
Datum: 30.03.2011
Gericht: Arbeitsgericht Wesel
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 2345/10
ECLI: ECLI:DE:ARBGWES:2011:0330.3CA2345.10.00

Schlagworte: Eingruppierung , § 7 ERTV für die Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (ausgenommen Bayern), Regelüberführung und übertarifliche Eingruppierung

Normen: § 1 Abs. 1 TVG, § 4 Abs. 3 TVG

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Die gemäß § 7 des Entgelttrahmentarifvertrages für die Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (ausgenommen Bayern) vorgesehene Regelüberführung in die neuen Entgeltgruppen bewirkt nicht, dass eine übertarifliche Eingruppierung auf die Eingruppierung, die der tatsächlichen Arbeitsaufgabe entspricht, zurückgeführt werden kann.
Orientierungssatz: Zur Eingruppierung eines Ziegeleiarbeiters in den Entgelttrahmentarifvertrag für die Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (ausgenommen Bayern) (ERTV).

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger nach der Entgeltgruppe E6 des Entgelttrahmentarifvertrages für die Ziegelindustrie der Bundesrepublik Deutschland vom 05.06.2009 zu vergüten.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 315,01 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.10.2010 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 8 % und die Beklagte zu 92 %.
5. Die Berufung wird für beide Parteien nicht gesondert zugelassen.
6. Der Streitwert wird auf 13.649,23 € festgesetzt.

T a t b e s t a n d:

- Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers nach dem Entgelttrahmentarifvertrag für die Ziegelindustrie. Zugleich macht der Kläger Lohnzahlungsansprüche geltend, die darauf beruhen, dass die Beklagte mit Rückforderungsansprüchen aufgerechnet hat, die sie darauf stützt, dass der Kläger nach ihrer Einschätzung zeitweise in eine zu hohe Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen sei. 1 2
- Der Kläger ist aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 20.02.1995 (Bl. 9 d.A.) seit dem 20.02.1995 bei der Beklagten beschäftigt. In seinem Arbeitsvertrag ist bestimmt, dass er als Ziegeleihilfsarbeiter eingestellt wird. 3
- Die Beklagte betreibt in T. ein Dachziegelwerk. Auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter finden der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ausgenommen Bayern (MTV), der Entgelttrahmentarifvertrag für die Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (ausgenommen Bayern) (ERTV) und der Entgelttarifvertrag für die Ziegelindustrie in Nordrhein-Westfalen und südlichem Niedersachsen Anwendung (ETV). 4
- Nach den Angaben der Beklagten war der Kläger in die Lohngruppe 3 des anwendbaren Tarifvertrages eingruppiert worden. Später ist er dann nach der Lohngruppe 5 vergütet worden. Die Beklagte geht davon aus, dass für den Kläger wegen der von ihm zu erfüllenden Arbeitsaufgabe nur die Lohngruppe 3 zutreffend ist. 5
- Im Jahre 1996 beabsichtigte die Beklagte in dem Werk in T. einen Dreischichtbetrieb einzuführen. Dies war bei der Belegschaft auf Widerstand gestoßen, weil die betroffenen Mitarbeiter durch den Wegfall von Überstunden Verdiensteinbußen befürchteten. Die Einführung des Dreischichtbetriebes war unter anderem Gegenstand eines Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht X.. Der Kläger trägt insoweit vor, dass hier anlässlich eines Verhandlungstermins am 17.12.1996 die Rechtmäßigkeit der Einführung des Dreischichtbetriebes bestätigt worden sei. 6
- Am 18.12.1996 fand darauf hin in dem Sozialraum der Beklagten eine Mitarbeiterbesprechung statt, an der auch der Kläger teilgenommen hat. Er legt insoweit ein Protokoll nebst zwei Anlagen vor (Anlage 18 zu dem Schriftsatz des Klägers vom 11.01.2011 = Bl. 110 ff. d.A.). Die oben links in dem Protokoll aufgeführten Arbeitnehmer haben an der Mitarbeiterbesprechung teilgenommen. Bei den beiden zuletzt aufgeführten Namen handelt es sich um den seinerzeitigen technischen Leiter der Beklagten L. und den damaligen technischen Leiter Keramik N.. Das Protokoll hat auszugsweise nachfolgenden Inhalt: 7
- Nachdem das Arbeitsgericht am 17.12.1996 die Rechtmäßigkeit der Einführung des 3-Schichtbetriebs bestätigt hat, wurde in dem Gespräch mit obigen Teilnehmern geklärt, wie nach Einführung des 3-Schichtbetriebs und der Abschaffung der Fegestunden die Entlohnung ausgeführt wird. 8

Dabei wurde folgende Regelung für die Mitarbeiter im 3-Schichtbetrieb getroffen:	9
1.Die Firma O. erstattet denjenigen Mitarbeitern, die vom 2- in den 3-Schichtbetrieb umgesetzt werden, eine freiwillige Einmalzahlung, die sich orientiert an der Arbeitsstundenzahl von 1995 im Vergleich zu den Stunden bei 3-Schichtbetrieb.	10
Formel: (Arbeitsstunden 1995 - 2030 Stunden) x 1 DM = Einmalzahlung. (Anlage)	11
2.Die betroffenen Mitarbeiter werden in eine höhere Lohngruppe eingestuft. (Anlage)	12
3.Es wird eine neue Prämienstaffelung eingeführt. (Anlage)	13
4.Die Fegestunden werden abgeschafft. Als Ausgleich erhalten die Mitarbeiter im Pressenbereich eine einmalige Zahlung von DM 3.600. Die Mitarbeiter an der Setzanlage werden einmalig mit DM 5.400 abgegolten.	14
Die Auszahlung erfolgt im Dezember. Die Vorabzahlung vom 11.07.1996 wird damit verrechnet. Für die Mitarbeiter, die nur gelegentlich (20 bis 35 Stunden) an den obigen Anlagen tätig waren, ergibt sich eine einmalige Zahlung von DM 1.000.	15
5.Die oben beschriebene Regelung gilt rückwirkend ab Einführung des 3-Schichtbetriebs am 13.05.1996.	16
Dem Protokoll war eine Anlage beigelegt (Bl. 111 d.A.), die unter anderem drei Bewertungsgruppen für die Eingruppierung enthält. Eine weitere Anlage (Bl. 112 d.A.) mit der Überschrift "Vorschläge zur Verbesserung der Lohnsituation nach der Umstellung auf 3-Schichtbetrieb in T." enthält unter B) unter der Überschrift "Die Mitarbeiter werden in eine höhere Lohngruppe eingestuft" nachfolgenden Text:	17
Der Lohn setzt sich derzeit zusammen aus der Tariflohngruppe 3 plus 1,41 DM freiwilliger Zulage und ergibt sich zu 21,58 DM.	18
Es werden drei betriebliche Bewertungsgruppen eingeführt, die sich wie folgt darstellen:	19
BWG 1:	20
Für Pressenfahrer, Bühnenfahrer die Presse fahren können und Springer Tariflohngruppe 5 plus 1,50 DM freiwilliger Zulage ergibt 22,53 DM.	21
BWG 2:	22
Betrifft alle anderen derzeitigen Mitarbeiter	23
Tariflohngruppe 4 plus 1,25 DM freiwillige Zulage ergibt 21,00 DM	24
BWG 3:	25
Für Kurve, Einhängen, Entlader und Neuzugänge	26
Tarifgruppe 3 ergibt 20,17 DM.	27
Das Protokoll vom 18.12.1996 und die zweite Anlage tragen die Unterschrift des damaligen Leiters der Keramik I..	28
	29

