
Datum: 20.01.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 703/15
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:0120.2SA703.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 5 Ca 3735/14

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 28.04.2015 - 5 Ca 3735/14 - abgeändert.

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger Vergütung nach der Lohngruppe 9 des Lohntarifvertrages für Lohnsicherheitsdienstleistungen NRW zu zahlen;
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 613,23 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28.04.2015 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die richtige Eingruppierung des Klägers.

Der 56 Jahre alte Kläger ist seit dem 08.07.2002 als Sicherheitsmitarbeiter für die Beklagte tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für Sicherheitsdienstleistungen NRW Anwendung.

1

2

3

4

Der Kläger wird im Zweischichtsystem beschäftigt. Für die gesamte Tagschicht erhält er eine Vergütung nach der Lohngruppe B9. In der Spätschicht erhält er für die Zeiten 14.00 Uhr und 18.00 Uhr ebenfalls eine Vergütung nach Lohngruppe B9 , während die Zeit ab 18.00 Uhr nach der Lohngruppe B7 vergütet wird.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ihm stehe die Vergütung nach der Lohngruppe B9 durchgängig zu, da er vertragsgemäß jedenfalls überwiegend Tätigkeiten ausführe, die der Lohngruppe B9 zuzuordnen seien, was für die richtige Eingruppierung auch entscheidend sei. Von monatlich 170 Stunden würden ca. 130 Stunden mit einem Stundenlohn von 10,67 Euro entsprechend der Vergütungsgruppe B9 bezahlt und 30 bis 40 Stunden mit dem geringeren Stundenlohn von 9,00 Euro entsprechend der Lohngruppe B7. Der Kläger hat darüber hinaus behauptet, er übe in der Zeit zwischen 05.00 Uhr und 18.00 Uhr dieselben Tätigkeiten aus wie nach 18:00 Uhr, so dass die unterschiedliche Eingruppierung ungerechtfertigt sei. Die Beklagte arbeite im 3-Schicht-System so dass in der Zeit ab 18:00 Uhr unwesentlich weniger Arbeit zu erledigen sei und die Arbeitsaufgaben identisch seien. Die Telefonvermittlung werde ab 18:00 Uhr zum Tor umgestellt, was zur Folge habe, dass Telefonate entgegengenommen und weitergeleitet werden müssten. Da die Beklagte in der Vergangenheit aufgrund der teilweise falschen Eingruppierung hinsichtlich der Vergütungshöhe unzulässige Differenzierungen vorgenommen habe, stünde ihm auch ein Anspruch auf Nachzahlung der entstandenen Lohndifferenzen in Höhe von 613,23 Euro zu. 5

Der Kläger hat beantragt, 6

- 1. Festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn in die Lohngruppe B9 des Tarifvertrages Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW einzugruppieren und entsprechend zu vergüten. 78
- 2. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn 613,23 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 9

Die Beklagte hat beantragt, 10

die Klage abzuweisen. 11

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Kläger habe keinen Anspruch auf eine ständige Eingruppierung in die Lohngruppe B9 des Lohnstarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen NRW. Sie hat bestritten, dass der Kläger ab 18:00 Uhr die Eingruppierungsmerkmale der Lohngruppe B9 erfülle. Der Vortrag des Klägers sei insoweit unsubstantiiert und nicht einlassungsfähig. Er habe nicht begründet, weshalb seine Tätigkeiten unter diese Lohngruppe zu subsumieren seien. Es habe nicht vorgetragen, welches die entsprechenden Merkmale seien und dass er diese Merkmale auch tatsächlich erfülle. Sie hat außerdem bestritten, dass ab 18:00 Uhr die gleichen Tätigkeiten zu verrichten seien wie in der Zeit zwischen 05:00 Uhr und 18:00 Uhr. Soweit der Kläger zur Begründung seines Anspruchs darauf abgestellt habe, dass er aufgrund der überwiegenden Beschäftigung in der Lohngruppe B9 generell nach dieser Vergütungsgruppe zu vergüten sei, so widerspreche diese Rechtsansicht dem Wortlaut des Tarifvertrages. Dieser stelle auf die tatsächlich erbrachten Tätigkeiten ab, was eine stundengenaue Abrechnung der erbrachten Leistungen ermögliche. Zu berücksichtigen sei in diesem Zusammenhang insbesondere, dass durch die stundengenaue Abrechnung auch die Arbeitnehmer gerecht vergütet würden, die Tätigkeiten der höheren Lohngruppe nur zu einem geringen Teil ihrer Arbeitszeit verrichteten. 12

