
Datum: 10.08.2022
Gericht: Arbeitsgericht Bonn
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 747/22
ECLI: ECLI:DE:ARBGBN:2022:0810.2CA747.22.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 2 Ca 747/22
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 210,35 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 06.05.2022 an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 215,52 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 17.05.2022 an den Kläger zu zahlen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 13 % und die Beklagte zu 87 % zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 425,87 € festgesetzt.
5. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger einen Anspruch gegen die Beklagte auf weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aufgrund von verschiedenen Zuschlägen und Zulagen hat. 2

Der Kläger ist seit dem 01.05.2021 bei der Beklagten als Werkschutzkraft beschäftigt. Der Stundengrundlohn des Klägers beträgt 17,64 EUR brutto. Für die Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr erhält der Kläger eine Nachtschichtzulage in Höhe von 10 % des Stundengrundlohns der Lohngruppe 7 und mithin in Höhe von 1,44 EUR brutto je Stunde. Für 3

Sonntagsarbeit erhält der Kläger in der Zeit zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr einen Zuschlag in Höhe von 50 % seines Stundengrundlohns und mithin in Höhe von 8,82 EUR brutto je Stunde. Schließlich erhält der Kläger für solche Schichten, in denen er als Schichtführer eingeteilt ist, eine Schichtführerzulage in Höhe von 2,12 EUR brutto je Stunde.

Die Nachtschicht bei der Beklagten beginnt um 18:00 Uhr und endet um 06:00 Uhr am Folgetag. 4

Der Tarifvertrag zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 13.11.1997 (im Folgenden: TV Entgeltfortzahlung) enthält unter § 3 nachfolgende Regelung: 5

„§ 3 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab 1. Mai 1999 6

Ab dem 01. Mai 1999 wird ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Entgelt in Höhe von 100 % der tariflichen Vergütung des Arbeitnehmers gezahlt.^[1] 7

Die 100% berechnen sich nach der Lohngruppe des Arbeitnehmers, in die er eingruppiert ist. 8

Es gilt das Lohnausfallprinzip. Leistungen nach Ziffer 3.3.1 und 3.3.2 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW bleiben bei der Ermittlung der tariflichen Vergütung unberücksichtigt. 9

Mit Ausnahme dieser Regelung und der Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 2. April 1993 gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung. 10

[1] Über die weitere Einbeziehung der Sonn- und Feiertagszuschläge in die Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird 1998 erneut verhandelt.“ 11

Der Kläger nahm am 26.03.2022 die Tätigkeit in der Nachtschicht auf. Im Verlaufe der Nachtschicht traten Symptome einer Corona-Erkrankung auf. Der von dem Kläger daraufhin durchgeführte Schnelltest wies ein positives Testergebnis aus, woraufhin sich der Kläger am 27.03.2022 um 03:30 Uhr in häusliche Absonderung begab. In der Zeit vom 27.03.2022 bis zum 05.04.2022 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 06.04.2022 bis zum 10.04.2022 fehlte der Kläger aufgrund einer Erkrankung seines Kindes. 12

Der Kläger war in der Zeit vom 27.03.2022 bis zum 29.03.2022 und am 31.03.2022 als Schichtführer in der Nachtschicht eingeteilt. Am 01.04.2022 war der Kläger in der Nachtschicht eingeteilt, ohne als Schichtführer eingeteilt zu sein. Am 02.04.2022 und am 03.04.2022 war der Kläger als Schichtführer in der Nachtschicht eingeteilt. Schließlich war der Kläger am 05.04.2022 in der Nachtschicht eingeteilt, ohne als Schichtführer eingeteilt zu sein. Insoweit wird auf den Schichtplan des Klägers (Bl. 43 d.A.) Bezug genommen. 13

Mit Schreiben vom 20.04.2022 forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 05.05.2022 zur Zahlung eines weiteren Bruttoentgelts in Höhe von 275,81 EUR für den Kalendermonat März 2022 auf. 14

Die Beklagte zahlte nach Klageerhebung weitere 44,10 EUR brutto als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall an den Kläger. 15

Der Kläger ist der Ansicht, dass sich sein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf die Schichtführerzulage sowie den Nachtzuschlag und den Sonntagszuschlag erstrecke. Der Anspruch ergebe sich auf § 3 des TV Entgeltfortzahlung, welcher allgemeinverbindlich sei.

