
Datum: 06.05.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 909/13
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2014:0506.12SA909.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 8 Ca 6676/12
Schlagworte: Aufstockungsbegehren, Vergütung von Pausen, Zuschlag nach Ziff. 2.1 LTV Wach- und Sicherheit NRW
Normen: § 9 TzBfG, § 106 GewO, § 615 Satz 1 BGB, § 4 ArbZG, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVGZiff
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. § 4 ArbZG erfordert keine Festlegung der Pausenzeiten vor Schichtbeginn.

2. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Festlegung der Lage der Pausen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG können unter Umständen auch dadurch gewahrt werden, dass dem Arbeitgeber ein zeitlicher Rahmen innerhalb der Schichten vorgegeben wird, innerhalb dessen die Pausen von diesem angeordnet werden können.

3. Luftsicherheitsassistenten mit Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG in der Personen- bzw. Personal- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen sind nicht anspruchsberechtigt hinsichtlich des Zuschlags für Sicherheitsmitarbeiter in der Personen- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen in NRW nach Ziffer 2.1 des Lohntarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 05.04.2013.

4. Der Arbeitgeber kann dem Aufstockungsbegehren des Arbeitnehmers nur dann die unternehmerische Entscheidung, nur

noch Teilzeitarbeitsplätze einzurichten, entgegen halten, wenn für diese Entscheidung arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen.

Tenor:

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 26.09.2013 (Az.: 8 Ca 6676/12) teilweise abgeändert und – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - wie folgt gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot des Klägers auf Erhöhung der monatlichen Arbeitszeit auf 160 Stunden ab dem 01.08.2012 anzunehmen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 329,64 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 16.05.2013 zu zahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 321,91 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 16.06.2013 zu zahlen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 218,55 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 16.07.2013 zu zahlen.

5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 37,08 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 16.01.2013 zu zahlen.

6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 7,54 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 16.01.2013 zu zahlen.

7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 60,99 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 16.04.2013 zu zahlen.

8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6,79 EUR zu zahlen zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab 16.04.2013.

9. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

IV. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens tragen der Kläger zu 28 % und die Beklagte zu 72 %.

Die Kosten der Berufung tragen der Kläger zu 61 % und die Beklagte 39 %.

V. Die Revision wird hinsichtlich der Berufungsanträge zu 1 e) bis j) zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Aufstockung der monatlichen Arbeitszeit des Klägers auf 160 Stunden sowie daran anknüpfende Entgelt differenzen in den Monaten April, Mai und Juni 2013. Weitere Streitpunkte sind die Vergütung für Arbeitsunterbrechungen einschließlich Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen hierfür in den Monaten Juli 2012 – März 2013 sowie im Rahmen einer Feststellungsklage die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines Lohnzuschlags nach Ziff. 2.1 des Lohntarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen und entsprechende Zahlungsansprüche für die Monate Mai – Juli 2013.

Der Kläger ist seit dem 01.04.2010 als Flugsicherheitskraft bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte führt am Flughafen K Fluggastkontrollen durch und ist gegenüber ihrem Auftraggeber, der Bundespolizei, verpflichtet, an allen 365 Tagen eines Kalenderjahres und über 24 Stunden täglich Fluggastkontrollen im jeweils angeforderten Umfang einzusetzen. Die Anforderungen der Bundespolizei schwanken stark zwischen den einzelnen Monaten und insbesondere auch über die 24 Stunden eines Tages.

Arbeitsvertraglich ist eine monatliche Arbeitszeit im Umfang von regelmäßig 120 Stunden vereinbart, wobei der Kläger regelmäßig mehr als 120 Stunden monatlich für die Beklagte arbeitet (vgl. Aufstellung auf S. 5 d. SS v. 29.01.2013, Bl. 16 d. Akte). Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet unter anderem der nach Allgemeinverbindlichkeitserklärung (§ 5 TVG) nachwirkende Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 08.12.2005 (MTV) Anwendung. Dieser sieht für ein Vollzeitarbeitsverhältnis eine monatliche Arbeitszeit in Höhe von mindestens 160 Stunden vor. In § 3 MTV sind Lohnzuschläge geregelt, unter anderem ein 50%-iger für Sonntagsarbeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr und ein 100%-iger für Arbeitsstunden, die an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden (auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, am Oster- und Pfingstsonntag, am 24.12. ab 14:00 Uhr, am 31.12. ab 14:00 Uhr). Für die Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr wird in der Lohngruppe des Klägers grundsätzlich ein 5%-prozentiger Zuschlag vom Stundengrundlohn als Nachtzuschlag gezahlt. Weiterhin ist in § 9 MTV geregelt, dass sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beiderseits drei Monate nach Fälligkeit erlöschen, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.

Auf das Arbeitsverhältnis findet außerdem der allgemeinverbindliche Lohntarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 05.04.2013 (LTV) Anwendung. Dieser ist auf der Basis einer Schlichtungsempfehlung vom 05.04.2013 zustande gekommen und regelt mit Wirkung ab dem 01.01.2013 unter Ziff. 2 B unter anderem in Lohngruppe 17b) für „Tätigkeiten nach §§ 8 oder 9 LuftSiG an Verkehrsflughäfen“ (nach der Probezeit) einen Stunden-Grundlohn von 9,00 EUR (ab dem 01.01.2013) bzw. 9,75 EUR (ab dem 01.05.2013) und in Lohngruppe 18b) für „Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG an Verkehrsflughäfen“ (nach der Probezeit) einen Stunden-Grundlohn von 12,36 EUR (ab dem 01.01.2013) bzw. 13,60 EUR (ab dem 01.05.2013). Ab dem 01.01.2014 sind Tätigkeiten nach §§ 8 oder 9 LuftSiG an Verkehrsflughäfen (nach der Probezeit) in Lohngruppe 16b) (Stunden-Grundlohn 10,55 EUR) und Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG an Verkehrsflughäfen (nach der Probezeit) in Lohngruppe 17b) (Stunden-Grundlohn 14,70 EUR) aufgeführt. Darüber hinaus enthält der Tarifvertrag in Ziff. 2.1 nachfolgende Bestimmungen:

