wie die Ausschlussfrist, die nicht hinreichend nachgewiesen worden sei. Vielmehr gelte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass grundsätzlich davon auszugehen sei, dass jedermann bei ausreichender Information seine Eigeninteressen in vernünftiger Weise wahrnehmen werde. Daraus folge, dass sich die Vermutungswirkung im vorliegenden Fall auch darauf erstrecke, dass der Kläger rechtzeitig Klage erhoben hätte, wenn er die Verfallfrist gekannt hätte. Denn es ergebe keinen Sinn, dass der Kläger seine Ansprüche dann zwar schriftlich rechtzeitig geltend gemacht, im Falle der Ablehnung aber keine Klage erhoben hätte. Dagegen spreche bereits der tatsächliche Geschehensablauf, denn der Kläger habe seine Ansprüche mit anwaltlichem Schreiben vom 30.12.2015 gegenüber der Beklagten geltend gemacht und nach Ablehnung dann im August 2016 auch eingeklagt. Dieses Geschehen hätte sich bei Kenntnis des Klägers von der Verfallsfrist nicht erst in den Jahren 2015 und 2016 abgespielt, sondern bereits im Jahr 2004. Die Frage der Verjährung des Primäranspruchs werde von dem Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 30.10.2019 schließlich deshalb an keiner Stelle problematisiert, weil das Gericht allein auf den wegen der Ausschlussfrist untergegangenen Anspruch abstelle, der sich in einen Schadensersatzanspruch umwandeln könne. Ein bereits untergegangener Anspruch könne nicht mehr der Verjährung unterliegen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.01.2017 – 10 Ca 4540/16 – teilweise abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 14.292,59 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.01.2016 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**



Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen sowie bisherigen Berufungsvorbringens. Ihre früheren Bedenken gegen die Eingruppierung des Klägers nach einem Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe K VIb Fallgruppe 9.3.1.6 KAVO a.F. und damit seine Überleitung in die Entgeltgruppe 6 KAVO 2005 hält sie nicht mehr aufrecht. Sie nimmt allerdings Bezug auf ihre bereits mit Schriftsatz vom 28.12.2017 erhobene Verjährungseinrede, die sich sowohl auf den Primäranspruch als auch auf den Schadensersatzanspruch beziehe. Infolge Verjährung seien Ansprüche für die Zeit vor dem 01.01.2013 nicht mehr begründet. Sie bestreitet ein aufklärungsgemäßes Verhalten des Klägers für den Fall eines früheren Nachweises der Ausschlussfrist und insbesondere, dass der Kläger dann auch rechtzeitig Klage erhoben hätte. Denn unabhängig von einem rechtswirksamen Hinweis auf die Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung binnen sechs Monaten sei der Kläger zu keiner Zeit gehindert gewesen, seinen Anspruch auf Höhergruppierung auch bereits 2004 im Klagewege geltend zu machen. Dass er dies unterlassen habe und sein Primäranspruch unabhängig von der Ausschlussfrist jedenfalls für die Zeit vor dem 01.01.2013 damit auch verjährt gewesen wäre, habe mit der Unkenntnis der einstufigen Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. nichts zu tun. Dass er bei deren früherer Kenntnis Ansprüche nicht nur früher schriftlich geltend gemacht, sondern auch eingeklagt hätte, bestreitet die Beklagte ausdrücklich unter Verweis darauf, dass er eben hieran nicht gehindert gewesen sei. Damit führe eine ihr vorwerfbare Pflichtverletzung aber auch zu keinem Schaden des Klägers für einen vor dem 01.01.2013 liegenden Zeitraum. Denn insoweit wären Primäransprüche des Klägers ohnehin verjährt gewesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

### **I.**

Die Berufung des Klägers ist, wie es bereits im Urteil der Berufungskammer vom 10.04.2018 – und insoweit von dem Bundesarbeitsgericht unbeanstandet – festgestellt worden ist, zulässig.

### **II.**

Die Berufung ist unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – und nach dem Ergebnis der erneuten Berufungs-

verhandlung nunmehr zwar teilweise, allerdings lediglich im Umfang eines Schadensersatzanspruchs von 1.594,27 € brutto nebst Zinsen begründet. Darüber hinaus ist sie weiterhin nicht begründet.

Zwar geht der Kläger zu Recht davon aus, dass ihm ab 01.05.2004 im Wege des Bewährungsaufstiegs eine Vergütung nach Vergütungsgruppe K VIb KAVO zustand und er mithin bei Überleitung in die neuen Entgeltgruppen am 01.10.2005 in die Entgeltgruppe 6 hätte überführt werden müssen, so dass die von ihm in unstreitiger Höhe ab 01.05.2004 berechneten Differenzvergütungsansprüche grundsätzlich entstanden waren.

Die Differenzzahlungsansprüche des Klägers sind jedoch als Primäransprüche für die Zeit ab 01.05.2004 bis 30.04.2015 nach § 57 Abs. 1 KAVO a.F. verfallen, da sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wurden. Diese Feststellungen in dem Berufungsurteil vom 10.04.2018 – 3 Sa 144/17 –, die sich die Berufungskammer erneut zu eigen macht und auf die sie Bezug nimmt, sind durch das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 30.10.2019 (6 AZR 465/18, juris, Rz. 30 – 45) bestätigt worden.

Dem Kläger steht gegen die Beklagte allerdings wegen der von dieser unterlassenen Unterrichtung über die Verfallsfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB ein Anspruch auf Schadensersatz in – insoweit nicht streitiger – Höhe von 1.594,27 € brutto nebst Zinsen im Hinblick auf die unverjährten, aber verfallenen Primäransprüche aus dem Zeitraum vom 01.01.2013 bis 30.04.2015 zu.