Zwar könne nach § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG durch Tarifvertrag eine von den Absätzen 1, 1a und 3 des § 4 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Entgelts festgelegt werden. Nach Auslegung der maßgeblichen Tarifverträge sei jedoch davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien eine Fortzahlung der Schichtleiterzulage sowie der Sonntags- und Nachtzuschläge festgelegt hätten. Diese Auslegung ergebe sich aus dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung, welche auf das Lohnausfallprinzip verweise. Die „tarifliche Vergütung“ sei nicht mit der Grundvergütung gleichzusetzen und beziehe Zuschläge ein. Diese Formulierung wäre überflüssig, wenn alleine die Grundvergütung zu zahlen sei. Ebenso sei eine „Ermittlung“ der tariflichen Vergütung nicht erforderlich, wenn alleine die Grundvergütung ohne Zuschläge gemeint gewesen sei. Die Festlegung von 100 % der Vergütung sei in Abgrenzung zu der vorherigen Regelung zu verstehen, nach welcher eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 80 % geregelt gewesen sei.

Schließlich spreche auch der tarifliche Gesamtzusammengang für die vorgenannte Auslegung. Denn nach der tariflichen Regelung solle das Lohnausfallprinzip mit der Ausnahme gelten, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht zu zahlen sei. Dies bedeute im Umkehrschluss, dass keine weiteren Leistungen von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgenommen werden sollten. Insoweit verweist der Kläger auf die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichtes Hamm.

Der Eintritt der Erschwernisse der Sonn- und Nachtarbeit sowie der Schichtführung sei keine Voraussetzung für die Anwendung des Lohnausfallprinzips.

Für den Kalendermonat März 2022 habe der Kläger Anspruch auf eine weitere Schichtführerzulage im Umfang von insgesamt 44,5 Stunden, einen Nachtzuschlag für 28,5 Stunden sowie einen Sonntagszuschlag für 8,5 Stunden. Hieraus ergebe sich ein weiterer Vergütungsanspruch des Klägers in Höhe von 210,35 EUR brutto.

Für den Kalendermonat April 2022 habe der Kläger Anspruch auf eine weitere Schichtführerzulage im Umfang von insgesamt 30 Stunden, einen Nachtzuschlag für 32 Stunden sowie einen Sonntagszuschlag für 12 Stunden. Hieraus ergebe sich ein weiterer Vergütungsanspruch des Klägers in Höhe von 215,52 EUR brutto.

Mit der am 24.05.2022 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage hat der Kläger Zahlungsklage für März 2022 erhoben. Mit Klageerweiterung vom 30.05.2022 hat der Kläger seine Zahlungsklage betreffend des Kalendermonats April 2022 erweitert. Die Parteien haben den Rechtsstreit hinsichtlich einer Entgeltfortzahlung in Höhe von 44,10 EUR brutto im Kammertermin am 10.08.2022 übereinstimmend für erledigt erklärt.

Der Kläger beantragt – unter Klagerücknahme im Übrigen – zuletzt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 210,35 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 06.05.2022 an ihn zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, 215,52 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 17.05.2022 an ihn zu zahlen.

zahlen.

Die Beklagte beantragt, 26

die Klage abzuweisen. 27

Die Beklagte ist der Ansicht, dass sie dem Kläger nach dem TV Entgeltfortzahlung einen Entgeltfortzahlung schulde, welche sich auf Basis von 100 % der tariflichen Vergütung des Arbeitnehmers, in die er eingruppiert ist, errechne. Demgemäß müsse sie dem Kläger ausschließlich den Stundengrundlohn von 17,64 EUR fortbezahlen. Ein Anspruch des Klägers auf eine weitere Entgeltfortzahlung für Zuschläge und Zulagen bestehe nicht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sei dem Arbeitnehmer als Entgeltfortzahlung immer der volle Grundlohn zu zahlen. Hingegen würden Zuschläge und Zulagen nur als Ausgleich für besondere Erschwernisse gezahlt. 28