Der Lohnzuschlag

für den Sicherheitsmitarbeiter in der Personen- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen gemäß EU-Verordnung 185/2010 oder einer diese Verordnung ersetzenden Verordnung (Mitarbeiter, der in o. g. Bereich eingesetzt wird und über die der Verordnung entsprechende Ausbildung verfügt) beträgt

ab dem 01.01.2013 8

im 8-Stunden-Schicht-Dienst (bei Anforderung des Kunden) pro Stunde 9
1,50 €.

im 12-Stunden-Schicht-Dienst 10

pro Stunde 0,80 €. 11

ab dem 01.05.2013 12

pro Stunde • 1,50 €. 13

Die Parteien haben die Stellungnahmen der tarifschließenden Parteien zu einer im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Köln zum Az. 12 Ca 1673/13 eingeholten Tarifauskunft zu der Regelung in Ziff. 2.1 LTV zur Akte gereicht (vgl. Anlage zum SS. v. 05.09.2013, Bl. 186 d. Gerichtsakte sowie Anlage zum SS. v. 03.02.2014, Bl. 290 f. der Gerichtsakte). 14

Im Beschäftigungsbetrieb gilt zudem die auf den Spruch einer Einigungsstelle zurückgehende „Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung vom 31.01.2011“. Hierin heißt es: 15

§ 9 Pausen 16

(1) Dem Mitarbeiter werden die gesetzlichen Ruhepausen (§ 4 ArbZG) in einem Zeitkorridor zwischen Beginn der 2. Arbeitsstunde (frühester Beginn der Ruhepause) und Ende der 7. Arbeitsstunde (spätestens Ende der Ruhepause) durchgehend gewährt. Die Lage der Ruhepause/n wird dem Mitarbeiter bei Beginn der Schicht mitgeteilt. 17

(2) Es können pro Schicht zusätzlich unbezahlte Ruhepausen von maximal 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden angeordnet werden, wenn innerhalb eines Kalenderjahres im Durchschnitt unbezahlte Pausen an nicht mehr als zehn Arbeitstagen monatlich gegenüber dem Mitarbeiter angeordnet werden. 18

(3) Die Mitarbeiter werden durch Aushang an geeigneter Stelle über folgende Regelungen unterrichtet: 19

a) Zeitlicher Rahmen der gesetzlichen Ruhepause nach Abs. 1 20

b) Grenzen der Zulässigkeit weiterer Pausen nach Abs. 2 21

c) Notwendigkeit der Arbeitsbefreiung während der Ruhepause ("Bereitschaftszeit ist keine Ruhepause") 22

d) Freie Wahl des Aufenthalts während der Ruhepause. 23

Gemäß § 7 der Betriebsvereinbarung wird für jeweils einen Zeitraum von einem Monat ein Monatsplan erstellt, der folgende Angaben enthält: 24

25

§ 7 Monatsplan	
...	26
(2) Der Monatsplan enthält folgende Angaben:	27
• Vorname und Name des Mitarbeiters	28 29
• Personalnummer des Mitarbeiters	30
• Schichtbenennung mit Anfangs- und Endzeit der Schicht	31
• Bezeichnung der freien Tage	32
• Sternschichten	33
...	34
Nach § 8 der Betriebsvereinbarung wird „auf Grund der Tagesanforderungen der Bundespolizei“ ein sogenannter Tagesplan erstellt. Dieser enthält folgende Angaben:	35
§ 8 Tagesplan	36
(1) Aufgrund der Tagesanforderung der Bundespolizei erstellt der Arbeitgeber den Tagesplan. Der Tagesplan enthält folgende Angaben:	37
• Vorname und Name des Mitarbeiters	38 39
• Personalnummer des Mitarbeiters	40
• Datum des Einsatztages	41
• Beginn und Ende der Arbeitszeit.	42
...	43
Nach § 8 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung wird der Tagesplan den Mitarbeitern nach Zustimmung des Betriebsrats unverzüglich zur Kenntnis gebracht.	44
In § 14 der Betriebsvereinbarung heißt es, dass der Arbeitgeber den Tagesplan als Entwurf unverzüglich nach Erhalt der Tages-Personalanforderungen von der Bundespolizei dem Betriebsrat zuleitet. In § 14 Abs. 4 ist geregelt, dass dann, wenn die Ablehnung nicht binnen 36 Stunden nach Eingang des Entwurfs beim Betriebsrat erfolgt, die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt.	45
In § 15 der Betriebsvereinbarung ist ein „Mitbestimmungsverfahren für Eilfälle“ geregelt. Als Eilfälle gelten gemäß Absatz 1 ausschließlich vertraglich zulässige Kundenanforderungen, Krankheit eines Mitarbeiters und Notfälle, wenn sie auf Grund von unvorhergesehenen Umständen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, Abweichungen vom Tagesplan innerhalb einer Reaktionszeit von 12 Stunden oder kürzer bis zum Beginn der betroffenen Schicht notwendig machen, um einen vertraglich zulässigen Kundenauftrag	46

termingerecht abwickeln zu können. In diesen Fällen gilt gemäß § 15 Absatz 2 die Zustimmung des Betriebsrats für die Dauer von 24 Stunden nach Beginn der zeitlich ersten Änderung des Tagesplans als erteilt, wenn die durch den Eilfall notwendige Dienstplanänderung zu einer Verlängerung der Arbeitsschicht der betroffenen Mitarbeiter führt oder der Betriebsrat unverzüglich von der Eilfallregelung und deren Gründen in Textform unterrichtet wird.