Die Beklagte weist darauf hin, dass sie nicht wisse, wer die Protokolle verfasst hat. Mit seiner Unterschrift habe der Leiter der Keramik lediglich bestätigt, dass er das Protokoll und auch die Anlagen zur Kenntnis genommen habe. Mit Schriftsatz vom 23.03.2011 (Bl. 142 d.A.) trägt die Beklagte vor, dass die Mitarbeiter für die Dauer des Dreischichtbetriebes höher eingruppiert werden sollten, um die von ihnen befürchteten Einbußen zu kompensieren. Nach Darstellung der Beklagten sei der Dreischichtbetrieb aber bereits im Jahre 1998 wieder abgeschafft worden.	
Mit dem Entgelttarifvertrag vom 05.06.2009 führten die Tarifvertragsparteien neue Entgeltgruppen ein. Zur Überführung der bisherigen Lohngruppen in die neuen Entgeltgruppen vereinbarten sie ein Überführungsgitter, nach dem die bisherige Lohngruppe 5 der neuen Entgeltgruppe 6 und die bisherige Lohngruppe 3 der neuen Entgeltgruppe 4 entspricht.	30
In § 7 ERTV vereinbarten die Tarifvertragsparteien:	31
"Die unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Beschäftigten, die vor dem Zeitpunkt der Einführung des Entgelttarifvertrages in die bis dahin geltenden Lohn- und Gehaltsgruppenbestimmungen eingruppiert waren, werden gemäß dem Überleitungsraster (siehe Anlage 2 zum Entgelttarifvertrag) regelüberführt."	32
Die Beklagte gruppierte den Kläger nunmehr in die Lohngruppe 3 ein. Mit Schreiben vom 15.06.2010 (Bl. 26 d.A.) teilte sie ihm mit, dass sie Korrekturabrechnungen für die Monate Oktober 2008 bis Mai 2010 erstellen wolle und etwaige Rückforderungen ab dem Monat Juni 2010 im Rahmen der Pfändungsfreigrenze in Abzug bringen wolle. Dies begründete die Beklagte damit, dass in einem zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten vor dem Arbeitsgericht X. unter dem Aktenzeichen 3 BV 2/09 geführten Beschlussverfahren die Zustimmung zu der Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe 3 nun rechtskräftig ersetzt worden ist, nachdem die von dem Betriebsrat gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts vom 16.12.2009 bei dem Landesarbeitsgericht E. eingelegte Beschwerde, die dort unter dem Aktenzeichen 5 Ta BV 14/10 geführt wird, in dem Anhörungstermin vom 29.04.2010 zurückgenommen worden ist.	33
Dem widersprach der Kläger mit an die Beklagte gerichteten Schreiben vom 30.06.2010, das an diese per fax übersandt worden ist (Bl. 27 d.A.).	34
Mit weiteren Schreiben vom 08.07.2010 (Bl. 30 d.A.) hat die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, dass insgesamt ein Betrag in Höhe von 1716,76 € netto überzahlt sei. Dieses Schreiben trägt den Eingangsstempel des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 21.07.2011.	35
Vom Entgelt für den Monat Juni 2010 behielt die Beklagte einen Nettobetrag in Höhe von 404,01 € ein. Weitere Einbehaltungen erfolgten im August mit 295,01 €, im September mit 315,01 € und im Oktober 2010 mit 424,72 €.	36
Mit am 17.09.2010 bei dem Arbeitsgericht eingegangener Klage macht der Kläger die Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 6 ERTV und die Auszahlung des in dem Monat Juni einbehaltenen Nettobetrages geltend. Mit Klageerweiterung vom 17.11.2010 (Bl. 53 f. d.A.) und 11.01.2011 (Bl. 97 d.A.) verlangt der Kläger auch die Auszahlung der in den Monaten August, September und Oktober erfolgten Lohneinbehaltungen.	37
Der Kläger meint, dass er in die Entgeltgruppe 6 des ERTV einzugruppiert sei. Hierzu trägt er vor, dass die in dem Arbeitsvertrag vom 20.02.1995 vereinbarte Arbeitsaufgabe seinem	38

damaligen Aufgabengebiet entsprochen haben möge. Sein jetziger Arbeitsplatz an der Presse sowie als Springer verlange jedoch handwerkliches Geschick und handwerkliche Kenntnisse in den Bereichen von Schlosser- und Elektrikerarbeiten. Er müsse an den Produktionsstraßen selbständig Reparaturen und Inspektionen durchführen, damit Stillstandszeiten vermieden werden können. Er habe regelmäßig an entsprechenden Schulungen teilgenommen.

Zusätzlich stützt der Kläger seinen Anspruch darauf, dass eine individualrechtliche Vereinbarung geschlossen worden sei, die seine Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe vorsehe. Der Kläger verweist insoweit auf das Besprechungsprotokoll vom 18.12.1996 einschließlich der beiden Anlagen (Bl. 110 ff. d.A.). Der Kläger nimmt hier insbesondere auf den unter Ziffer 2 des Besprechungsprotokolls festgehaltenen Satz Bezug, dass die betroffenen Mitarbeiter in eine höhere Lohngruppe eingestuft werden. Er meint, dass das Verhalten der Beklagten ab dem Jahre 1996 nur im Sinne einer individualrechtlichen Höhergruppierung verstanden werden konnte, da die höhere Lohngruppe seit über 14 Jahren trotz mehrerer Tariflohnerhöhungen nicht geändert worden sei.