Die Entgeltfortzahlung des Klägers werde durch den TV Entgeltfortzahlung auf das Lohnausfallprinzip und damit auf den durch die Erkrankung ausgefallenen Grundlohn beschränkt. Ziel des TV Entgeltfortzahlung sei es, die bis dahin geltende Regelung einer Entgeltfortzahlung, welche unterhalb von 100 Prozent lag, rückgängig zu machen. Die 100 %-ige tarifliche Vergütung richte sich nach der Lohngruppe, in welche der Kläger eingruppiert sei. 29

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle verwiesen. 30

Entscheidungsgründe 31

I. Die erhobene Klage ist zulässig und in der Sache begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen die Beklagte unter Berücksichtigung der Schichtleiterzulage sowie der Nacht- und Sonntagszuschläge. 32

1. Die Zahlungsklage ist mit beiden Anträgen zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ergibt sich aus § 48 Abs. 1a ArbGG, da der Kläger seine Arbeitsleistung gewöhnlicherweise in Bonn erbringt. 33

2. Der Klageantrag zu 1.) ist in der Sache begründet. Der Kläger hat gemäß § 3 TV Entgeltfortzahlung i.V.m. §§ 3, 4 EFZG einen Anspruch auf weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen die Beklagte in Höhe von 210,35 EUR brutto für den Kalendermonat März 2022. 34

a. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet der TV Entgeltfortzahlung kraft dessen Allgemeinverbindlichkeit gemäß § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG Anwendung. 35

Der TV Entgeltfortzahlung wurde mit Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung vom 30.03.1998 des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen mit Wirkung ab dem 18.02.1998 für allgemeinverbindlich erklärt. Gemäß § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG erfassen die Rechtsnormen eines Tarifvertrages mit dessen Allgemeinverbindlicherklärung in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Geltungsbereich des TV Entgeltfortzahlung erstreckt sich gemäß § 1 TV Entgeltfortzahlung räumlich auf das Land Nordrhein-Westfalen, fachlich auf alle Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes sowie persönlich auf alle in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer. 36

Der Kläger unterfällt dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des TV Entgeltfortzahlung. Damit findet der allgemeinverbindliche TV Entgeltfortzahlung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung.	37
b. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung des Klägers gemäß § 3 TV Entgeltfortzahlung i.V.m. §§ 3, 4 EFZG erstreckt sich auf die Schichtleiterzulage sowie die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit.	38
Nach § 4 Abs. 1 EFZG ist dem Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Grundsätzlich erhält das Entgeltausfallprinzip dem Arbeitnehmer die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge, wie etwa Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit (vgl. BAG, Urteil vom 14.01.2009 – 5 AZR 89/08, juris, Rn. 11 f). Selbiges gilt für Nachtarbeitszuschläge (vgl. LAG Köln, Urteil vom 12.03.2009 – 7 Sa 1258/08, juris, Rn. 38).	39
Es kann jedoch gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG eine von den Absätzen 1, 1a und 3 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage durch Tarifvertrag festgelegt werden. Hierbei können die Tarifvertragsparteien auch regelmäßig zu zahlende Zuschläge, die wegen zusätzlicher Erschwernisse oder besonderer Belastungen gezahlt werden, von der Entgeltfortzahlung ausnehmen (vgl. BAG, Urteil vom 13.03.2002 – 5 AZR 648/00, juris, Rn. 16; vgl. ferner BAG, Urteil vom 27.04.2016 – 5 AZR 229/15, juris, Rn. 19). Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Wille, bestimmte Entgeltbestandteile von der Entgeltfortzahlung auszunehmen, hinreichend klaren Niederschlag in dem betreffenden Tarifvertrag gefunden hat (vgl. BAG, Urteil vom 27.04.2016 – 5 AZR 229/15, juris, Rn. 31; vgl. ferner BAG, Urteil vom 20.01.2010 – 5 AZR 53/09, juris, Rn. 12). Fehlt es hingegen an der klaren Regelung einer i.S.d. § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG abweichenden Bemessungsgrundlage, so bleibt es insoweit beim Grundsatz des § 4 Abs. 1 EFZG (BAG, Urteil vom 27.04.2016 – 5 AZR 229/15, juris, Rn. 38).	40
Eine Auslegung von § 3 TV Entgeltfortzahlung unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze des Bundesarbeitsgerichtes ergibt, dass die Tarifvertragsparteien die Berücksichtigung von Zulagen und Zuschlägen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht ausgeschlossen haben.	41
Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. BAG, Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 515/15, juris, Rn. 14; BAG, Urteil vom 23.07.2019 – 9 AZR 475/18, Rn. 20; BAG, Urteil vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17, Rn. 17). Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern kann und so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (BAG, Urteil vom 23.07.2019 – 9 AZR 475/18, Rn. 20; BAG, Urteil vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17, Rn. 17). Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages und ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen (vgl. BAG, Urteil vom 17.06.2015 - 10 AZR 518/14, juris, Rn. 34). Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil	42