Die Beklagte ordnet im Rahmen der Arbeitsschichten regelmäßig Pausen an, die ihrer Dauer nach über den nach vom Arbeitszeitgesetz geforderten Umfang hinaus gehen. Die summenmäßige Beschränkung zusätzlicher Pausen nach § 9 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung war dabei jeweils eingehalten. Mit Schreiben vom 29.08.2012 machte der Kläger gegenüber der Beklagten unter Beifügung einer entsprechenden Übersicht Bezahlung von 19,5 Unterbrechungsstunden in Juli 2012 geltend. Es folgten weitere Geltendmachungsschreiben bezüglich der Monate August 2012 (16,5 Stunden, S. v. 01.10.2012), September 2012 (11 Stunden, S. v. 18.10.2012) und Oktober 2012 (11 Stunden, S. v. 26.11.2012 - vgl. insg. Anlagen zum SS v. 07.02.2013, Bl. 53 ff. d. Gerichtsakte). 47

Mit Schreiben vom 24.07.2012 beantragte der Kläger die Erhöhung seiner Arbeitszeit auf mindestens 160 Monatsstunden. Diesem Antrag gab die Beklagte nicht statt. Unstreitig bildete und bildet die Beklagte fortwährend neue Fluggastkontrolleure aus und stellt diese ein. Für April 2013 bezahlte die Beklagte dem Kläger 133,33 Stunden, für Mai 2013 136,33 Stunden und für Juni 2013 143,93 Stunden. 48

Mit seiner am 29.08.2012 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die Erhöhung seiner monatlichen Arbeitszeit auf mindestens 160 Stunden geltend gemacht. Mit seinen Klageerweiterungen vom 07.02.2013 (der Beklagten am 19.02.2013 zugestellt), 27.02.2013 (zugestellt am 05.03.2013), 26.03.2013 (zugestellt am 05.04.2013) und 27.05.2013 (zugestellt am 31.05.2013) hat er sodann zusammengefasst für folgende Monate die Vergütung für Unterbrechungsstunden im nachfolgend angegebenen Umfang verlangt: 49

Juli 2012	19,50 Stunden	50
August 2012	16,50 Stunden	51
September 2012	11,00 Stunden	52
Oktober 2012	11,00 Stunden	53
November 2012	3,00 Stunden	54
Dezember 2012	3,00 Stunden	55
Januar 2013	18,00 Stunden	56
Februar 2013	14,50 Stunden	57
März 2013	12,00 Stunden	58
insgesamt:	108,50 Stunden.	59

Der Kläger hat zur konkreten Lage der jeweils streitgegenständlichen Arbeitsunterbrechungen monatliche Aufstellungen vorgelegt. Auf die Anlagen zu den Schriftsätzen vom 07.02.2013, 27.02.2013, 26.03.2013 und 27.05.2013 wird Bezug 60

genommen. Aus diesen Aufstellungen ergibt sich auch, für welche Pausen an welchen Tagen er Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit begehrt. Auch insoweit wird auf die genannten Schriftsätze und Aufstellungen Bezug genommen. Die Beklagte hat für sämtliche Monate Stundennachweise und die jeweiligen monatlichen Entgeltabrechnungen zu den Akten gereicht. Zudem hat sie für jeden Einsatztag die zeitliche Lage der Schicht und der Pause angegeben.

Gegenstand von Klageerweiterungen vom 24.06.2013 (zugestellt am 02.07.2013) und 31.07.2013 (zugestellt am 06.08.2013) war die Bezahlung der jeweiligen Differenz der in den Monaten April (11,5 Stunden) und Mai 2013 (23,67 Stunden) tatsächlich geleisteten Stunden zu den beantragten 160 Monatsstunden. Die Klageerweiterung vom 31.07.2013 beinhaltete darüber hinaus die Geltendmachung eines Lohnzuschlags in Höhe von 1,50 EUR für jeweils 160 Stunden in den Monaten Mai bis Juli 2013. Mit Klageerweiterung vom 13.08.2013 (zugestellt am 22.08.2013) hat der Kläger schließlich Bezahlung der Stundendifferenz (tatsächliche Stunden zu 160 Stunden) für Juni 2013 (16,07 Stunden) geltend gemacht. 61

Der Kläger hat behauptet, dass die Unterbrechungszeiten während der Schichten nicht zu seiner freien Verfügung stünden, sondern dass sie abgesagt, zusätzlich angeordnet, verschoben und verkürzt werden könnten. Es werde erwartet, dass er sich arbeitsbereit halten müsse. Die Unterbrechungen ereilten ihn spontan und unvorbereitet. Zwar werde ihm die Lage der Pause regelmäßig bei Schichtbeginn mitgeteilt, mitunter würden diese Pausen aber auch wieder abgesagt, verschoben oder es kämen weitere Pausen hinzu. 62

Er hat die Auffassung vertreten, dass er gemäß § 9 TzBfG die Erhöhung seiner Arbeitszeit auf 160 Monatsstunden verlangen könne. Die Beklagte schulde daher für die Monate April bis Juni 2013 die aufgelaufene Differenzvergütung. Hinsichtlich der eingeklagten Vergütung für Arbeitsunterbrechungen (breaks) meint er, dass die in seinen Klageerweiterungen vom 07.02.2013, 27.02.2013, 26.03.2013 und 27.05.2013 angegebenen Pausenanordnungen unzulässig gewesen seien, weil sie alleine der Minimierung der betriebswirtschaftlichen Risiken der Beklagten dienten. Es handele sich um für ihn nicht planbare Unterbrechungen der Arbeitszeit ohne jede Systematik. Er könne daher Bezahlung der streitgegenständlichen Pausen verlangen. Schließlich hat er die Auffassung vertreten, dass ihm aufgrund seiner Tätigkeit der Zuschlag nach Ziff. 2.1 LTV zustehe und er für die Monate Mai – Juni 2013 auf der Basis von jeweils 160 Monatsstunden Nachzahlung von 1,50 EUR pro Arbeitsstunde verlangen könne. 63