Der Kläger beantragt,

1.festzustellen, dass er in die Tarifgruppe West Entgeltgruppe E 6 des Entgeltrahmentarifvertrages für die Ziegeleiindustrie der Bundesrepublik Deutschland vom 05.06.2009 zu vergüten ist.

2.die Beklagte zu verurteilen, an ihn 404,01 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2010 zu zahlen (verrechneter Restlohn 6/2010).

3.die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 295,01 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.09.2010 zu zahlen (verrechneter Restlohn aus August 2010).

4.die Beklagte zu verurteilen, an ihn 315,01 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.09.2010 zu zahlen (verrechneter Restlohn für den Monat September 2010).

5.die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 424,72 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 11.11.2010 zu zahlen (verrechneter Restlohn aus Oktober 2010).

6.hilfsweise zu dem Klageantrag zu Ziffer 1 festzustellen, dass er in die Tarifgruppe West, Entgeltgruppe E 5 des Entgeltrahmentarifvertrages für die Ziegelindustrie der Bundesrepublik Deutschland vom 05.06.2009 mit einem Stundenlohn in Höhe von 11,85 € brutto seit dem 01.08.2009, einem Stundenlohn in Höhe von 12,10 € seit dem 01.09.2010 und einem Stundenlohn in Höhe von 12,35 € brutto seit dem 01.09.2010 zu vergüten ist.

7.hilfsweise zu dem Klageantrag zu Ziffer 1 die Beklagte zu verurteilen, ihm unter Beachtung der vorstehenden Eingruppierung nach dem Klageantrag zu Ziffer 6 neue Lohnabrechnungen für den Zeitraum ab dem 01.08.2009 zu erteilen und die sich daraus ergebenden Nettobeträge zu vergüten, soweit noch nicht erfolgt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, dass der Eingruppierungsfeststellungsantrag des Klägers bereits wegen einer doppelten Rechtshängigkeit unzulässig sei, weil der Kläger mit dem vor dem Arbeitsgericht X. anhängigen Verfahren 3 Ca 442/10 ebenfalls seine Eingruppierung - wenn auch in Form eines Zahlungsantrages - geltend macht.	50
Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass der Kläger zutreffend in die Lohngruppe 3 eingruppiert sei. Es sei unmaßgeblich, dass er zeitweilig nach der Lohngruppe 5 vergütet worden ist, denn dies habe keinen arbeitsvertraglichen Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der von ihm nun beanspruchten Entgeltgruppe E 6 zur Folge, weil mit den Entgeltabrechnungen gegenüber dem Arbeitnehmer kein Anerkenntnis hinsichtlich einer höheren Lohngruppe verbunden sei.	51
Wegen der von ihm verrichteten Arbeitsaufgabe sei der Kläger ebenfalls nicht nach der Lohngruppe 5 zu vergüten gewesen. Er sei lediglich als Anlagenhelfer an der Presse tätig. Daneben werde er auch als Springer bei der Ablösung des Pressenfahrers eingesetzt sowie in der Trockensortierung und als Bühnenfahrer. Vertretungsweise arbeite er auch als Engobierer. Seine Hauptaufgabe sei jedoch die eines Anlagenhelfers an der Presse. Nur in diesem Bereich erledige er kleine Reparaturarbeiten an der Presse. An Schulungen habe er nicht teilgenommen. Lediglich bei Bedarf habe er betriebliche Unterweisungen erhalten.	52
Die Beklagte meint, dass der Kläger eine individualrechtliche Zusage auf eine höhere Eingruppierung auf das Besprechungsprotokoll vom 18.12.1996 (Bl. 110 d.A.) nicht stützen könne. Sie weist darauf hin, dass seit 1998 nicht mehr in dem Dreischichtbetrieb gearbeitet werde. Ausweislich des Besprechungsprotokolls sei es damals um eine Kompensation für die Einführung des Dreischichtbetriebes gegangen. Diese sei auf die Dauer des Dreischichtbetriebs begrenzt gewesen.	53
Selbst wenn aber eine Zusage auf eine höhere Eingruppierung zugunsten des Klägers vorliegen sollte, könne dies nun seiner Klage nicht zum Erfolg verhelfen. Das Überführungsgitter umfasse gemäß § 7 ERTV nämlich nur die Regelüberführung. Maßgebend für die Überführung sei damit die tarifvertragliche Bewertung der tatsächlich von dem Beschäftigten geleisteten Arbeitsaufgabe.	54
In dem Kammertermin vom 30.03.2011 hat der kaufmännische Leiter der Beklagten zu Protokoll erklärt, dass ab dem Jahre 1998 generell ein Dreischichtbetrieb nicht mehr stattgefunden hat. Er könne es aber nicht ausschließen, dass aufgrund besonderer Auftragslage zeitweilig dann doch im Dreischichtbetrieb gearbeitet wurde. Er könne aber keine Erklärung dazu abgeben, ob auch der Kläger hiervon betroffen gewesen ist. Darüber hinaus hat der kaufmännische Leiter der Beklagten darauf hingewiesen, dass es im Augenblick eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat hinsichtlich eines bestimmten Auftrages gibt, dass im Dreischichtbetrieb gearbeitet wird. Dies gelte aber nur für Teile des Betriebes. Die Betriebsvereinbarung sei befristet bis zum 30.06. bzw. 31.07.2011.	55
Der Kläger hat im Kammertermin vom 30.03.2011 zu Protokoll erklärt, dass er im Augenblick nicht im Dreischichtbetrieb arbeitet.	56
Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhaltes sowie des widerstreitenden Sachvortrages und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie die zu den Akten gereichten Unterlagen und Sitzungsniederschriften Bezug genommen.	57
Entscheidungsgründe:	58