Anderenfalls müssten diese trotz teilweiser Erbringung höherwertiger Leistungen generell mit der niedrigeren Lohngruppe vergütet werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 28.04.2015 abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt, dass Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen habe, aus denen der rechtliche Schluss möglich sei, dass er die für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfülle. Dieser Darlegungslast sei der Kläger jedoch nicht nachgekommen. Zwischen den Parteien sei lediglich streitig, ob die Tätigkeit des Klägers in der Spätschicht, in der Zeit ab 18:00 Uhr die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe B 9 erfülle. Seine Klage stütze der Kläger im Wesentlichen auf die Rechtsansicht, dass er in die Vergütungsgruppe B9 einzugruppieren sei, weil er überwiegend Tätigkeiten der Lohngruppe B9 verrichte. Der Lohntarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in NRW enthalte jedoch keine Regelung dahingehend, dass für die Eingruppierung wesentlich sei, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer überwiegend verrichte. Ein derartiger Inhalt des Tarifvertrages könne auch nicht im Wege der Auslegung angenommen werden. 13

Bei Anwendung dieser Grundsätze für die Auslegung des Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in NRW ist nicht feststellbar, dass die überwiegende Tätigkeit ausschlaggebend für die Eingruppierung ist. Eine wörtliche Regelung hierzu ist im Tarifvertrag nicht vorhanden, noch hat sie sich in der Systematik des Tarifvertrages niedergeschlagen. Eine seiner Ansicht entsprechende Tarifübung bezogen auf den vorliegenden Tarifvertrag hat der Kläger nicht vorgetragen. Schließlich sei nicht ersichtlich, weshalb das Weglassen einer derartigen Regelung insbesondere in diesem Dienstleistungsbereich nicht vernünftig und sachgerecht sein solle. Gerade im Sicherheitsgewerbe übten Arbeitnehmer häufig verschiedene Tätigkeiten in unterschiedlichen Objekten aus. Es liege eine praktisch brauchbare Regelung vor, da eine Vergütung je nach Einsatz des Mitarbeiters in den verschiedenen Bereichen erfolgen könne, sie ermögliche dem Arbeitgeber die Mitarbeiter flexibel einzusetzen und lediglich die einsatzspezifische Vergütung zu zahlen. Sie schütze auch die Arbeitnehmer die nur gelegentlich höherwertige Tätigkeiten verrichteten und sodann für diese Tätigkeiten nach der höheren Vergütungsgruppe vergütet würden und nicht nach der Vergütungsgruppe, in der sie überwiegend einzugruppieren seien. 14

Gegen das am 04.05.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 20.05.2015 Berufung eingelegt und nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 04.08.2015 am 03.08.2015 begründet. Zur Begründung der Berufung trägt der Kläger im wesentlichen vor, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht davon ausgegangen sei, dass es für seine Eingruppierung es nicht darauf ankomme, welche Tätigkeiten er überwiegend ausgeübt habe. Insoweit habe das Arbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht beachtet, nach der es auf die überwiegend ausgeübten Tätigkeiten ankomme, was auch schon aus Gründen der Praktikabilität den Vorzug verdiene. Darüber hinaus hat der Kläger vorgetragen, dass er auch unabhängig von der fehlerhaften Rechtsansicht des Arbeitsgericht den Anspruch auf die begehrte Vergütung habe, weil er auch nach 18.00 Uhr Tätigkeiten ausübe, die der Lohngruppe 9 zuzuordnen seien. 15

Der Kläger beantragt, 16

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger Vergütung nach der Lohngruppe 9 des Lohntarifvertrages für Lohnsicherheitsdienstleistungen NRW zu zahlen;

- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 613,23 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28.04.2015 zu zahlen. 19

Die Belklagte beantragt, 20

die Berufung des Klägers zurückzuweisen 21

Die Beklagte verteidigt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie ist insbesondere weiterhin der Ansicht, dass sich die Vergütung eines Arbeitnehmers mangels einer abweichenden Regelung im Tarifvertrag nach der Tätigkeit richte, die dem Arbeitnehmer jeweils stundenweise zugewiesen werde. Unerheblich sei dagegen für die Eingruppierung, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer überwiegend ausübe. 22

Wegen des Parteivorbringens im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen Bezug sowie auf die Erklärungen zu Protokoll der Güteverhandlung beim Arbeitsgericht sowie der Berufungsverhandlung Bezug genommen. 23

Entscheidungsgründe 24

Die zulässige Berufung des Klägers ist begründet. 25

Das Arbeitsergebnis hat im Ergebnis zu Unrecht die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass der Kläger der ihm obliegenden Darlegungslast für die begehrte Eingruppierung nicht nachgekommen ist. Denn die Berechtigung der von Kläger geltend gemachten Ansprüche ergibt sich bei richtiger Rechtsanwendung bereits aus dem unstreitigen Sachverhalt, sodass es auf die schlüssige Darlegung der Erfüllung der Merkmale der Lohngruppe 9 bei den Tätigkeiten, die der Kläger nach 18.00 Uhr ausübt, gar nicht ankommt. 26