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt, 64

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Erhöhung der monatlichen Arbeitszeit gem. § 9 TzBfG mit Wirkung zum 01.08.2012 in ein Vollzeitarbeitsverhältnis nach dem allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen (monatlich mindestens 160 Arbeitsstunden) zuzustimmen. 65

2. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 791,04 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.01.2013 zu bezahlen (Lohn infolge Unterbrechungen 01.07.2012 – 31.12.2012). 66

3. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 66,13 EUR netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.01.2013 zu bezahlen (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge bis 31.12.2012). 67

4. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 550,02 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.04.2013 zu bezahlen (Lohn infolge Unterbrechungen der Arbeitszeit in dem Zeitraum 01.01.2013 bis 31.03.2013).	
5. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 67,98 EUR netto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.04.2013 zu bezahlen (Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit vom 01.01.2013 bis 31.13.2013).	69
6. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 329,64 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.05.2013 zu bezahlen (Lohn April 2013).	70
7. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 321,91 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.06.2013 zu bezahlen (Lohn Mai 2013).	71
8. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 720,00 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.08.2013 zu bezahlen (Zulage ab 01.05.2013).	72
9. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 218,55 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 01.07.2013 zu bezahlen (Lohn Juni 2013).	73
Die Beklagte hat beantragt,	74
die Klage abzuweisen.	75
Hinsichtlich des Aufstockungsverlangens des Klägers hat sie behauptet, dass sie sich aus arbeitsorganisatorischen Gründen zu der unternehmerischen Entscheidung veranlasst gesehen habe, nur noch Teilzeitstellen mit maximal 120 Monatsstunden zu besetzen. Sie plane, soweit möglich, mehrheitlich 6-Stunden-Schichten. Nur so könne sie bei der Schichteinteilung den über den Tag und in den einzelnen Monaten stark schwankenden Personalbedarf abbilden.	76
Zu den Arbeitsunterbrechungen hat sie vorgetragen, dass den Mitarbeitern bei Dienstbeginn durch den Disponenten bzw. den Schichtleiter jeweils mitgeteilt werde, wann sie eine Ruhepause nach dem Arbeitszeitgesetz hätten. Darüber hinaus werde ihnen vor Beginn der Schicht auch mitgeteilt, wann sie eine weitere nach der Betriebsvereinbarung zulässige Pause haben. Vor Beginn der Schicht sei den Mitarbeitern daher sowohl die gesetzliche als auch die nach der Betriebsvereinbarung weiterhin zulässige zusätzliche Pause bekannt. Derartige Zeiten könnten die Mitarbeiter auch zur freien Verfügung gestalten. Sie hätten sich während dieser Zeit weder arbeitsbereit noch arbeitswillig zu halten. Den durch die Betriebsvereinbarung vorgegebenen zeitlichen Rahmen sowie die zulässige Zahl von Arbeitstagen mit zusätzlichen Pausen habe sie jeweils eingehalten.	77
Hinsichtlich des Aufstockungsbegehrens hat sie die Auffassung vertreten, dass freie Arbeitsplätze mit dem vom Kläger geforderten Stundenvolumen nicht zur Verfügung ständen. Der von ihm verlangten Arbeitszeiterhöhung stünden aufgrund ihrer Organisationsentscheidung zudem dringende betriebliche Gründe entgegen.	78
Bezüglich der Arbeitsunterbrechungen hat sie sich auf den Standpunkt gestellt, dass der Kläger keine weitere Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs	79

beanspruchen könne. Die Pausen seien jeweils rechtmäßig festgesetzt worden. Insbesondere seien die Vorgaben der Betriebsvereinbarung dazu eingehalten. Der Kläger habe auch nicht jeweils seine Arbeitskraft tatsächlich angeboten. Annahmeverzugslohnansprüche schieden daher aus.

Im Übrigen hat sie gemeint, dass dem Kläger der sogenannte „Personal- und Warenkontrollzuschlag“ (PWK-Zuschlag) nach Ziff. 2.1 LTV nicht zustehe. Dieser sei nur dann geschuldet, wenn Grundlohn nach Ziffer 17 LTV (in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung) geschuldet sei, also für Tätigkeiten nach § 8 LuftSiG. Denn in diese Lohngruppe seien auch Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, wie etwa Streifengängen ohne Kontakt zu Personal oder Passagieren, eingruppiert. Der PWK-Zuschlag sei für diejenigen Mitarbeiter dieser Vergütungsgruppe vorgesehen, welche die anspruchsvolleren Tätigkeiten der Personal- und Warenkontrolle ausüben. Im LTV sei nur versehentlich von „Personen“- statt von „Personalkontrolle“ die Rede, wie der Vergleich mit anderen Flächentarifverträgen zeige. 80

Wegen des weiteren Sachvortrags der Parteien in erster Instanz wird auf die Schriftsätze vom 29.08.2012, 29.01.2013, 07.02.2013, 27.02.2013, 26.03.2013, 27.05.2013, 24.06.2013, 25.06.2013, 31.07.2013 (2 x), 13.08.2013 (2x), 05.09.2013 und 24.09.2013 jeweils nebst Anlagen verwiesen. 81

Mit Urteil vom 26.09.2013 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass die Beklagte nicht nach § 9 TzBfG zur Aufstockung der Arbeitszeit des Klägers verpflichtet sei, da freie Stellen mit 160 Monatsstunden nicht zu besetzen gewesen seien. Die unternehmerische Entscheidung der Beklagten, nur Arbeitsplätze mit bis zu 120 Monatsstunden neu einzurichten, sei nicht zu beanstanden. Entsprechend könne der Kläger auch keine Vergütung von Differenzstunden verlangen. Ebenso wenig könne er Vergütung für die angeführten Arbeitsunterbrechungen verlangen. Die Kammer beruft sich hierzu auf ihre den Parteivertretern aus Parallelverfahren bekannte Rechtsauffassung. Insbesondere genüge es den Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes, wenn im Voraus ein bestimmter Rahmen vorgegeben werde, während dessen der Arbeitnehmer eine Pause nehmen könne. Es sei davon auszugehen, dass die Pausen jeweils vor Schichtbeginn mitgeteilt worden seien, da der Kläger diesen Vortrag der Beklagten nicht substantiiert bestritten habe. Den Lohnzuschlag nach Ziff. 2.1 LTV könne der Kläger nicht verlangen, weil er weder eine Ausbildung in der Personen und Warenkontrolle nach EU-Verordnung erhalten habe noch in diesem Bereich eingesetzt sei. 82