Soweit der Kläger seine Ansprüche als Schadensersatzansprüche auch für den Zeitraum vor dem 01.01.2013 weiterverfolgt, fehlt es hingegen an einem adäquat-kausal auf die Pflichtverletzung der Beklagten zurückzuführenden Schaden. Denn die entsprechenden Primäransprüche wären nicht nur verfallen, sondern unabhängig von der Ausschlussfrist, auf die nicht ordnungsgemäß hingewiesen worden ist, im Zeitpunkt der erstmaligen Klageerhebung auch verjährt gewesen. Dass der Kläger seine Ansprüche auch als Primäransprüche erstmals nach Ablauf der Verjährungsfrist eingeklagt hat, kann er nicht kausal auf eine Pflichtverletzung der Beklagten zurückführen, sondern geht allein zu seinen Lasten und begründet insoweit daher keinen Anspruch auf Schadensersatz. Dies nach der Zurückverweisung des Rechtsstreits und neuer Berufungsverhandlung festzustellen ist die Berufungskammer entgegen der Ansicht des Klägers schließlich nicht wegen einer entgegenstehenden Bindungswirkung nach §§ 72 Abs. 5 ArbGG, 563 Abs. 2 ZPO gehindert, denn das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der Kausalität zwischen unterlassener Aufklärung über die Ausschlussfrist und dem eingetretenen Schaden nicht näher inhaltlich beschäftigt und damit keine rechtliche Beurteilung vorgenommen, die der Aufhebung des Urteils vom 10.04.2018 zugrunde gelegt worden ist. Im Gegenteil hat das Bundesarbeitsgericht unter Rz. 64 des Urteils vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – seinen „Prüfauftrag“ an das Landesarbeitsgericht ausdrücklich und einschränkungslos auf die von der Beklagten erhobene Einrede der Verjährung erstreckt.

Im Einzelnen:

1. Auch nach der Zurückverweisung des Rechtsstreits und unter Berücksichtigung sowohl der hierfür tragenden Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 24 – 29) als auch des nachfolgend klägerseits fortgeführten und unstreitig gebliebenen Sachvortrages bleibt erneut festzustellen, dass der Kläger ab 01.05.2004 Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe K VIb KAVO gehabt hat und dementsprechend bei Umstellung des Vergütungssystems der KAVO zum 01.10.2005 nach § 60v KAVO 2005 i.V.m. Anlage 5a eine Überführung seiner Vergütung in die Entgeltgruppe 6 hätte erfolgen müssen.

Die Anforderungen der seinerzeit maßgeblichen Vorschriften der KAVO für den Bewährungsaufstieg von der Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 in die Vergütungsgruppe K VIb Fallgruppe 9.3.1.6 der Anlage 1 zur KAVO a.F. waren in der Person des Klägers zum 01.05.2004 erfüllt.

Nach § 20 Abs. 2 Unterabsatz 2 KAVO in der seinerzeit maßgeblichen Fassung entsprach die gesamte auszuübende Tätigkeit eines Mitarbeiters den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich zumindest zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfielen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllten. Die damals gültige Anlage 1 hatte im Liturgischen Dienst bei den Vergütungsgruppen K VIII und K VII Fallgruppe 3.1.6 jeweils zur Voraussetzung die Ausübung einer Küstertätigkeit mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung, die der übertragenen Küstertätigkeit förderlich ist.

Der Kläger war unstreitig und ausweislich seines Arbeitsvertrages bei der Beklagten im gesamten Zeitraum seiner Tätigkeit als „Küster/Reinigungskraft“ beschäftigt. Das ist neben dem ursprünglichen Arbeitsvertrag aus dem Jahr 1996 auch festgehalten worden in den Nachtragsverträgen vom 20.07.1998 und vom 27.07.2010. Wie bereits im Urteil der Berufungskammer vom 10.04.2018 – und insoweit weder von den Parteien noch durch das Bundesarbeitsgericht beanstandet – festgestellt worden ist, wurde die Küstertätigkeit dabei überwiegend ausgeübt. Das entspricht im Übrigen auch der vertraglichen Bestätigung eines überwiegenden Einsatzes des Klägers als Küster (nämlich im Umfang von 2/3 seiner Tätigkeit) im Nachtragsvertrag vom 27.07.2010 und den zuvor 1998 und 2000 vollzogenen und vertraglich bestätigten Bewährungsaufstiegen, die ihrerseits bereits die überwiegende Tätigkeit des Klägers als Küster zur Voraussetzung hatten.

Soweit das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 30.10.2019 (6 AZR 465/18, juris, Rz. 26 ff.) einen Rechtsanwendungsfehler des Berufungsgerichts insoweit festgestellt hat, als die Berufungskammer davon ausgegangen war, dass bereits die von dem Kläger im Mai 1998 erfolgreich abgelegte Sakristanprüfung zugleich eine Fachausbildung gewesen sei, die der übertragenen Küstertätigkeit förderlich gewesen sei, ist die Berufungskammer an diese die Aufhebung ihrer Entscheidung vom 10.04.2018 tragende

(vgl. BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 20, 27, 29, 30, 64) rechtliche Beurteilung ohnehin gemäß §§ 72 Abs. 5 ArbGG, 563 Abs. 2 ZPO gebunden. Darüber hinaus folgt sie der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aber auch ausdrücklich und gibt ihre anderslautende frühere Ansicht auf, da die rechtlichen Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts diesbezüglich nicht nur bindend, sondern auch überzeugend sind.