Beider Parteien und das Arbeitsgericht gehen zunächst übereinstimmend zu Recht davon aus, dass in den Fällen, in denen Tätigkeiten, die dem Arbeitnehmer zugewiesen wurden, in mehrere Tarifgruppen fallen, der Tarifvertrag selbst regeln kann, welche Entgeltgruppe maßgeblich ist. Der Beklagten ist auch zuzugeben, dass der vorliegende Tarifvertrag dazu keine Regelung enthält, wie die Eingruppierung zu erfolgen hat, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten ausführt, die mehreren Vergütungsgruppen zuzuordnen sind. Selbst entgegen dem detaillierten Vorbringen des Klägers in der Berufungsinstanz zugunsten der Beklagten unterstellt wird, dass die vom Kläger nach 18.00 Uhr ausgeübten Tätigkeiten nicht der Lohngruppe 9 zuzuordnen sind, steht ihm die von ihm begehrte Vergütung dennoch zu. Denn es ist mangels abweichender Regelung in dem streitgegenständlichen Tarifvertrag, also beim Schweigen des Tarifvertrages, entgegen der Rechtsansicht der Beklagten in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der allgemeinen Grundsätze von dem gegenteiligen Regel-/Ausnahmeverhältnis, nämlich davon auszugehen, dass es für eine richtige Eingruppierung beim Fehlen einer abweichenden Regelung auf den zeitlich überwiegenden Arbeitsvorgang ankommt. Dass der Kläger in zeitlicher Hinsicht überwiegend Tätigkeiten verrichtet hat, die nach der Lohngruppe 9 zu vergüten sind und von der Beklagten auch so vergütet werden, hat die Beklagte selbst nicht in Abrede gestellt, sondern lediglich fehlerhafte Rechtsansicht vertreten, dass die Tätigkeiten, 27

die der Kläger nach 18.00 Uhr verrichtet gesondert einzugruppieren und nach der Lohngruppe 7 zu vergüten seien.

Für die Eingruppierung der Tätigkeit des Klägers ist entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, zunächst die Prüfung erforderlich, ob eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit ausgeübt wird oder ob unterschiedliche Teiltätigkeiten vorliegen, die tatsächlich trennbar und jeweils rechtlich selbständig bewertbar sind. Fehlt es – wie vorliegend - an einer ausdrücklichen Bestimmung, nach der bei unterschiedlichen Teiltätigkeiten gegebenenfalls eine überwiegende Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend sein soll, so ist mangels abweichender Regelung auf die zeitlich überwiegenden Tätigkeiten abzustellen (vgl. BAG, Urt. v. 18.02.2015 – 4 AZR 778/113; juris; Urt. v. 26.08.2015, juris; Urt. v. 03.05.1978 - 4 AZR 731/76, AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge Rundfunk; Krause in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2009, § 54 Rn. 46 und LAG Düsseldorf, Urt. v. 27.11.2013 – 4 Sa 891/13 zur Lohngruppe B 9 des Lohntarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 16.06.2011). Denn es handelt sich um eine allgemein anerkannte Regel bei der Eingruppierung, dass in den Fällen, in denen sich die auszuübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers aus verschiedenen Teiltätigkeiten unterschiedlicher Entgeltgruppen zusammensetzt, nicht stets eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers anzunehmen ist. Vielmehr kann die zu beurteilende Tätigkeit auch aus mehreren, jeweils eine Einheit bildenden Einzeltätigkeiten bestehen, die tariflich gesondert zu bewerten sind. Liegen solche unterschiedliche Teiltätigkeiten in der Zeit vor 18.00 Uhr und nach 18.00 Uhr vor, was die Beklagte geltend macht, so sind bei der Eingruppierung zunächst die Teiltätigkeiten zusammen zu rechnen, die die Merkmale der betreffenden Gruppe erfüllen. Ergeben sie zeitlich jedenfalls mehr als die Hälfte der Gesamttätigkeit, ist der Kläger einheitlich in die Entgeltgruppe einzugruppieren, der jedenfalls mehr als die Hälfte der Gesamttätigkeit zuzuordnen ist mit der Folge, dass die verbliebenen Teiltätigkeiten eingruppierungsrechtlich unerheblich sind (vgl. BAG, Urt. v. 18.02.2015 Urt. v. 18.02.2015 – 4 AZR 778/113; juris). Dementsprechend steht dem Kläger auch für die Tätigkeiten nach 18.00 Uhr auch dann die Vergütung nach der Lohngruppe 9 zu, wenn es sich dabei entsprechend dem Vorbringen der Beklagten um selbständige Teiltätigkeiten handeln würde, die allein sich betrachtet der Lohngruppe 9 zuzuordnen wären.

28

Aus alldem folgt, dass das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Beklagte antragsgemäß zu verurteilen war.

29

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO.

30

Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen

31