Gegen das ihm am 03.11.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger mit anwaltlichem Schriftsatz am 25.11.2013 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 03.02.2014 – am 03.02.2014 begründet. 83

Er wendet sich insgesamt gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts und wiederholt insoweit große Teile seines erstinstanzlichen Sachvortrags. 84

Hinsichtlich der geltend gemachten Vergütung für Arbeitsunterbrechungen behauptet er zudem, dass die Beklagte am 14.12.2012, 27.12.2012, 19.02.2013, 26.03.2013 jeweils einen Terminalwechsel während der angeordneten Pause angewiesen habe. In Parallelverfahren habe die Beklagtenvertreterin zugestanden, dass die Lage der Pausen während der Schichten verändert werde. Zudem sei er in der Zeit vom 07.-13.03.2013 arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts sei er in der Personen- und Warenkontrolle tätig. In diesem Rahmen kontrolliere er auch Personal, welches durch die Sicherheitsschleusen komme, sowie Cateringwaren und sonstige Waren, die in den Flugzeugen transportiert werden. 85

Er ist der Auffassung, dass die erstinstanzliche Entscheidung hinsichtlich der geltend gemachten Arbeitszeiterhöhung die Verhältnisse im Betrieb der Beklagten nicht hinreichend würdige. Es sei für die Schichtplanung der Beklagten unerheblich, ob der Arbeitsvertrag 120 oder 160 oder 260 Stunden vorsehe. Die Mindesteinsatzdauer pro Schicht betrage jedenfalls sechs Stunden. Die Wertungen des Arbeitsgerichts seien auch deshalb nicht verständlich, weil der Kläger tatsächlich regelmäßig in weit höherem Umfang als mit 120 Monatsstunden eingesetzt werde. Da die Beklagte zur rückwirkenden Aufstockung seiner Arbeitszeit verpflichtet sei, könne er die geltend gemachten Stundendifferenzen für die Monate April bis Juni 2013 verlangen. Hinsichtlich der Pausen wiederholt er seine Auffassung, dass diese vor Schichtbeginn mitgeteilt werden müssen. Zudem sei – wie andere Kammern des Landesarbeitsgerichts festgestellt haben – die Festlegung der Lage der Pausen mitbestimmungswidrig erfolgt und entspreche nicht billigem Ermessen (§ 315 BGB). Schließlich stehe ihm der Lohnzuschlag nach Ziff. 2.1 LTV zu, da die von ihm ausgeübten Tätigkeiten mit besonderen Erschwernissen verbunden seien. Damit hebe sich seine Tätigkeit von der anderer Luftsicherheitsassistenten, die nach § 5 LuftSiG geschult seien, aber keine Personen- und Warenkontrollen durchführten heraus.

Der Kläger beantragt: 87

Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 26.09.2013 – 8 Ca 6676/12 – wird die Beklagte verurteilt, 88

a. der Erhöhung der monatlichen Arbeitszeit gem. § 9 TzBfG mit Wirkung zum 01.08.2012 in ein Vollzeitarbeitsverhältnis nach dem allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen (monatlich mindestens 160 Arbeitsstunden) zuzustimmen. 89

b. an ihn 329,64 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.05.2013 zu bezahlen (Restlohn April 2013). 90

c. an ihn 321,91 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.06.2013 zu bezahlen (Restlohn Mai 2013). 91

d. an ihn 218,55 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.07.2013 zu bezahlen (Restlohn Juni 2013). 92

e. an ihn 791,04 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.01.2013 zu bezahlen (Breaks 01.07.2012 – 31.12.2012). 93

f. an ihn 66,13 EUR netto (§ 3b EStG) zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.01.2013 zu bezahlen (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge bis 31.12.2012). 94

g. an ihn 550,02 EUR brutto zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.04.2013 zu bezahlen (Breaks 01.01.2013 bis 31.03.2013). 95

h. an ihn 67,98 EUR netto (§ 3b EStG) zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.04.2013 zu bezahlen (Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit in der Zeit vom 01.01.2013 bis 31.13.2013). 96

i. an ihn 720,00 EUR netto (§ 3b EStG) zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins der Europäischen Zentralbank seit dem 16.08.2013 zu bezahlen (Zulage ab 01.05.2013).

j. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm neben dem Stundengrundlohn nach dem Lohntarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen an Verkehrsflughäfen in NRW vom 05.04.2013 von aktuell 14,70 EUR einen Zuschlag im Umfang von 1,50 EUR je Arbeitsstunde zu bezahlen. 98

Die Beklagte beantragt, 99

die Berufung zurückzuweisen. 100

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und vertritt insbesondere weiter die Auffassung, dass der Kläger keine Aufstockung seiner Arbeitszeit verlangen könne und keinen Anspruch auf Vergütung angeordneter Pausen habe. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats seien jeweils gewahrt worden. Schließlich stehe dem Kläger auch der Zuschlag nach Ziff. 2.1 LTV nicht zu, da dieser nur für die Luftsicherheitskontrollkräfte nach §§ 8, 9 LuftSiG vorgesehen sei. Deren Tätigkeit hebe sich aus dem allgemeinen eingruppierungsrelevanten Anforderungsspektrum heraus, wenn sie in der Personal- und Warenkontrolle eingesetzt würden. Das sei bei Luftsicherheitsassistenten mit Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG nicht der Fall, da diese ohnehin Personen und Gegenstände kontrollierten. Dass der PWK-Zuschlag nur für die Kräfte nach §§ 8, 9 LuftSiG vorgesehen sei, ergebe sich auch aus den Stellungnahme der Tarifvertragsparteien sowie aus der Schlichtungsempfehlung, welche dem Tarifabschluss zugrunde liege. 101