Die danach an das Vorliegen einer förderlichen Berufs- oder Fachausbildung im Sinne der Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 KAVO a.F. zu stellenden Anforderungen hat der Kläger nach dem nach Zurückverweisung der Sache nunmehr auf der Grundlage des unstreitigen weiteren Sachvortrages der Parteien festzustellenden Sachverhalt erfüllt. Denn danach verfügte der Kläger bereits aus der Zeit vor Beginn des Arbeitsverhältnisses über eine Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker sowie über eine als mit der Gesellenprüfung im Radio- und Fernsehtechnikerhandwerk gleichwertig anerkannte Ausbildung. Darüber hinaus hat er einen Weiterbildungslehrgang zu Grundlagen der Elektrotechnik absolviert. Seine entsprechende Berufsausbildung befähigte ihn unstreitig dazu, Arbeiten oder Reparaturarbeiten in den kirchlichen Räumen der Beklagten durchzuführen und war damit seiner vertraglichen Tätigkeit als Küster förderlich. Denn durch die zusätzliche Ausbildung und Befähigung des Klägers ersparte die Beklagte in seinem Tätigkeitsbereich als Küster die Beauftragung entsprechend externer Fachkräfte. Die damit festzustellende Förderlichkeit der bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses absolvierten Ausbildungen des Klägers steht zwischen den Parteien außer Streit. Die Beklagte hat ihre früheren Bedenken gegen die zum Bewährungsaufstieg führende Eingruppierung des Klägers laut Schriftsatz vom 09.04.2020 ausdrücklich nicht aufrecht erhalten.

Damit lagen im Mai 1998 die Voraussetzungen der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 vor. Dies wurde zutreffend im Nachtragsvertrag vom 25.09.2000 entsprechend bestätigt. Zugleich wurde dort zum 01.05.2000 der nach 2 Jahren vorgesehene Bewährungsaufstieg des Klägers in die Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 nachvollzogen. Lediglich der dann weiter mögliche Bewährungsaufstieg des Klägers am 01.05.2004 nach 4-jähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe K VIb Fallgruppe 9.3.1.6 KAVO a.F. hat nicht stattgefunden.

Dabei lagen die Voraussetzungen für diesen Bewährungsaufstieg am 01.05.2004 aber vor. Denn nach § 21a Abs. 1 und 2 KAVO in der seinerzeit gültigen Fassung fand der Bewährungsaufstieg automatisch nach Erfüllung der Bewährungszeit bei Bewährung statt. Das ergibt der Wortlaut des § 21a Abs. 1 KAVO a.F., der kein Antragsersfordernis vorsieht und davon spricht, dass der Mitarbeiter bei Vorliegen der Voraussetzungen in die entsprechend höhere Vergütungsgruppe „höhergruppiert ist“. Die für den Bewährungsaufstieg vorausgesetzte Bewährung in der bisherigen Tätigkeit hat die Berufungskammer bereits im Urteil vom 10.04.2018 (3 Sa 144/17, juris, Rz. 56) festgestellt. Diese Feststellung ist von keiner Partei, insbesondere nicht von der Beklagten in Frage gestellt worden, so dass hierauf nochmals Bezug genommen wird. Die Beklagte hat

ihre früheren Bedenken gegen das Vorliegen der Voraussetzungen des Bewährungsaufstiegs des Klägers in die Vergütungsgruppe K VIb Fallgruppe 9.3.1.6 KAVO a.F. spätestens seit ihrer entsprechenden Stellungnahme im Schriftsatz vom 09.04.2020 ausdrücklich nicht mehr aufrecht erhalten.

Lag mithin eine Bewährung des Klägers in den Jahren 2000 bis 2004 vor, hätte im Wege des Bewährungsaufstieges am 01.05.2004 eine Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe K VIb KAVO a.F. erfolgen müssen, was zum 01.10.2005 zu einer Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe 6 KAVO 2005 geführt hätte. Diese ist unterblieben. Damit war ein entsprechender Differenzvergütungsanspruch des Klägers in betragsmäßig unstreitiger, sich aus Blatt 4-8 der Klageschrift ergebender Höhe für die Zeit ab 01.05.2004 bis 30.04.2015 zunächst entstanden.

**2.** Dieser Differenzzahlungsanspruch als Primäranspruch ist nach § 57 Abs. 1 KAVO mangels rechtzeitiger schriftlicher Geltendmachung, die bis spätestens 01.11.2015 hätte erfolgen müssen, vollständig untergegangen. Die hierzu bereits im Urteil der Berufungskammer vom 10.04.2018 – 3 Sa 144/17 – getroffenen Feststellungen hat das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 (juris, Rz. 31 – 45) bestätigt. Hierauf wird zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen Bezug genommen.

**3.** Entgegen der von der Berufungskammer in der aufgehobenen Entscheidung vom 10.04.2018 noch vertretenen Auffassung und unter nunmehr maßgeblicher Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – steht dem Kläger aber jedenfalls hinsichtlich der zwar verfallenen, jedoch nicht verjährten Differenzzahlungsansprüche vom 01.01.2013 bis 30.04.2015 gegen die Beklagte ein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB in entsprechender Höhe zu.

**a.** Die Beklagte hat nach der die Berufungskammer gemäß §§ 72 Abs. 5 ArbGG, 563 Abs. 2 ZPO bindenden rechtlichen Beurteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 46, 49 - 62) gegen ihre Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz verstoßen, indem sie den Kläger entgegen ihrer Pflicht aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG in keiner der ihm überlassenen Niederschriften bzw. Vertragsexemplare im Sinne von § 2 Abs. 1 bzw. 4 NachwG explizit auf die wesentliche Vertragsbedingung der Verfallfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. hingewiesen hat.

**b.** Die Pflichtverletzung der Beklagten ist von ihr zu vertreten, denn das Vertretenmüssen der Pflichtverletzung durch den Schuldner wird nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB gesetzlich vermutet (Ulber in: Erman, BGB, 16. Auflage, § 280 Rn. 66; Lorenz in: BeckOK BGB, 55. Edition (Stand: 01.08.2020), § 280 Rn. 31) und die Beklagte hat zu ihrer Entlastung weder etwas vorgetragen noch Beweis angeboten.