vom 02.11.2016 - 10 AZR 515/15, juris, Rn. 14; BAG, Urteil vom 20.06.2018 – 4 AZR 339/17, juris, Rn. 19; vgl. weiterhin BAG, Urteil vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07, juris, Rn. 26).

aa. Der Wortlaut von § 3 des TV Entgeltfortzahlungsgesetz nimmt Zulagen und Zuschläge der Arbeitnehmer nicht von der Entgeltfortzahlung aus. Vielmehr ist die Vergütung im Falle der Entgeltfortzahlung dem Wortlaut nach uneingeschränkt nach dem Lohnausfallprinzip zu berechnen. 43

§ 3 TV Entgeltfortzahlung regelt zunächst, dass dem Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit ein Entgelt in Höhe von 100 % der tariflichen Vergütung gezahlt wird. Die tarifliche Vergütung setzt sich zusammen aus einem Stundengrundlohn nach dem allgemeinverbindlichen Lohntarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen sowie verschiedenen Zuschlägen gemäß § 3 des ebenfalls allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalen (vgl. hierzu LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 68; ArbG Bochum, Urteil vom 03.05.2017 – 3 Ca 2048/16, juris, Rn. 55). Damit schließt die „tarifliche Vergütung“ auch Zulagen und Zuschläge ein. 44

Im Folgenden verweist § 3 TV Entgeltfortzahlung auf das Lohnausfallprinzip. Damit haben sich die Tarifvertragsparteien eines Rechtsbegriffs bedient, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung hat. Bei der Verwendung eines Rechtsbegriffes ist dieser Begriff in seiner allgemeinen juristischen Bedeutung auszulegen ist, sofern sich nicht aus dem Tarifvertrag etwas anderes ergibt (vgl. BAG, Urteil vom 15.12.2015 – 9 AZR 611/14, juris, Rn. 15; LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 70). Nach dem in § 4 des EFZG geregelten Lohnausfallprinzip sind jedoch etwaige Zuschläge von der Entgeltfortzahlung umfasst. Damit verweist der TV Entgeltfortzahlung auch insoweit auf die Gewährung von tariflichen Zuschlägen. 45

Vielmehr bleiben nach dem Wortlaut lediglich konkret bestimmte Vergütungsbestandteile, nämlich Leistungen nach Ziffer 3.3.1 und 3.3.2 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalen, bei der Ermittlung der tariflichen Vergütung unberücksichtigt. Die Ziffern 3.3.1 und 3.3.2 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalen, welcher zum Zeitpunkt des Abschlusses des TV Entgeltfortzahlung galt, sah unter Ziffer 3.3.1 die Zahlung eines Urlaubsgeldes sowie in Ziffer 3.3.2 die Zahlung einer Weihnachtsgewährung vor. Eine ausdrückliche Herausnahme von weiteren Zuschlägen und Zulagen ist in § 3 TV Entgeltfortzahlung nicht vorgesehen. 46

Auch die Wortwahl, dass die tarifliche Vergütung zu „ermitteln“ ist, spricht für die Einbeziehung weiterer Entgeltbestandteile in die Fortzahlung der tariflichen Vergütung. Denn wäre mit der tariflichen Vergütung nur die Grundvergütung ohne Zuschläge gemeint, wäre keine „Ermittlung“ der tariflichen Vergütung mehr erforderlich. Die Grundvergütung würde sich unmittelbar aus den Angaben im Lohntarifvertrag ergeben (vgl. ArbG Bochum, Urteil vom 03.05.2017 – 3 Ca 2048/16, juris, Rn. 58). 47