Hinsichtlich des weiteren Parteivortrags in der Berufung wird auf die Schriftsätze vom 03.02.2014, 07.03.2014, 17.03.2014, 20.03.2014, 16.04.2014 und 30.04.2014 nebst Anlagen. 102

Entscheidungsgründe: 103

I. Die nach §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige, insbesondere frist- und formgerecht eingelegte und begründete (§§ 66 Abs. 1 Satz 1-2, 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 519, 130 ZPO) Berufung des Klägers hat in der Sache teilweise Erfolg. Im Übrigen war die Berufung zurückzuweisen. 104

II. Die Berufung ist hinsichtlich der Abweisung des auf Aufstockung der Arbeitszeit gerichteten Antrags [Berufungsantrag zu a.] begründet. Der Kläger kann von der Beklagten gemäß § 9 TzBfG Zustimmung zu seinem Begehren auf Aufstockung seiner monatlichen Arbeitszeit von 120 auf 160 Stunden mit Wirkung zum 01.08.2012 verlangen. Die Voraussetzungen eines Arbeitszeitverlängerungsanspruchs sind erfüllt. Die Kammer schließt sich insoweit der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Köln u.a. in den Entscheidungen vom 22.03.2013 (Az. 9 Sa 828/12), vom 01.02.2013 (Az. 10 Sa 977/12), vom 30.03.2012 (6 Sa 70/12), vom 22.11.2011 (Az. 11 Sa 1406/10), vom 21.04.2011 (Az. 7 Sa 24/11, 7 Sa 1551/10 und 7 Sa 25/11), vom 13.12.2010 (Az. 5 Sa 1179/10), vom 30.09.2010 (Az. 7 Sa 952/10) und vom 20.09.2010 (Az. 2 Sa 540/10) an. 105

1) Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. 106

2) Der aktuelle Arbeitsvertrag der Parteien sieht eine regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 120 Stunden vor. Der einschlägige Manteltarifvertrag sieht dagegen für Vollzeitbeschäftigte eine monatliche Mindestarbeitszeit von 160 Stunden vor. Der Kläger ist damit Teilzeitarbeitnehmer im Sinne von §§ 2 Abs. 1 Satz 1, 9 TzBfG. 107

3) Der Kläger hat der Beklagten seinen Wunsch auf Erhöhung seiner monatlichen Arbeitszeit ab dem 01.08.2012 auf 160 Monatsstunden und damit auf eine Vollzeitstelle im Sinne des Manteltarifvertrags am 24.07.2012 angezeigt. Der zwischenzeitliche Zeitablauf hindert den Kläger nicht an der Verfolgung seines Aufstockungsverlangens rückbezogenen auf diesen Zeitpunkt. Denn seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138) und dem gleichzeitigen Außer-Krafttreten des § 306 BGB a.F. steht der Wirksamkeit eines Vertrags nicht mehr entgegen, dass er hinsichtlich der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden kann. Ein Arbeitnehmer kann daher eine Erhöhung seiner Arbeitszeit auch mit Wirkung für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt verlangen. Entsprechend kommt die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung mit Rückwirkung in Betracht (BAG, Urteil vom 21. Juni 2011 – 9 AZR 236/10, BAGE 138, 148, Rz. 64). 108

4) Die Beklagte ist verpflichtet, das Aufstockungsangebot des Klägers anzunehmen. Es ist davon auszugehen, dass ein entsprechender Arbeitsplatz zum 01.08.2012 frei war. Unstreitig schrieb und schreibt die Beklagte fortwährend neue Stellen in der Fluggastkontrolle aus und besetzt diese. Einer Vollzeitbeschäftigung des Klägers steht mithin nicht fehlender Beschäftigungsbedarf entgegen. 109

Der Einwand der Beklagten gegen die beantragte Aufstockung begründet sich vielmehr in der behaupteten Entscheidung, neue Stellen nur im Umfang von bis zu 120 Monatsstunden zu schaffen. Wie bereits verschiedentlich vom Landesarbeitsgericht Köln entschieden, kann sich die Beklagte indes hierauf nicht mit Erfolg berufen, solange die tatsächliche Praxis ihres Personaleinsatzes dafür spricht, dass es an arbeitsplatzbezogenen Gründen für die behauptete Unternehmerentscheidung ebenso fehlt wie an deren tatsächlicher Umsetzung. 110

a) Der Arbeitgeber kann grundsätzlich frei entscheiden, welche Maßnahmen er zur Deckung des Personalbedarfs ergreift. Seine Organisationsfreiheit darf jedoch nicht zur Umgehung des § 9 TzBfG genutzt werden. Wenn er, anstatt die Arbeitszeiten von aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichtet, müssen für diese Entscheidung arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen. Ansonsten würde der Anspruch auf Aufstockung leer laufen (BAG, Beschluss vom 01. Juni 2011 – 7 ABR 117/09, NZA 2011, 1435, Rz. 30; Urteil vom 13. Februar 2007 – 9 AZR 575/05, BAGE 121, 199, Rz. 26; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 21. März 2013 – 6 TaBV 9/12, juris-Rz. 53; LAG Köln, Urteil vom 23. August 2012 – 7 Sa 456/12, juris-Rz. 35). Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen solcher arbeitsplatzbezogener Gründe liegt beim Arbeitgeber (vgl. BAG, Urteil vom 21. Juni 2005 – 9 AZR 409/04, BAGE 115, 136, juris-Rz. 42; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15. Oktober 2013 – 5 Sa 119/13, juris-Rz. 44 jew. zu § 8 TzBfG; Boemke, juris-Anm. zu LAG Köln, Urteil vom 21.04.2011 - 7 Sa 25/11). 111