I.	59
Die Klage ist im Wesentlichen erfolgreich.	60
1. Die Klage ist zulässig.	61
a) Für den Klageantrag zu Ziffer 1 ist gemäß § 256 Abs. 1 ZPO ein Feststellungsinteresse gegeben. Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die auch in der Privatwirtschaft allgemein üblich ist und nach ständiger Rechtsprechung des 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts keinen prozessrechtlichen Bedenken begegnet (vgl. BAG vom 04.08.1993 - 4 AZR 511/92 in NZA 1994, 271; BAG vom 11.11.1992 - 4 AZR 117/92 in EzB § 1 TVG Nr. 22; BAG vom 25.09.1991 - 4 AZR 87/91 in NZA 1992, 273).	62
Hinsichtlich der Leistungsanträge folgt das Rechtsschutzbedürfnis bereits aus der Nichterfüllung der von dem Kläger geltend gemachten materiellen Ansprüche (vgl. BAG vom 09.05.2006 - 9 AZR 182/05 in NZA 2006, 1296; BAG vom 15.04.1999 - 7 AZR 716/97 in NZA 1999, 1037).	63
b) Der Klage steht gemäß § 261 Abs. 3 Ziffer 1 ZPO keine doppelte Rechtshängigkeit entgegen.	64
In dem Verfahren 3 Ca 442/10, das nun unter dem Aktenzeichen 3 Ca 928/11 geführt wird, macht der Kläger nicht im Wege der Feststellungsklage seine Eingruppierung geltend. Er verfolgt in jenem Verfahren Zahlungsansprüche, die er darauf stützt, dass die letzte Tariflohnerhöhung durch eine Anrechnung auf eine außertarifliche Zulage nicht vertragsgemäß weitergegeben worden sei.	65
Die mit den Zahlungsanträgen zu Ziffer 2 bis 5 geltend gemachten Ansprüche sind von dem Verfahren 3 Ca 928/11 ebenfalls nicht betroffen. Denn der Kläger wendet sich vorliegend gegen eine von der Beklagten durchgeführte Aufrechnung, welche die Beklagte darauf stützt, dass nach ihrer Berechnung in der Vergangenheit ein zu hoher Lohn an den Kläger ausgezahlt worden sei. Die von dem Kläger für die Monate Juni, August, September und Oktober 2010 verlangten Beträge beruhen auf Lohnabrechnungen, die die Beklagte nach der Entgeltgruppe 4 erteilt hat. Der Kläger begehrt insoweit lediglich deren volle Auszahlung.	66
2. Der Klageantrag zu Ziffer 1 ist begründet.	67
Der Kläger hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf, nach der Entgeltgruppe E 6, die aufgrund des gemäß § 7 ERTV geltenden Überleitungsrasters der Lohngruppe L 5 entspricht, bezahlt zu werden.	68
Es kann insoweit dahinstehen, ob der Kläger nach der Wertigkeit seiner Arbeitsaufgabe tatsächlich Arbeiten der Lohngruppe 5 ausübt, denn die Beklagte hat den Kläger kraft arbeitsvertraglicher Zusage im Jahre 1996 in die Lohngruppe 5 eingestuft.	69
a) Die Zusage der Beklagten ergibt sich daraus, dass nach der Mitarbeiterbesprechung vom 18.12.1996 das Arbeitsentgelt des Klägers nicht mehr nach der bis dahin angewendeten Lohngruppe 3, sondern nach der Lohngruppe 5 abgerechnet und ausgezahlt worden ist.	70
aa) Zwar beinhaltet allein die Gehaltsabrechnung auch dann nicht die Zusage einer höheren Lohngruppe, wenn letztere in der Lohnabrechnung zusätzlich ausgewiesen ist. Die Lohnabrechnungen und Lohnmitteilungen geben nur die Höhe der aktuellen Vergütung an. Sie dokumentieren lediglich den abgerechneten Lohn, bestimmen aber nicht den Anspruch.	71

Mangels besonderer Anhaltspunkte kommt ihnen in der Regel kein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zu (vgl. BAG vom 09.02.2005 - 5 AZR 284/04; BAG vom 03.11. 2004 - 5 AZR 622/03 in NZA 2005, 1208; BAG vom 10.03.1987 - 8 AZR 610/84 in NZA 1987, 557; LAG Köln vom 01.06.2007 - 11 Sa 1329/06 in EzA-SD Nr. 41, 10-11; LAG Schleswig-Holstein vom 09.05.2007 - 6 Sa 436/06 in SchlHA 2008, 139; LAG Rheinland-Pfalz vom 09.10.2002 - 9 Sa 654/02 in DB 2003, 156; LAG Köln vom 08.07.1992 - 2(13) Sa 213/92 in LAGE § 781 BGB Nr. 1; Schaub ArbR-Hdb. § 72 Rdnr. 2; HWK/Lembke § 108 GewO Rdnr. 7f).

bb) Im Falle des Klägers liegen jedoch besondere Anhaltspunkte dafür vor, die dazu führen, dass das Abrechnungsverhalten der Beklagten in der Zeit ab Dezember 1996 gemäß § 145 BGB als Angebot auf eine höhere Eingruppierung des Klägers von der Lohngruppe 3 in die Lohngruppe 5 auszulegen war. 72

Der rechtlich maßgebliche Inhalt des Verhaltens des Arbeitgebers beurteilt sich in der Regel danach, was der Erklärungsempfänger bei verständiger Sicht als das von dem Arbeitgeber Gewollte erkennen und in welchem Sinne er das Erkannte verstehen musste (vgl. BAG vom 11.04.2006 - 9 AZR 500/05 in NZA 2006, 1089; BAG vom 18.09.2001 - 9 AZR 307/00 in NZA 2002, 268; BGH vom 13.02.1989 - II ZR 179/88 in NJW-RR 1989, 931). 73

Der Kläger konnte das Abrechnungsverhalten der Beklagten in der Zeit ab dem Monat Dezember 1996 vor dem Hintergrund der Erörterungen vom 18.12.1996 gemäß den §§ 133, 157 BGB in der Weise auslegen und verstehen, dass ihm die Lohngruppe 5 zugesagt wird. Er hatte an der Mitarbeiterbesprechung vom 18.12.1996 teilgenommen. Sein Name ist in der 3. Zeile der Auflistung der Anwesenden (Bl. 110 d.A.) genannt. Am 18.12.1996 ist die höhere Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmer besprochen worden. Anlass für die Unterredung war, dass die Beklagte wünschte, dass die Arbeitnehmer an dem Dreischichtbetrieb teilnehmen, auch wenn diese befürchteten, dass dies für sie Lohneinbußen zur Folge haben werde. Führende Mitarbeiter der Beklagten in Person des seinerzeitigen technischen Leiters der Beklagten L. und des damaligen technischen Leiters Keramik N. waren bei dieser Besprechung zugegen. Beide sind in der Aufzählung der Teilnehmer ganz am Ende der Namensliste aufgeführt. Sie haben durch ihre Anwesenheit damit das besondere Interesse des Arbeitgebers an einer einheitlichen Regelung des Dreischichtbetriebes für die Arbeitnehmer erkennbar unterstrichen. Der Leiter der Keramik hatte das Protokoll (Bl. 110 d.A.) und auch eine der beiden Anlagen (Bl. 112 d.A.) unterzeichnet. 74