**c.** Der aus der von der Beklagten zu vertretenden Pflichtverletzung resultierende Schadensersatzanspruch ist auf Naturalrestitution gerichtet (§ 249 Abs. 1 BGB). Deshalb kann ein Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber verlangen, so gestellt zu werden, als wäre sein Zahlungsanspruch nicht untergegangen, wenn ein solcher Anspruch nur wegen Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers bestehen würde (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47; BAG vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10, juris, Rz. 34). Bei der Prüfung der adäquaten Verursachung kommt dem Arbeitnehmer die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens zugute (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47; BAG vom 05.11.2003 – 5 AZR 676/02, juris, Rz. 25). Er hat allerdings die Kausalität zwischen der unterlassenen Aufklärung und dem eingetretenen Schaden darzulegen (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47; BAG vom 20.06.2018 – 4 AZR 235/15, juris, Rz. 23; BAG vom 20.04.2011 – 5 AZR 171/10, juris, Rz. 27; vgl. auch BAG vom 24.05.2017 – 5 AZR 251/16, juris, Rz. 68).

Der Kläger hat Schadensersatz in Höhe der erhobenen Forderung wegen unterlassener Unterrichtung über die Verfallfrist verlangt und behauptet, er hätte den Anspruch bei Kenntnis von der Verfallfrist rechtzeitig geltend gemacht. Bei der vorzunehmenden Prüfung der adäquaten Kausalität kommt ihm die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens insoweit zugute, als danach jedenfalls hinsichtlich aller bei Klageerhebung im August 2016 noch nicht verjährten Differenzzahlungsansprüche zu vermuten ist, dass er sie bei Kenntnis der Ausschlussfrist rechtzeitig schriftlich außergerichtlich geltend gemacht und damit die Verfallfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. eingehalten hätte. Hinsichtlich der bei Klageerhebung noch nicht verjährten Ansprüche gilt zudem, dass diese allein – also ausschließlich – wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist als Primäranspruch untergegangen sind. Bei Einhaltung der Frist hätte der Kläger sie also mit seiner Zahlungsklage bereits als Primäranspruch erfolgreich durchsetzen können. Der Verlust dieser Differenzzahlungsansprüche ist damit adäquat-kausal auf die unterlassene ordnungsgemäße Unterrichtung über die Verfallfrist des § 57 Abs. 1 KAVO – die Pflichtverletzung der Beklagten – zurückzuführen.

Der dem Kläger mithin entstandene und nach §§ 280 Abs. 1 Satz 1, 249 Abs. 1 BGB auszugleichende Schaden beträgt 1.594,27 € brutto. Das ist die Summe der – der Höhe nach unstreitigen – Differenzzahlungsansprüche des Klägers für den Zeitraum 01.01.2013 bis 30.04.2015, wie er sich aus der Aufstellung des Klägers auf Seite 7 und 8 der Klageschrift ergibt. Dabei handelt es sich um die Differenz zwischen der dem Kläger gezahlten Vergütung nach Entgeltgruppe 5 Stufe 6 und der ihm zustehenden Vergütung nach Entgeltgruppe 6 Stufe 6 KAVO 2005. Die Differenz macht für 2013 unstreitig 526,61 € brutto aus, für 2014 den Betrag von 888,58 € brutto und für 2015 bis 30.04.2015 den Betrag von 179,08 € brutto. Die Summe ergibt 1.594,27 € brutto.

**d.** Im Umfang des dem Kläger zuzusprechenden Schadensersatzes schuldet die Beklagte ihm aufgrund des durch die Mahnung vom 30.12.2015 mit Fristsetzung zum 14.01.2016 ab dem Folgetag bewirkten Verzugs aus §§ 286, 288 BGB auch die beantragten Zinsen.

**4.** Entgegen der Ansicht des Klägers steht ihm gegen die Beklagte allerdings hinsichtlich der Differenzzahlungsansprüche für die Zeit vor dem 01.01.2013 und damit für den deutlich größeren Teil seiner Klageforderung kein Anspruch auf Schadensersatz zu. Zwar ist auch insoweit gemäß den vorstehenden Feststellungen zu II.3.a/b der Entscheidungsgründe von einer durch die Beklagte zu vertretenden Pflichtverletzung auszugehen. Hier mangelt es aber an einer hinreichenden Darlegung und dem Nachweis der adäquat-kausalen Schadensverursachung. Die Vermutung des aufklärungsgemäßen Verhaltens allein hilft dem Kläger hinsichtlich dieser Ansprüche nicht weiter, da diese nicht monokausal allein infolge Verfalls untergegangen sind, sondern bei der erst im August 2016 erfolgten Klageerhebung auch aufgrund der von der Beklagten erhobenen Einrede der Verjährung und damit gänzlich unabhängig von der Verfallfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. nicht mehr durchsetzbar waren.

**a.** Die Primäransprüche des Klägers auf Differenzvergütungszahlung waren gemäß § 29 Abs. 1 Satz 2 KAVO a.F. jeweils am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat entstanden und fällig. Die dreijährige Verjährungsfrist für alle Primäransprüche des Jahres 2012 gemäß § 195 BGB begann gemäß § 199 Abs. 1 BGB mit dem Schluss des Jahres 2012. Denn mit dem Jahresschluss waren alle Differenzzahlungsansprüche dieses Jahres entstanden und hatte der Kläger als Gläubiger auch Kenntnis von den diese Ansprüche begründenden Umständen und der Person der Beklagten als Schuldnerin.

Entstanden im Sinne von § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB ist ein Anspruch, sobald dessen Befriedigung rechtlich verlangt und notfalls klageweise geltend gemacht werden kann, was grundsätzlich auch seine Fälligkeit voraussetzt (ErfK/Preis, 20. Auflage, §§ 194-218 BGB Rn. 8 m.w.N.). Der letzte monatliche Differenzzahlungsanspruch des Klägers für Dezember 2012 war gemäß § 29 Abs. 1 Satz 2 KAVO a.F. am 31.12.2012 entstanden und fällig, die übrigen Primäransprüche waren es jeweils allesamt bereits früher.