b) Arbeitsplatzbezogene Gründe für die Beschränkung neuer Arbeitsverträge auf gerade 120 Monatsstunden sind nicht erkennbar geworden. Zwar mag es der Beklagten grundsätzlich leichter fallen, den wechselnden Beschäftigungsbedarf an Fluggastkontrolleuren mit Teilzeitkräften abzudecken. Doch ist eine sachliche Rechtfertigung jedenfalls der behaupteten Entscheidung, neue Verträge nur noch mit 120 Monatsstunden zu begründen, nicht deutlich geworden (ebenso etwa: LAG Köln, Urteil vom 22. November 2011 112

– 11 Sa 1406/10, juris-Rz. 40; Urteil vom 21. April 2011 – 7 Sa 25/11, juris-Rz. 24 ff. mit zust. Anm. Boemke; Urteil vom 13. Dezember 2010 – 5 Sa 1179/10, juris-Rz. 37 ff.). Denn die Beklagte setzt auch ihre Teilzeitmitarbeiter gerichtsbekannter Weise regelmäßig mit mehr als 120 Monatsstunden ein (LAG Köln, Urteil vom 23. August 2012 – 7 Sa 456/12, juris-Rz. 36). Das zeigt sich auch im Fall des Klägers, welchen die Beklagte nach eigenem Vortrag im Zeitraum August 2011 – August 2012 im Durchschnitt mit monatlich 129 Stunden beschäftigt hat, wobei sie hierbei ausweislich der zur Akte gereichten Abrechnungen Schulungs- und Entgeltfortzahlungsstunden nicht eingerechnet hat. Auch die in Vollzeit tätigen Mitarbeiter setzt die Beklagte durchaus mit mehr als 160 Monatsstunden ein. Hierbei handelt es sich auch nicht um vereinzelt, aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse anfallende Überstunden. Aus einer Vielzahl vor dem Arbeitsgericht Köln und dem Landesarbeitsgericht Köln unter Beteiligung der Beklagten und ihrer Mitarbeiter geführter Verfahren ist dem Gericht vielmehr bekannt, dass es regelmäßig zur Überschreitung der jeweiligen vertraglichen Mindeststundenzahlen kommt.

Vor diesem Hintergrund ist nicht klar, warum gerade die Festlegung auf eine Grenze von 120 Monatsstunden den besonderen Anforderungen an die Schichtplanung der Beklagten (am besten) entsprechen soll. Der Arbeitgeber kann seine unternehmerische Organisationsfreiheit gegenüber einem Aufstockungsbegehren nach § 9 TzBfG etwa dann nicht mit Erfolg gelten machen, wenn er nur ein möglichst geringe Monatsstundenzahl fest vereinbaren und sich im Übrigen größtmögliche Flexibilität durch die Entgegennahme freiwilliger Überstunden in beliebigem Umfang verschaffen will. Hierin läge kein aner kennenswerter arbeitsplatzbezogener Sachgrund für die Beschränkung der Arbeitszeit auf 120 Monatsstunden. 113

Zudem sieht die im Beschäftigungsbetrieb geltende Betriebsvereinbarung „Dienst- und Pausenregelung“ in § 3 Abs. 2 Satz 1 jeweils eine mindestens sechsstündige Schichtdauer vor, so dass die Beklagte eine beliebige Abkürzung der jeweiligen Schichtdauer ohnehin nicht erreichen kann. In Sechs-Stunden-Schichten kann sie aber auch Vollzeitmitarbeiter mit dem überwiegenden Anteil ihrer Arbeitszeit einsetzen. 114

Das Argument der Beklagten, einer Aufstockung der klägerischen Arbeitszeit stehe entgegen, dass sie ohnehin zuviele Arbeitsstunden ihrer Mitarbeiter zu verplanen habe, um damit das von der Bundespolizei angeforderte Kontingent zu erfüllen, belegt nicht die Notwendigkeit der Beschränkung auf 120-Stunden-Verträge. Die Überschreitung der verplanbaren Gesamtstundenzahl würde unmittelbar schlüssig nur eine Entscheidung zum Arbeitsplatzabbau begründen. Ein Argument für eine Neubegründung von Arbeitsverträgen nur mit 120-Monatsstunden folgt daraus dagegen nicht ohne Weiteres. 115

Insgesamt sind damit arbeitsplatzbezogene Gründe für die vorgetragene Entscheidung zur Beschäftigung – nur – von 120-Stunden-Teilzeitarbeitskräften nicht nachvollziehbar. Solange schon unklar bleibt, warum die Beklagte auch die 120-Stunden-Teilzeitkräfte tatsächlich zu mitunter weitaus mehr Arbeitsstunden einzuteilen vermag und tatsächlich einteilt, bleibt es angesichts des unstreitig bestehenden, ungedeckten Beschäftigungsbedarfs bei dem Befund, dass einer Besetzung von Vollzeit arbeitsplätzen die nicht durch arbeitsplatzbezogene Sachgründe gerechtfertigte Entscheidung der Beklagten nicht entgegen steht. 116

c) Entscheidend gegen die Anerkennung der von der Beklagten angeführten unternehmerischen Entscheidung, nur noch 120-Stunden-Verträge zu schließen, spricht zudem, dass nicht von der tatsächlichen Umsetzung dieses Konzepts im Betrieb ausgegangen werden kann. Dies ist indes Voraussetzung für dessen Anerkennung (vgl. BAG, Urteil vom 21. Juni 2005 – 9 AZR 409/04, BAGE 115, 136, juris-Rz. 42, LAG 117

Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15. Oktober 2013 – 5 Sa 119/13, juris-Rz. 44; LAG Köln, Urteil vom 13. Dezember 2010 – 5 Sa 1179/10, juris-Rz. 38). Denn nur ein „tatsächlich gelebtes“ unternehmerisches Konzept kann einen ausreichenden Sachgrund darstellen, um die Entscheidung für eine ausschließliche Stellenbesetzung durch Teilzeitkräfte im Rahmen der Prüfung von Ansprüchen nach § 9 TzBfG zu rechtfertigen.