Zwar wendet die Beklagte ein, dass am 18.12.1996 keine vertragliche Vereinbarung über eine Höhergruppierung der betroffenen Mitarbeiter geschlossen worden sei, denn der Leiter Keramik N. habe mit seiner Unterschrift lediglich erklärt, dass er das Protokoll und auch die Anlagen zur Kenntnis genommen habe. Auch fehle es für eine individualrechtliche Vereinbarung an der Unterschrift des Klägers. Darüber hinaus bestreitet die Beklagte die inhaltliche Richtigkeit des Protokolls einschließlich seiner Anlagen (Bl. 110 ff. d.A.) jedoch nicht, denn sie trägt auf Seite 2 oben ihres Schriftsatzes vom 23.03.2011 (Bl. 142 d.A.) selbst vor, dass Hintergrund für die Besprechung vom 18.12.1996 gewesen sei, von den Mitarbeitern mit der Einführung des Dreischichtbetriebes befürchtete Einbußen dadurch auszugleichen, dass für die Dauer des Dreischichtbetriebes die betroffenen Beschäftigten zum Ausgleich höher eingruppiert werden. 75

Inhalt der Besprechung vom 18.12.2006 war aus Sicht der Arbeitnehmer damit, dass die Beklagte den Wunsch hatte, dass die Mitarbeiter an dem Dreischichtbetrieb teilnehmen. Die Mitarbeiter sollten als Gegenleistung dafür aber zumindest befristet höher eingruppiert werden. Der Kläger ist nach dem Gespräch vom 18.12.1996 nicht mehr nach der Lohngruppe 76

3, sondern der Lohngruppe 5, die auch für ihn sichtbar auf der Lohnabrechnung aufgeführt worden ist, vergütet worden. Gemäß den §§ 133, 157 BGB durfte der Kläger dieses Abrechnungsverhalten der Beklagten vor dem Hintergrund des Gespräches vom 18.12.1996, an dem als Arbeitgebervertreter der seinerzeitige technische Leiter der Beklagten L. und der damalige technische Leiter Keramik N. für den Arbeitgeber teilgenommen haben, als Angebot auf eine Höhergruppierung verstehen, wenn er im Gegenzug an dem Dreischichtbetrieb teilnimmt. Der Kläger hat dieses Angebot angenommen, indem er nach der von der Beklagten vorgenommenen Schichteinteilung ab dem Monat Dezember 1996 dann auch in drei Schichten gearbeitet hat.

Der Kläger durfte auch davon ausgehen, dass er in die Lohngruppe 5 höhergruppiert werden sollte. In der von dem damaligen technischen Leiter Keramik I. unterschriebenen Anlage zu dem Besprechungsprotokoll vom 18.12.1996 (Bl. 112 d.A.) werden in der Bewertungsgruppe 1, die zu einer Höhergruppierung in die Lohngruppe 5 führen sollte, neben den Pressenfahrern auch die Bühnenfahrer, welche die Presse bedienen können und die Springer aufgeführt. Der Kläger ist nach dem Vortrag der Beklagten auf Seite 2 ihres Schriftsatzes vom 07.12.2010 (Bl. 65 d.A.) auch als Bühnenfahrer tätig. Zusätzlich wird er als Springer bei der Ablösung des Pressenfahrers eingesetzt. Da er demnach in diesem Fall den Pressenfahrer vertritt, kann er auch die Presse bedienen. Der Kläger erfüllt damit die Voraussetzungen der Bewertungsgruppe 1. Im Jahre 1996 scheint die Beklagte dies ebenso gesehen zu haben, denn anders ist nicht zu erklären, dass sie ab dem Jahre 1996 in den Lohnabrechnungen des Klägers weit über 10 Jahre lang die Lohngruppe 5 aufgeführt hat. 77

b) Die Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe 5 ist nicht dadurch entfallen, dass nach der Darstellung der Beklagten der Dreischichtbetrieb im Jahre 1998 wieder abgeschafft worden ist. 78

aa) Dem Vorbringen der Beklagten in dem Kammertermin vom 30.03.2011 kann schon nicht eindeutig entnommen werden, ob der Dreischichtbetrieb in dem Betrieb der Beklagten im Jahre 1998 dauerhaft wieder aufgehoben worden ist. Dies beruht darauf, dass der kaufmännische Leiter der Beklagten zu Protokoll erklärt hat, dass er nicht ausschließen könne, dass aufgrund besonderer Auftragslage zeitweilig doch im 3-Schichtbetrieb gearbeitet wurde. Zusätzlich hat er darauf hingewiesen, dass es im Augenblick eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat hinsichtlich eines bestimmten Auftrages gibt, dass im 3-Schichtbetrieb gearbeitet wird. Dies gelte aber nur für Teile des Betriebes. Die Betriebsvereinbarung sei befristet bis zum 30.06. bzw. 31.07. 2011. 79

Eine dauerhafte Beendigung des Dreischichtbetriebes mit dem damit von der Beklagten vertretenen Wegfall der höheren Vergütung hätte jedoch vorausgesetzt, dass wie in der Zeit bis Dezember 1996 ausschließlich nur noch in dem Zweischichtbetrieb gearbeitet wird. Dies scheint aber auch nach dem Vorbringen der Beklagten nicht der Fall gewesen zu sein. 80

bb) Aber selbst wenn zugunsten der Beklagten davon ausgegangen wird, dass sie im Jahre 1998 den Dreischichtbetrieb dauerhaft wieder abgeschafft hat, entfällt die an den Kläger gerichtete Zusage auf eine Eingruppierung in die Lohngruppe 5 nicht. Der Kläger durfte als einer von der Einführung des Dreischichtbetriebes betroffener Mitarbeiter die Zusage auf eine höhere Lohngruppe als eine dauerhafte Höhergruppierung gemäß den §§ 133, 157 BGB verstehen. 81