Die von § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB geforderte Kenntnis des Gläubigers ist vorhanden, wenn er aufgrund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person Klage erheben kann, die bei verständiger Würdigung so viel Erfolgsaussicht hat, dass sie dem Gläubiger zumutbar ist. Die erforderliche Kenntnis setzt keine zutreffende rechtliche Würdigung voraus, es genügt vielmehr die Kenntnis der den Anspruch begründenden tatsächlichen Umstände (BAG vom 24.09.2014 – 5 AZR 256/13, juris, Rz. 21; BAG vom 13.03.2013 – 5 AZR 424/12, juris, Rz. 24; BGH vom 20.01.2009 – XI ZR 504/07, juris, Rz. 47; ErfK/Preis, 20. Auflage, §§ 194-218 BGB Rn. 9 m.w.N.). Diese Voraussetzungen lagen für den Bewährungsaufstieg des Klägers und damit seinen entsprechenden Höhergruppierungs- wie auch den daraus folgenden Differenzzahlungsanspruch beim Kläger bereits seit Mai 2004 vor. Denn die seinen Bewährungsaufstieg begründenden Tatsachen kannte er allesamt bereits von Beginn an. Die rechtliche Beurteilung des Bewährungsaufstiegs erweist sich auch nicht als derart schwierig, dass eine Differenzzahlungsklage deswegen unzumutbar gewesen wäre. Auf-

grund der ausreichenden Tatsachenkenntnis des Klägers waren seine Ansprüche jeweils mit Fälligkeit auch grundsätzlich einklagbar. Gründe für eine ausnahmsweise gegebene Unzumutbarkeit der Klage auf Differenzzahlung sind weder mit Blick auf die Verjährungsproblematik von dem Kläger vorgebracht worden noch ersichtlich.

Das gilt auch vor dem Hintergrund der bereits zur Frage der Pflichtverletzung der Beklagten wegen angeblicher Verweigerung der Einsichtnahme in die KAVO, angeblicher Irreführung und Fehlinformation des Klägers, der Begründung von Vertrauenstatbeständen oder der fehlerhaften Vergütungsabrechnung getroffenen Feststellungen der Berufungskammer im Urteil vom 10.04.2018 (3 Sa 144/17, juris, Rz. 80 – 96), an denen festgehalten und auf die ergänzend Bezug genommen wird. Nach diesen von dem Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 30.10.2019 (6 AZR 465/18, juris, Rz. 42 – 45, 63) bestätigten Feststellungen der Berufungskammer ist der Kläger nicht in einer der Beklagten anzulastenden oder von ihr zu vertretenden Weise von der Geltendmachung ihm zustehender Differenzvergütungsansprüche abgehalten worden. Er kannte die erforderlichen Tatsachen für die Feststellung seiner Differenzvergütungsansprüche und eine Klage wäre ihm daher ebenso möglich wie zumutbar gewesen.

Die Verjährungsfrist für die Primäransprüche des Jahres 2012 begann somit mit dem Ende des Jahres 2012 zu laufen und endete mit dem Jahresende 2015. Ab dem 01.01.2016 und mithin bei Klageerhebung im August 2016 waren diese Ansprüche verjährt. Für die vor 2012 angefallenen Differenzzahlungsansprüche der Vorjahre gilt entsprechendes bereits für die jeweils zuvor abgelaufenen Dreijahreszeiträume ab Jahresschluss. Alle diese Ansprüche wurden daher von der Einrede der Verjährung, die die Beklagte in der Berufungsinstanz und laut Schriftsatz vom 28.12.2017 (dort Seite 2) ausdrücklich auch hinsichtlich der Primärforderungen des Klägers erhoben hat, erfasst.

**b.** Hinsichtlich der verjährten Primäransprüche des Klägers und damit hinsichtlich der aus der Zeit vor dem 01.01.2013 resultierenden Differenzvergütungsansprüche steht dem Kläger gegen die Beklagte kein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB als einziger in Betracht kommender Anspruchsgrundlage wegen des nicht gesetzmäßig erfolgten Nachweises der Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. zu. Denn insoweit fehlt es an der Voraussetzung eines dem Kläger adäquat-kausal durch die festgestellte Pflichtverletzung der Beklagten entstandenen Schadens.

Wie zuvor schon ausgeführt, kann ein Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber im Rahmen des hier zu prüfenden Schadensersatzanspruchs verlangen, so gestellt zu werden, als wäre sein Zahlungsanspruch nicht untergegangen, wenn ein solcher Anspruch nur wegen Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers bestehen würde (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47; BAG vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10, juris, Rz. 34). Bei der Prüfung der adäquaten Verursachung kommt dem Arbeitnehmer die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens zugute (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47; BAG



vom 05.11.2003 – 5 AZR 676/02, juris, Rz. 25). Er hat allerdings die Kausalität zwischen der unterlassenen Aufklärung und dem eingetretenen Schaden darzulegen (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47; BAG vom 20.06.2018 – 4 AZR 235/15, juris, Rz. 23; BAG vom 20.04.2011 – 5 AZR 171/10, juris, Rz. 27; vgl. auch BAG vom 24.05.2017 – 5 AZR 251/16, juris, Rz. 68).

Die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens im Falle eines erfolgten Hinweises auf die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. führt entgegen der Ansicht des Klägers im vorliegenden Fall nicht dazu, dass anzunehmen wäre, der Kläger hätte bei entsprechender Kenntnis der Ausschlussfrist seine Ansprüche nicht nur rechtzeitig schriftlich (außergerichtlich) geltend gemacht, sondern auch rechtzeitig innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist eingeklagt. Richtig ist zwar, dass der Vermutung die Einschätzung zugrunde liegt, dass grundsätzlich davon auszugehen ist, dass jedermann bei ausreichender Information seine Eigeninteressen in vernünftiger Weise wahrt (BAG vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10, juris, Rz. 35; BAG vom 05.11.2003 – 5 AZR 676/02, juris, Rz. 25). Die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens bezieht sich gleichwohl aber allein auf den Aufklärungsgegenstand und damit hier auf die Verfallfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. Wäre der Primäranspruch nicht nur – also allein – wegen Versäumung der Ausschlussfrist erloschen und würde er mithin also selbst bei unterstellt gesetzmäßigem Nachweis der Ausschlussfrist durch den Arbeitgeber nicht bestehen, scheidet der Anspruch auf Schadensersatz aus (vgl. BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47; BAG vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10, juris, Rz. 34).