Schließlich verweist die Protokollnotiz zu § 3 TV Entgeltfortzahlung darauf, dass über die „weitere Einbeziehung“ der Sonn- und Feiertagszuschläge für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Jahr 1998 erneut verhandelt werde. Die Frage der „weiteren Einbeziehung“ kann sich begrifflich jedoch nur dann stellen, wenn sie bisher schon einbezogen werden sollten, weil anderenfalls über deren (erstmalige) Einbeziehung verhandelt werden müsste (so: LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 68). Eine Änderung der bisherigen Regelung wurde jedoch nicht abgeschlossen. 48

Damit aber lässt sich schon dem Wortlaut von § 3 TV Entgeltfortzahlung nicht entnehmen, dass die Schichtleiterzulage sowie die Zuschläge für die Nacht- und Sonntagsarbeit bei der Bemessung der tariflichen Vergütung – und mithin der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – unberücksichtigt bleiben sollen.

Soweit in § 3 TV Entgeltfortzahlung weiterhin festgelegt ist, dass sich die 100 % der tariflichen Vergütung nach der Lohngruppe des Arbeitnehmers berechnen, in die er eingruppiert ist, so kann auch dieser Regelung nicht entnommen werden, dass Zulagen und Zuschläge nicht zu zahlen sind. Vielmehr wird mit dieser Regelung lediglich zum Ausdruck gebracht, was der Ausgangspunkt der Berechnung ist, nicht jedoch, dass sich die Berechnung ausschließlich nach der Entgeltgruppe des Arbeitnehmers richtet (so: LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 68). 50

bb. Auch die systematische Auslegung von § 3 TV Entgeltfortzahlung spricht deutlich dafür, dass Zulagen und Zuschläge bei der Berechnung der im Krankheitsfall fortzuzahlenden Vergütung zu berücksichtigen sind. 51

Bei der systematischen Auslegung von § 3 TV Entgeltfortzahlung ist insbesondere die Ausnahmeregelung nach Satz 4 zu berücksichtigen. Denn danach soll das Lohnausfallprinzip lediglich mit der Ausnahme gelten, dass Leistungen nach Ziff. 3.3.1 und 3.3.2 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalen, welcher zum Zeitpunkt des Abschlusses des TV Entgeltfortzahlung galt, nämlich Urlaubsgeld und Weihnachtswendung, nicht zu berücksichtigen seien. Dieser Regelung hätte es jedoch nicht bedurft, wenn sich die Entgeltfortzahlung des Arbeitnehmers ohnehin alleine nach dessen Lohngruppe und mithin seiner Grundvergütung richten sollte. Diese Regelung wäre mithin überflüssig (LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 68). Damit aber spricht diese Regelung deutlich dafür, dass außer den ausdrücklich erwähnten Urlaubs- und Weihnachtsgeldzahlungen keine weiteren Zulagen oder Zuschläge von der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgenommen werden sollten (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 68; ArbG Bochum, Urteil vom 03.05.2017 – 3 Ca 2048/16, juris, Rn. 57). 52

cc. Schließlich spricht auch eine Auslegung im historischen Zusammenhang der tariflichen Regelungen für die Erfassung von weiteren Entgeltbestandteilen bei der Entgeltfortzahlung. Denn soweit § 3 TV Entgeltfortzahlung auf 100 % der tariflichen Vergütung verweist, ist dies in Abgrenzung zu der zuvor geltenden Regelung in § 2 TV Entgeltfortzahlung zu verstehen, nach der in den ersten zwei Wochen der Arbeitsunfähigkeit lediglich eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 80 % der Vergütung zu zahlen sein sollte. Es sollen daher nicht 100 % der Grundvergütung, sondern 100 % der ermittelten tariflichen Vergütung zu zahlen sein (vgl. ArbG Bochum, Urteil vom 03.05.2017 – 3 Ca 2048/16, juris, Rn. 59). 53

dd. Insgesamt ergibt die Auslegung von § 3 TV Entgeltfortzahlung, dass sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Lohnausfallprinzip richtet und auch Zulagen und Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit fortzuzahlen sind (so auch: LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 70). Dies ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut als auch der Systematik der tariflichen Regelung. Die Tarifvertragsparteien haben keine klare und unmissverständliche Regelung dahingehend getroffen, dass bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Zulagen und Zuschläge auszunehmen sind (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2017 – 2 Sa 756/17, juris, Rn. 70). 54