(1) Die Auslegung von Willenserklärungen hat zunächst, ohne an den Buchstaben zu haften, vom Wortlaut auszugehen (vgl. BGH vom 18.05.1998 - II ZR 19/97 in NJW 1998, 2966; BAG vom 12.02.2003 - 10 AZR 392/02 in AP Nr. 3 zu § 611 BGB Tantieme; BAG vom 16.01.2003 82

- 2 AZR 316/01 in EzA § 133 BGB 2002 Nr. 1; BAG vom 03.03.1990 - 1 AZR 22/89). Dabei ist für die Auslegung des Wortlautes sowie auch eines sonstigen Erklärungsverhaltens auf den objektiv ermittelten Erklärungswert aus der Sicht des Erklärungsempfängers abzustellen (vgl. BGH vom 03.12.2001 - II ZR 372/99 in LM Nr. 64 zu § 133 (B) BGB; BAG vom 25.09.2002 - 10 AZR 7/02 in AP Nr. 27 zu § 22,23 BAT Zuwendungs-TV; BAG vom 06.09.1990 - 6 AZR 612/88 in DB 1991, 762). Haben alle Beteiligten eine Erklärung in demselben Sinne verstanden, so geht ihr gemeinsames Verständnis einem anderen Wortlaut der Erklärung vor.

Auch ein klarer und eindeutiger Wortlaut einer Erklärung bildet keine Grenze für die Auslegung anhand der Gesamtumstände. Denn die Feststellung, ob eine Erklärung eindeutig ist oder nicht, lässt sich erst durch eine alle Umstände berücksichtigende Auslegung treffen (vgl. BGH vom 19.12.2001 - XII ZR 281/99 in NJW 2002, 1260). Zur Erforschung des wirklichen Willens der Parteien sind daher auch die außerhalb der Erklärung liegenden Umstände zu berücksichtigen, insbesondere das Erklärungsverhalten der Parteien vor bzw. bei Abgabe der Willenserklärung, der von ihnen mit der Willenserklärung verfolgte Zweck und ihre Interessenlage. Schließlich gilt das Gebot der beiderseits interessengerechten Auslegung (vgl. BGH vom 13.03.2003 - IX ZR 199/00 in MDR 2003, 736; BGH vom 26.01.1998 - II ZR 243/96 in NJW 1998, 1481). Daher greift es zu kurz, dass eine Partei im Rahmen der nach den §§ 133, 157 BGB gebotenen Berücksichtigung der Interessenlage nur die ihr günstigen Parameter in den Vordergrund stellt (vgl. BGH vom 12.01.2001 - V ZR 372/99 in NJW 2001, 1928). 83

(2) Nach den vorstehenden Grundsätzen konnte gemäß den §§ 133, 157 BGB die Zusage der Beklagten, den Lohn nach der Lohngruppe 5 zu vergüten, nicht in der Weise ausgelegt werden, dass diese nur solange gilt, wie der Kläger in dem Dreischichtbetrieb arbeitet. 84

Aus dem Protokoll über die Besprechung vom 18.12.1996 ergibt sich nicht, dass die Zusage an den Kläger befristet für die Dauer des Dreischichtbetriebes erteilt worden ist. Zwar verweist hier die Beklagte mit ihrem Schriftsatz vom 23.03.2011 und dort auf Seite 2 (Bl. 142 d.A.) darauf, dass in der letzten Zeile des zweiten Absatzes des Protokolls vom 18.12.1996 (Bl. 110 d.A.) aufgeführt ist, dass die folgende Regelung für die Mitarbeiter im Dreischichtbetrieb getroffen wurde. Dies besagt aber zunächst lediglich etwas darüber, dass in den Genuss der Höhergruppierung nur die Arbeitnehmer kommen sollten, die auch von der Einführung des Dreischichtbetriebes wie der Kläger überhaupt betroffen waren. Für diejenigen Mitarbeiter, die auch nach Dezember 1996 nicht in drei Schichten arbeiten sollten, bestand nun gerade kein Anlass für eine Höhergruppierung. Desgleichen gilt für die Ziffer 2 auf der Mitte des Protokolls vom 18.12.1996 (Bl. 110 d.A.), wenn dort von den betroffenen Mitarbeitern die Rede ist. 85

Auch der von der Beklagten angeführten Ziffer 5 des Protokolls vom 18.12. 1996 kann eine Befristung der Höhergruppierung nicht entnommen werden. Hier ist zwar bestimmt, dass die beschriebene Regelung rückwirkend ab Einführung des Dreischichtbetriebes gilt. Eine weitere Regelung, welche Eingruppierung einschlägig sein soll, wenn der Dreischichtbetrieb aufgegeben oder unterbrochen wird, ist damit aber nicht getroffen worden. Es ist lediglich bestimmt, dass die höhere Eingruppierung rückwirkend in Kraft treten soll. 86

Für die von dem Kläger vertretene dauerhafte Höhergruppierung spricht demgegenüber, dass die Beklagte den Kläger auch nach der von ihr behaupteten Einstellung des Dreischichtbetriebes im Jahre 1998 durchgehend über 10 Jahre lang dennoch weiterhin mit der Lohngruppe 5 vergütet hat. Zeitlich nach Vertragsschluss liegende Umstände können zwar den objektiven Vertragsinhalt nicht mehr beeinflussen. Sie sind jedoch für die Ermittlung des tatsächlichen Willens und das tatsächliche Verständnis der an dem Rechtsgeschäft 87

Beteiligten von Bedeutung (vgl. BAG vom 15.09.2009 - 3 AZR 173/08 in DB 2010, 170; BGH vom 16.06.2009 - XI ZR 145/08 in WM 2009, 1643; BGH vom 16.03.2009 - II ZR 68/09 in NZA 2009, 613; BGH vom 22.03.2002 - V ZR 405/00 in NJW 2002, 2102; LAG E. vom 31.03.2010 - 12 Sa 1512/09 in ZTR 2010, 381-382; Palandt/Ellenberger § 133 BGB Rdnr. 6b). Aus dieser dauerhaften und weit über 10 Jahre andauernden Weiterzahlung der höheren Eingruppierung konnte der Kläger nur den Schluss ziehen, dass die Lohngruppe 5 ihm von der Beklagten dauerhaft zugesagt worden ist.