Die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. ist eine sogenannte einstufige Ausschlussfrist. Sie verlangt allein die schriftliche Geltendmachung binnen sechs Monaten nach Fälligkeit eines Anspruchs. Sie verlangt im Unterschied zu einer zweistufigen Ausschlussfrist nicht zusätzlich nach Ablauf einer weiteren Frist die gerichtliche – und damit die Verjährung hemmende – Geltendmachung des Anspruchs. Das bedeutet, dass selbst bei rechtzeitig und formgerecht innerhalb dieser Frist geltend gemachten Ansprüchen gleichwohl noch deren Verjährung eintreten kann, wenn sie nicht zusätzlich auch innerhalb der jeweiligen Verjährungsfristen eingeklagt werden. Der Anspruchsgegner kann den Ansprüchen also auch bei seitens des Gläubigers gewahrter Ausschlussfrist noch erfolgreich im Prozess die Verjährungseinrede entgegenhalten, wenn neben der rechtzeitigen schriftlichen Geltendmachung nicht auch die rechtzeitige Klageerhebung erfolgt ist (Voltolini, Die Nachweispflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf tarifvertragliche Ausschlussfristen, 2013, Seite 35 m.w.N.).

Die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens wirkt zugunsten des ansonsten weiterhin für den adäquat-kausal auf den unterlassenen gesetzeskonformen Nachweis zurückzuführenden Schaden darlegungs- und beweisbelasteten Klägers nur soweit, wie es um die von der Beklagten verletzte Aufklärungspflicht geht. Mithin ist zu vermuten, dass der Kläger bei nach Maßgabe des Nachweisgesetzes erfolgtem Hinweis auf die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. seine Differenzvergütungsansprüche auch innerhalb der sechsmonatigen Frist schriftlich gegenüber der Beklagten geltend gemacht hätte.

Nicht auf der Grundlage dieser Vermutungsregel der Rechtsprechung zu vermuten ist hingegen, dass er seine Ansprüche dann auch innerhalb der Verjährungsfrist jeweils gerichtlich geltend gemacht hätte. Die Ansicht des Klägers, dass die Vermutungswirkung, dass jedermann bei ausreichender Information seine Eigeninteressen in vernünftiger Weise wahrt, sich bei erfolgtem Hinweis auf eine einstufige Ausschlussfrist auch auf die nachfolgend rechtzeitige Klageerhebung beziehe, fußt auf keiner erkennbaren oder gar von ihm entsprechend belegten empirischen Grundlage. Sie beachtet auch nicht hinreichend, dass die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens eben auf den Gegenstand der Aufklärung bezogen ist. Es ist davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer in Kenntnis der Ausschlussfrist dieselbe wahren wird. Damit ist aber keineswegs gesichert, dass der Arbeitnehmer auch die gesetzliche Verjährungsfrist als weitere, der erfolgreichen Geltendmachung von Ansprüchen entgegenstehende Frist, kennt und demgemäß einhalten wird. Auch die Kenntnis des Klägers von der Verjährungsfrist ist für den Zeitraum vor 2016 unbekannt und dem Parteivorbringen nicht zu entnehmen.

Noch weniger ist klar oder auch nur zu vermuten, dass der Kläger die Verjährungsfrist eingehalten hätte, wenn er über die Ausschlussfrist im Bilde gewesen wäre. Die tatsächlichen Umstände sprechen bereits dagegen. Denn wenn der Kläger, wie er behauptet, die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F. nicht kannte, hätte er gleichwohl spätestens bis 31.12.2007 Klage auf Zahlung seiner Differenzlohnansprüche erheben können und müssen, um einer erfolgreichen Einrede der Verjährung seitens der Beklagten zuvorzukommen. Ab 01.01.2008 waren die ersten Primäransprüche des Klägers, nämlich die im Jahr 2004 entstandenen bereits verjährt. Dass der Kläger eine Klage gleichwohl bis August 2016 nicht erhoben hat, hatte mit der Unkenntnis von der – noch früher einsetzenden und zum Erlöschen seiner Ansprüche führenden – Ausschlussfrist offenkundig nichts zu tun und war mithin unabhängig von der Pflichtverletzung der Beklagten. Dabei sind die fehlende Kenntnis des Klägers von der gesetzlichen Verjährungsfrist oder eine fehlende Bereitschaft, im noch auf längere Sicht laufenden und nicht – wie im August 2016 – bereits beendeten Arbeitsverhältnis keine Klage gegen den Arbeitgeber führen zu wollen, nur zwei von vielen denkbaren Gründen dafür, dass der Kläger erst nach vielen Jahren und nach eingetretener Verjährung zahlreicher Zahlungsforderungen den Klageweg beschritten hat. Mit einer vorwerfbar Pflichtverletzung der Beklagten hat das nichts zu tun, erst recht nicht mit der hier allein relevanten des nicht gesetzmäßigen Nachweises der Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO a.F..

Soweit der Kläger darauf verweist, nach der Ende 2015 erfolgten Geltendmachung sei dann im August 2016 auch die Zahlungsklage erfolgt, begründet das vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen weder aufgrund der Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens noch sonst eine adäquat-kausal auf den unterbliebenen Hinweis auf die einstufige Ausschlussfrist zurückzuführenden Schaden hinsichtlich der verjäherten Primäransprüche. Mit der Verjährungseinrede der Beklagten musste der Kläger wie jeder Gläubiger einer entsprechend verspätet eingeklagten Zahlungsforderung

rechnen. Sie hätte völlig unabhängig vom Verfall der vor dem 01.01.2013 entstandenen Differenzvergütungsansprüche der erfolgreichen Durchsetzung im Wege der Zahlungsklage entgegengestanden. Dementsprechend hindert sie die Annahme eines adäquat-kausal durch den nicht gesetzmäßigen Nachweis der Ausschlussfrist verursachten Schadens, soweit sich dieser auf die nicht allein verfallenen, sondern zusätzlich verjährten Primäransprüche des Klägers bezieht.