Damit hat der Kläger gemäß § 3 TV Entgeltfortzahlung i.V.m. §§ 3, 4 EFZG für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einen Anspruch auf Fortzahlung der Schichtleiterzulage sowie der Zuschläge für die Nacht- und Sonntagsarbeit gegen die Beklagte.

c. Dem Kläger steht für den Kalendermonat März 2022 eine weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 210,35 EUR brutto gegen die Beklagte zu. 56

Der Kläger wäre in der Zeit ab dem 27.03.2022 um 03:30 Uhr bis zum 31.03.2022 um 24:00 Uhr insgesamt 44,5 Stunden als Schichtführer, 28,5 Stunden in der Nachtschicht und 8,5 Stunden am Sonntag eingesetzt worden. 57

Damit steht dem Kläger eine weitere Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 27.03.2022 bis zum 31.03.2022 in Höhe von 94,34 EUR brutto als Schichtführerzulage, von 41,04 EUR brutto als Nachtarbeitszuschlag sowie 74,97 EUR brutto als Zuschlag für die Sonntagsarbeit zu. Dies ergibt eine weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 210,35 EUR brutto. 58

d. Der Zinsanspruch der Klägers betreffend der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall folgt aus den §§ 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB i.V.m. Ziffer 6 des Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Die Entgeltansprüche des Klägers werden gemäß Ziffer 6 des Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen jeweils zum 15. des Folgemonats zur Zahlung fällig. Entsprechend kam die Beklagte zum 16.04.2022 mit der Leistung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Kalendermonat März 2022 in Verzug. Damit ist der geltend gemachte Zinsanspruch ab dem 06.05.2022 berechtigt. 59

3. Der Klageantrag zu 2.) ist ebenfalls in der Sache begründet. Der Kläger hat für den Kalendermonat April 2022 gemäß § 3 TV Entgeltfortzahlung i.V.m. §§ 3, 4 EFZG einen Anspruch auf weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 215,52 EUR brutto gegen die Beklagte. 60

a. Der Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 TV Entgeltfortzahlung umfasst nach dem Lohnausfallprinzip auch Zulagen und Zuschläge, die in der Zeit der Arbeitsunfähigkeit des Klägers angefallen wären. Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen unter Ziffer 2. b. verwiesen werden. 61

b. Dem Kläger steht für den Kalendermonat April 2022 eine weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 215,52 EUR brutto gegen die Beklagte zu. 62

Der Kläger wäre in der Zeit ab dem 01.04.2022 um 00:00 Uhr bis zum 05.04.2022 um 24:00 Uhr insgesamt 30 Stunden als Schichtführer, 32 Stunden in der Nachtschicht und 12 Stunden am Sonntag eingesetzt worden. 63

Damit steht dem Kläger eine weitere Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 01.04.2022 bis zum 05.04.2022 in Höhe von 63,60 EUR brutto als Schichtführerzulage, von 46,08 EUR brutto als Nachtarbeitszuschlag sowie 105,84 EUR brutto als Zuschlag für die Sonntagsarbeit zu. Dies ergibt eine weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 215,52 EUR brutto. 64

c. Der Zinsanspruch der Klägers betreffend der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall folgt aus den §§ 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB i.V.m. Ziffer 6 des Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Die Entgeltansprüche des Klägers werden gemäß Ziffer 6 des Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen jeweils zum 15. des Folgemonats zur Zahlung fällig. In den Monaten, in denen der Fälligkeitstag jedoch auf einen Samstag, einen Sonntag oder einen Feiertag fällt, verschiebt sich jedoch die Fälligkeit nach § 193 BGB auf den nachfolgenden Werktag und der Verzug dementsprechend auf den darauffolgenden Werktag (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 21.04.2010 – 10 AZR 288/09, juris, Rn. 31). Entsprechend kam die Beklagte zum 16.05.2022 mit der Leistung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Kalendermonat April 2022 in Verzug. Damit ist der geltend gemachte Zinsanspruch ab dem 17.05.2022 berechtigt.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 91 Abs. 1, 91a, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 66

Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 48 Abs. 1 Satz 1 GKG, 3 ZPO in Höhe der zuletzt geltend gemachten Zahlungsanträge von 425,87 EUR. 67

Die Berufung war vorliegend gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 2 b ArbGG gesondert zuzulassen. 68