Für dieses Auslegungsergebnis spricht zudem das Gebot der beiderseits interessengerechten Auslegung. Selbst wenn der Dreischichtbetrieb von der Beklagten eingestellt worden ist, hätte sie diesen jederzeit wieder bei Bedarf einführen können. In diesem Fall wäre sie darauf angewiesen gewesen, dass sie nicht mit jedem Mitarbeiter erneut über die Teilnahme an dem Dreischichtbetrieb diskutieren und verhandeln musste, um mühsam das Einverständnis der Mitarbeiter zu einer entsprechenden Vertragsänderung herbeizuführen. Dass dieser Gesichtspunkt für die Beklagte von praktischer Relevanz war, hat sich in dem Kammertermin vom 30.03.2011 gezeigt, denn hier hat der kaufmännische Leiter der Beklagten Kamann erklärt, dass aufgrund einer besonderen Auftragslage zeitweilig auch nach dem Jahre 1998 in dem Dreischichtbetrieb gearbeitet worden ist. Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung gab es mit dem Betriebsrat der Beklagten für bestimmte Teile des Betriebes sogar eine Betriebsvereinbarung hinsichtlich eines bestimmten Auftrages darüber, dass im Dreischichtbetrieb gearbeitet wird. 88

c) Die Beklagte konnte die Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe 5 nicht durch eine korrigierende Rückgruppierung wieder aufheben. 89

aa) Ob eine korrigierende Rückgruppierung möglich ist, entscheidet sich danach, ob der Arbeitnehmer irrtümlich oder bewusst zu hoch eingruppiert worden ist. Nur im Falle der irrtümlich zu hohen Eingruppierung ist eine sogenannte korrigierende Rückgruppierung möglich. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine übertarifliche Vergütung arbeitsvertraglich zugesagt, ist eine Änderungskündigung erforderlich. Eine korrigierende Rückgruppierung ist dann nicht möglich (vgl. BAG vom 16.02.2000 - 4 AZR 62/99 in NZA-RR 2001, 216; BAG vom 09.07.1997 - 4 AZR 635/95 in NZA 1998, 494; BAG vom 15.03.1991 - 2 AZR 582/90 in NZA 1992, 120; Schaub ArbR-Hdb. §184 Rdnr. 43 f.). 90

bb) Vor dem Hintergrund des Gesprächs vom 18.12.1996 kann nicht angenommen werden, dass der Kläger unbewusst zu hoch eingruppiert wurde. Stattdessen erfolgte die Umgruppierung in die Lohngruppe 5 absichtlich, um Entgelteinbußen zu kompensieren. Im Übrigen hat die Beklagte eine solche unbewusste Eingruppierung auch selbst nicht behauptet. 91

d) Dem Anspruch des Klägers steht auch nicht entgegen, dass durch die arbeitsvertragliche Regelung lediglich die Vergütungsgruppe mitgeteilt werden sollte, also der Kläger trotz der ausdrücklichen Regelung unbewusst zu hoch eingruppiert wurde. Dies kommt grundsätzlich nur bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in Betracht, weil diese grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung gewähren wollen, sondern nur das, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (vgl. BAG vom 16.02.2000 - 4 AZR 62/99 a.a.O.; BAG vom 09.07.1997 - 4 AZR 635/95 a.a.O.; BAG vom 15.03.1991 - 2 AZR 582/90 a.a.O.). 92

e) § 7 ERTV, wonach lediglich eine Regelüberführung nach dem Überleitungsraaster stattzufinden hat, steht dem Anspruch des Klägers ebenfalls nicht entgegen. 93

§ 7 ERTV ist nicht zu entnehmen, dass eine Überführung nur dann erfolgen kann, wenn die bisherige Eingruppierung ausschließlich auf die tatsächlich von dem Arbeitnehmer ausgeführte Arbeitsaufgabe gestützt werden kann. Die Überführung, die den arbeitsvertraglichen Status des Arbeitnehmers sichern soll, muss auch dann erfolgen können, wenn der betroffene Mitarbeiter über eine über die tarifvertraglichen Eingruppierungsmerkmale hinausgehende Eingruppierungszusage verfügt. Das Gegenteil würde nämlich dazu führen, dass mit § 7 ERTV das Recht eingeräumt werden würde, einseitig den Arbeitsvertragsinhalt zu ändern und die Voraussetzungen einer Änderungskündigung zu umgehen. Für diesen einseitig in die arbeitsvertragliche Zusage eingreifenden Inhalt sind dem Wortlaut des § 7 ERTV keine Anhaltspunkte zu entnehmen.

Zwar ist unter § 8 a) ERTV zusätzlich eine Überführungszulage geregelt, die dann gewährt wird, wenn das neue Tarifentgelt unter dem Tarifentgelt der Lohn- und Gehaltsgruppe liegt, in die der Arbeitnehmer vor dem Inkrafttreten des Entgelttrahmentarifvertrages vom 05.06.2009 eingruppiert war. Gemäß § 8 a) ERTV soll diese Überführungszulage auf Dauer erhalten bleiben, als normaler Entgeltbestandteil behandelt werden und an zukünftigen Tariflohnerhöhungen teilnehmen. Sie würde damit die von der Beklagten mit der Regelüberführung gemäß § 7 ERTV angenommene Herabgruppierung des Klägers zwar finanziell kompensieren. Dennoch wird durch die Überführungszulage der Eingriff in den individualvertraglichen Anspruch des Klägers auf Entlohnung nach der Entgeltgruppe E 6 nicht vollständig ausgeglichen werden. 95