**c.** Entgegen der Ansicht des Klägers ist das Berufungsgericht im vorliegenden Fall nicht nach §§ 72 Abs. 5 ArbGG, 563 Abs. 2 ZPO gehindert, einen Schadensersatzanspruch mangels adäquat-kausal verursachten Schadens hinsichtlich der verfallenen Primäransprüche aus der Zeit vor dem 01.01.2013 abzulehnen. Die Bindungswirkung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – reicht nicht so weit, dass damit bereits eine das Berufungsgericht bindende rechtliche Beurteilung zur haftungsausfüllenden Kausalität getroffen worden wäre.

Nach § 563 Abs. 2 ZPO, der über § 72 Abs. 5 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Verfahren Anwendung findet, hat das Berufungsgericht die rechtliche Beurteilung, die der Aufhebung des Berufungsurteils zugrunde gelegt ist, nach erfolgter Zurückverweisung seiner erneuten Entscheidung zugrunde zu legen. Der Gesetzgeber will dadurch verhindern, dass die endgültige Entscheidung des Rechtsstreits dadurch verzögert werden könnte, dass die Sache zwischen Berufungs- und Revisionsgericht hin- und hergeschoben wird, weil keines der beiden Gerichte seine Rechtsauffassung ändert. Es handelt sich um eine gesetzlich angeordnete und daher zulässige Ausnahme von dem Verfassungsgrundsatz (Art. 97 Abs. 1 GG), dass der Richter bei der Gesetzesanwendung nur an das Gesetz und an sein Gewissen gebunden ist (Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 06.02.1973 – GmS-OGB 1/72, juris, Rz. 11; BGH vom 01.06.2017 – IX ZR 204/15, juris, Rz. 6; BGH vom 21.11.2006 – XI ZR 347/05, juris, Rz. 20; BAG vom 11.10.2016 – 1 AZR 679/14, juris, Rz. 15; BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 960/13, juris, Rz. 19).

Nach zutreffender Ansicht ist die Bindungswirkung bei Zurückverweisungen unter Berücksichtigung des Gesetzeswortlauts, seines Zwecks und einer anderenfalls im Hinblick auf Art. 97 Abs. 1 GG nicht mehr verfassungskonformen Beschränkung der richterlichen Unabhängigkeit des Berufungsgerichts auf die ratio decidendi – die tragende Begründung – des Revisionsurteils beschränkt. Das können nur Ausführungen sein, mit denen das Revisionsgericht die Rechtsauffassung der Vorinstanz verwirft (BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 960/13, juris, Rz. 20). Gebunden ist das Berufungsgericht nur an diejenige rechtliche Beurteilung, auf welcher die Aufhebung unmittelbar beruht und die sich aus der revisionsgerichtlichen Entscheidung ergibt (BGH vom 01.06.2017 – IX ZR 204/15, juris, Rz. 7; BGH vom 19.02.2015 – V ZR 97/14, juris, Rz. 3; BGH vom 06.11.1951 – I ZR 61/51, juris, Rz. 10). Eine Beschränkung der Bindungswirkung auf die unmittelbaren Aufhebungsgründe ist notwendig, um eine klare Grenzziehung zu gewinnen und Unsicherheit darüber zu vermeiden, ob ein vom Revisionsgericht mit beurteilter, für die Endentscheidung wesentlicher, aber für die Aufhebung unmaßgeb-

licher Gesichtspunkt oder eine logisch vorausgehende und billigend entschiedene oder unerwähnt gelassene Frage bindend entschieden ist oder nicht (BGH vom 01.06.2017 – IX ZR 204/15, juris, Rz. 7; BGH vom 17.12.1956 – II ZR 274/55, BGHZ 22, 370, 374). Das Berufungsgericht soll den Fehler, der zur Aufhebung seines Urteils geführt hat, nicht wiederholen; es soll im Übrigen aber in seiner Entscheidung frei bleiben und bei der Findung eines gerechten Urteils nicht eingeengt sein (BGH vom 01.06.2017 – IX ZR 204/15, juris, Rz. 7; BGH vom 06.11.1951 – I ZR 61/51, juris, Rz. 10).

In Anwendung dieser Grundsätze ist festzuhalten, dass das Berufungsurteil vom 10.04.2018 – 3 Sa 144/17 – mit der unmittelbar tragenden Begründung durch das Bundesarbeitsgericht aufgehoben worden ist, dass die Ansicht des Berufungsgerichts rechtsfehlerhaft sei, die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die damalige Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 KAVO a.F. hätten bei dem Kläger vorgelegen, da er mit der im Mai 1998 abgelegten Sakristanprüfung über eine Fachausbildung verfügt habe, die der übertragenen Küstertätigkeit förderlich gewesen sei (vgl. BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 25 – 30). Darüber hinaus beruhte die Aufhebung unmittelbar tragend darauf, dass auch die Ansicht des Berufungsgerichts, die Beklagte habe keine für die Annahme eines Schadensersatzanspruchs erforderliche Pflichtverletzung begangen, sondern ihre Nachweispflichten nach § 2 NachwG erfüllt, verworfen worden ist (vgl. BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 46, 48 ff.). Diese beiden, die Aufhebung und Zurückverweisung unmittelbar tragenden rechtlichen Beurteilungen durch das Bundesarbeitsgericht entfalten für die Berufungskammer die Bindungswirkung gemäß § 563 Abs. 2 ZPO. Sie sind dem vorliegenden Urteil allerdings auch zugrunde gelegt worden.

Dass das Berufungsgericht nunmehr jedoch zur haftungsausfüllenden Kausalität im Rahmen der Prüfung des Schadensersatzanspruchs des Klägers nach Zurückverweisung und erneut durchgeführten mündlichen Verhandlungen eigenständige Feststellungen auf der Grundlage von die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anwendenden und zur Problematik der einstufigen Ausschlussfristen fortführenden rechtlichen Beurteilungen trifft, verstößt entgegen der Ansicht des Klägers nicht gegen die gesetzliche Bindung nach § 563 Abs. 2 ZPO. Zwar ist die haftungsausfüllende Kausalität im sogenannten „Prüfauftrag“ unter Rz. 64 der Entscheidung vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – nicht angesprochen worden. Zum einen erweitert dieser „Prüfauftrag“ jedoch nicht die gesetzliche Bindungswirkung nach § 563 Abs. 2 ZPO, sondern enthält lediglich Hinweise des Revisionsgerichts zu den nunmehr weiter aufzuklärenden Aspekten des Falles. Diese sind weder zwingend abschließend noch vermögen sie die Entscheidungsfreiheit des Berufungsgerichts jenseits der die Aufhebung seiner früheren Entscheidung unmittelbar tragenden Begründung des Revisionsgerichts einzuschränken. Ebenso wenig wie das Berufungsgericht gehindert wäre, von seiner früheren rechtlichen Beurteilung abzuweichen, soweit das Revisionsgericht diese nicht etwa - die Aufhebung tragend – verworfen, sondern vielmehr bestätigt hat (vgl. BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 960/13, juris, Rz. 20; Zöller/Heßler, ZPO, 33. Auflage, § 563 Rn.

3a m.w.N.), ist das Gericht an nicht bindende, die Aufhebung nicht tragende Entscheidungsgründe des Revisionsurteils gebunden. Um solche handelt es sich bei den allgemeinen Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zur haftungsausfüllenden Kausalität (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 47). Diese stellen allgemeine Rechtsausführungen des Bundesarbeitsgerichts dar, denen die vorliegende Berufungsentscheidung zudem nicht einmal widerspricht. Das Bundesarbeitsgericht nimmt aber weder in der zitierten Passage seines Urteils vom 30.10.2019 noch anderswo eine rechtliche Beurteilung der haftungsausfüllenden Kausalität für den konkret vorliegenden Fall vor, sondern überlässt dies der erneut vorzunehmenden Prüfung durch das Berufungsgericht. Nichts anderes meint die im Konjunktiv formulierte Feststellung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, juris, Rz. 48), entgegen der – damaligen – Auffassung des Berufungsgerichts „könnte“ ein Schadensersatzanspruch bestehen, falls der Kläger tatsächlich falsch eingruppiert gewesen wäre und deshalb den streitigen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Damit sind notwendige, nicht hingegen bereits die hinreichenden Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs formuliert worden. Denn neben dem Bestehen eines Primäranspruchs und seines Verfalls aufgrund einer der Beklagten vorwerfbaren Pflichtverletzung setzt der Schadensersatzanspruch eben wie von dem Bundesarbeitsgericht ausgeführt auch die Feststellung der haftungsausfüllenden Kausalität voraus. Zu deren Feststellung äußert sich das Revisionsgericht jedoch nicht näher, sondern stellt die allgemeinen rechtlichen Grundsätze hierzu dar, lässt die rechtliche Beurteilung bezogen auf den Streitfall hingegen offen.

Selbst wenn man die Bindungswirkung entgegen der vorstehenden Ausführungen weitergehend auch auf die den unmittelbaren Aufhebungsgründen logisch vorausgehenden Gründe erstrecken wollte (so z.B. BAG vom 11.10.2016 – 1 AZR 679/14, juris, Rz. 15), wäre hinsichtlich der haftungsausfüllenden Kausalität keine Bindungswirkung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18 – nach § 563 Abs. 2 ZPO begründbar. Denn die Annahme einer haftungsausfüllenden Kausalität auch hinsichtlich der für die Zeit vor dem 01.01.2013 geltend gemachten Schadensersatzansprüche war keine denkbare Voraussetzung für die rechtliche Beurteilung des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 30.10.2019. Das zeigt bereits der eigene Hinweis des Senats am Ende seiner Ausführungen unter Rz. 64 der zitierten Entscheidung zum sogenannten „Prüfauftrag“ an das Berufungsgericht. Hier wird zwar nur kurz, aber einschränkungslos darauf hingewiesen, dass für den – eingetretenen – Fall, dass die eingruppierungsrechtlichen Voraussetzungen des Primäranspruchs des Klägers auch unter Berücksichtigung der Rechtsansicht des Revisionsgerichts erneut festgestellt werden, „die erhobene Einrede der Verjährung zu beachten“ sei. Die Einrede der Verjährung bezog sich von Anfang an auf sowohl den Primäranspruch als auch auf den Sekundäranspruch des Klägers. Die (teilweise) Verjährung des Primäranspruchs wiederum hat wie aufgezeigt rechtliche Auswirkungen auf die haftungsausfüllende Kausalität bei der Schadensersatzprüfung. Diese Auswirkungen zu prüfen und der erneuten Entscheidung zugrunde zu legen, ist dem Berufungsgericht entgegen der Ansicht des Klägers auch bei extensiver Auslegung des § 563 Abs. 2 ZPO

nicht untersagt, sondern hier sogar zur Prüfung inzident mit vorgegeben. Weitergehende Beschränkungen der Entscheidungsfindung und Rechtsanwendung durch das Berufungsgericht wären weder gesetzeskonform noch mit Art. 97 Abs. 1 GG vereinbar.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 516 Abs. 3 Satz 1, 92 Abs. 1 ZPO. Sie berücksichtigt den über alle Instanzen hinweg wesentlich gleichen Anteil von Obsiegen und Unterliegen der Parteien unter Einschluss der nach Zurückverweisung des Rechtsstreits teilweise erfolgten Berufungsrücknahme.

### IV.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht wird erneut wegen grundsätzlicher Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen nach § 72 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

### REVISION

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 Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

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

Klein

Heinrich

Fischer

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