Die Überführungszulage ist dem einzelvertraglichen Anspruch des Klägers auf Entlohnung nach der Entgeltgruppe E 6 nicht gleichwertig. Im Gegensatz zu dem individualvertraglichen Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der Entgeltgruppe E 6 kann die Überführungszulage als lediglich tarifvertraglich abgesicherter Anspruch durch die Tarifvertragsparteien gemäß § 4 Abs. 1 TVG mit normativer Kraft auch gegenüber dem Kläger für die Zukunft wieder aufgehoben werden, ohne dass der Kläger sich hiergegen wenden könnte. Dies würde selbst für die Laufzeit des derzeit geltenden Entgelttrahmentarifvertrages bezüglich der bereits entstandenen und fällig gewordenen Ansprüche gelten, denn Tarifverträge tragen immer den immanenten Vorbehalt der rückwirkenden Abänderbarkeit in sich (vgl. BAG vom 24.10.2007 - 10 AZR 878/06 in NZA 2008, 131; BAG vom 11.10.2006 - 4 AZR 486/05 in NZA 2007, 634; BAG vom 11.10.2006 - 4 AZR 522/05 in AiB 2007, 418; BAG vom 02.02.2006 - 2 AZR 58/05 in NZA 2006, 868; BAG vom 23.11.1994 - 4 AZR 879/93 in NZA 1995, 844; ErfK/Franzen § 4 TVG Rdnr. 19). Die dem Kläger gewährte übertarifliche Eingruppierung ist demgegenüber nur mit seiner Zustimmung änderbar und sichert damit den Kläger davor, dass seine Entgeltgruppe ohne eine Änderungskündigung, die wiederum einen gemäß § 2 KSchG sozial gerechtfertigten Kündigungsgrund erfordert, herabgesetzt wird. 96

f) Dem vertraglichen Anspruch des Klägers auf die Entgeltgruppe E 6 steht auch nicht entgegen, dass die Beklagte den Kläger, nachdem die Zustimmung des Betriebsrats vom Arbeitsgericht X. ersetzt worden war, wieder nach der Lohngruppe 3 vergütet hatte. Auch hier hätte es einer Umsetzung der Umgruppierung mittels Änderungskündigung bedurft. Das Verfahren nach § 99 BetrVG entbindet den Arbeitgeber nicht davon, eine Änderungskündigung aussprechen zu müssen, sobald die Zustimmung ersetzt wurde (vgl. Raab in GK-BetrVG § 99 Rdnr. 53). 97

3. Der Kläger hat gemäß § 611 BGB in Verbindung mit seinem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf Zahlung von Restlohn für den Monat September 2010 in Höhe von 315,01 € netto. Die Beklagte kann nicht gemäß den §§ 387, 388 und 389 BGB mit einer Überzahlung aus der 98

Vergangenheit aufrechnen, denn der Kläger war nach den Ausführungen unter Ziffer I. 2. der Entscheidungsgründe richtig in die Lohngruppe 5 bzw. Entgeltgruppe E 6 eingruppiert.	
Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 614 BGB in Verbindung mit den §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Ziffer 1 BGB. Der Septemberlohn war spätestens am 01.10.2010 fällig geworden.	99
Der Kläger hat den Anspruch für den Monat September 2010 auch rechtzeitig innerhalb der zweimonatigen Ausschlussfrist des § 20 Abs. 1 MTV mit der am 23.11.2010 erfolgten Zustellung (Bl. 63 d.A.) der Klageerweiterung vom 17.11.2010 (Bl. 53 d.A.) geltend gemacht.	100
4. Die weitergehenden Zahlungsansprüche waren demgegenüber abzuweisen.	101
Die Restlöhne für die Monate Juni 2010 in Höhe von 404,01 € netto, August 2010 in Höhe von 295,01 € netto und Oktober 2010 in Höhe von 424,72 € netto sind gemäß § 614 BGB am 01.07., 01.09., und 01.11.2010 fällig geworden. Die Ausschlussfrist des § 20 Abs. 1 MTV lief damit für Juni am 01.09.2010, für August am 01.11.2010 und für Oktober am 01.01.2011 ab.	102
Der Restlohn für den Monat Juni ist mit der am 25.09.2010 (Bl. 43 d.A.) erfolgten Zustellung der Klageschrift nach Ablauf der Verfallfrist geltend gemacht worden. Mit der am 23.11.2010 (Bl. 63 d.A.) zugestellten Klageerweiterung vom 17.11.2010 (Bl. 53 d.A.) ist erstmalig die Auszahlung der Augusteinbehaltung von der Beklagten verlangt worden. Die Ausschlussfrist war jedoch bereits am 01.11.2010 abgelaufen. Mit am 12.01.2011 der Beklagten im Kammertermin vom 12.01.2011 übergebener Klageerweiterung vom 11.01.2011 (Bl. 97 d.A.) hat der Kläger den Restlohn für den Monat Oktober 2010 gegenüber der Beklagten beziffert angemeldet. Die Verfallsfrist war jedoch bereits am 01.01.2011 abgelaufen gewesen.	103
Eine vorherige Geltendmachung ist durch den Kläger nicht schlüssig vorgetragen worden. Sein Schreiben vom 30.06.2010 (Bl. 27 d.A.) genügt den Anforderungen an eine wirksame Geltendmachung zur Wahrung der Ausschlussfrist nicht. Diese setzt voraus, dass der Anspruch nach Grund und Höhe hinreichend bezeichnet wird (vgl. BAG vom 14.12.2005 - 10 AZR 70/05 in NZA 2006, 998; BAG vom 17.04.2002 - 5 AZR 644/00 in NZA 2002, 1340). Eine präzise Benennung des Betrages ist nicht erforderlich, eine annähernde Bezifferung ist jedoch unerlässlich (vgl. BAG vom 14.12.2005 - 10 AZR 70/05 a.a.O.; BAG vom 20.06.2002 - 8 AZR 488/01 in NZA 2003, 268). Der Kläger hat in dem Schreiben vom 30.06.2010 (Bl. 27 d.A.) hinsichtlich der Höhe seiner Forderungen bezüglich der Monate Juni, August und Oktober 2010 keine Angaben gemacht.	104
5. Über die von dem Kläger angekündigten Hilfsanträge zu Ziffer 6 und 7 musste nicht mehr entschieden werden, da bereits der Hauptantrag zu Ziffer 1 erfolgreich war.	105
II.	106
Die Kostenentscheidung erfolgte gemäß den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 ZPO.	107
III.	108
Der Streitwert wurde gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG und § 3 ZPO festgesetzt.	109
IV.	110
Die Berufung konnte nicht gesondert zugelassen werden, weil ein Fall des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gegeben ist.	111

RECHTSMITTELBELEHRUNG	112
Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien Berufung eingelegt werden.	113
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim	114
Landesarbeitsgericht E.	115
Ludwig-Erhard-Allee 21	116
40227 E.	117
Fax: 0211-7770 2199	118
eingegangen sein.	119
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	120
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	121
1.Rechtsanwälte,	122
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,	123
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.	124
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	125
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	126