Die Einsatzpraxis der Beklagten lässt nicht erkennen, dass sie die neu eingestellten Arbeitnehmer tatsächlich nur im Umfang von 120 Monatsstunden beschäftigt. Dagegen spricht nicht nur der Fall des Klägers, sondern die regelmäßige Praxis der Beklagten, Mitarbeiter mit 120-Stunden-Verträgen mit teilweise weit darüber hinausgehendem Umfang einzusetzen. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte darüber hinaus – wie vom Klägervorteiler in anderen Verfahren vor der 12. Kammer behauptet - Mitarbeitern die begehrte Aufstockung teilweise auch freiwillig gewährt. 118

5) Dem Aufstockungsverlangen des Klägers entgegenstehende dringende betriebliche Erfordernisse hat die Beklagte nicht dargetan. Insbesondere ist nach dem oben Gesagten nicht erkennbar, dass betriebliche Gründe eine Beschäftigung nur im Umfang von 120 Monatsstunden gebieten. 119

6) Die Befristung bis zum 31.12.2014 steht dem Aufstockungsbegehren nicht entgegen. Die Befristung war auch nicht in den Klageantrag mit aufzunehmen, da die (rückwirkende) Vertragsänderung die Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt. 120

III. Die Berufung ist auch hinsichtlich des Berufungsantrags zu b. vollumfänglich begründet. Der Kläger kann für April 2013 von der Beklagten Zahlung von 329,64 EUR nebst Zinsen seit dem 16.05.2013 verlangen. 121

Der summenmäßig unstreitige Anspruch ergibt sich aus §§ 280 Abs. 1, 283 Satz 1, 275 Abs. 1, 252 BGB (vgl. BAG, Beschluss vom 01. Juni 2011 – 7 ABR 117/09, NZA 2011, 1435, Rz. 31; Urteil vom 16. September 2008 – 9 AZR 781/07, BAGE 127, 353, Rz. 14; Sievers, 4. Aufl., § 9 TzBfG Rz. 47; Gräfl u.a./Vossen, 3. Aufl., § 9 TzBfG Rz. 42 mwN) und ist auf die Differenz zwischen den tatsächlich vergüteten Arbeitsstunden und 160 Stunden gerichtet. Die Beklagte hat ihre aus § 9 TzBfG folgende Verpflichtung zur antragsgemäßen Aufstockung der Arbeitszeit des Klägers ab dem 01.08.2012 auf 160 Monatsstunden verletzt. Auf fehlendes Verschulden (§ 276 BGB) kann sie sich schon angesichts der zahlreichen ihr gegenüber ergangenen rechtskräftigen Urteile zu der Thematik nicht berufen. 122

Die dreimonatige Ausschlussfrist des § 9 Ziff. 1 MTV hat der Kläger mit seiner der Beklagten am 02.07.2013 zugestellten Klageerweiterung vom 24.06.2013 gewährt. 123

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB. 124

IV. Die Berufung ist auch hinsichtlich des Berufungsantrags zu c. vollumfänglich begründet. Der Kläger kann aufgrund der Verletzung der Verpflichtung zur Aufstockung seiner Arbeitszeit für Mai 2013 von der Beklagten wiederum nach §§ 280 Abs. 1, 283 Satz 1, 275 Abs. 1, 252 BGB Zahlung von 321,91 EUR nebst Zinsen seit dem 16.06.2013 verlangen. 125

Die dreimonatige Ausschlussfrist des § 9 Ziff. 1 MTV hat der Kläger mit seiner der Beklagten am 04.06.2013 zugestellten Klageerweiterung vom 29.05.2013 gewährt. 126

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB. 127

V. Die Berufung ist schließlich auch hinsichtlich des Berufungsantrags zu d. aus denselben Gründen vollumfänglich begründet. Der Kläger kann nach §§ 280 Abs. 1, 283 Satz 1, 275 Abs. 1, 252 BGB für die für Juni 2013 von der Beklagten Zahlung von 218,55 EUR nebst Zinsen seit dem 16.07.2013 verlangen. 128

Die dreimonatige Ausschlussfrist des § 9 Ziff. 1 MTV hat der Kläger mit seiner der Beklagten am 22.08.2013 zugestellten Klageerweiterung vom 13.08.2013 gewährt. 129

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB. 130

VI. Größtenteils unbegründet ist die Berufung hinsichtlich des Berufungsantrags zu e. (über 791,04 EUR). Der Kläger kann von der Beklagten gemäß § 615 Satz 1 BGB für Arbeitsunterbrechungen im Zeitraum 01.07.2012 bis 31.12.2012 nur Zahlung wie folgt verlangen: 131

Für Oktober 2012: **12,36 EUR** 132

Für November 2012: **12,36 EUR** 133

Für Dezember 2012: **12,36 EUR** 134

insgesamt **37,08 EUR** 135

Im Übrigen hat das Arbeitsgericht die Klage insoweit zu Recht abgewiesen. 136

1) Die Kammer bezieht sich auf ihre den Parteien bekannte aktuelle Rechtsprechung zur Frage von Annahmeverzugslohnansprüchen bei Arbeitspausen wie etwa ausgeführt in den Urteilen vom 03.12.2013 (Az. 12 Sa 352/13, in juris veröffentlicht) und 19.12.2013 (12 Sa 683/13, in juris veröffentlicht). Hiernach geht auch die erkennende Kammer – wie andere mit Parallelfällen befasste Kammern des Landesarbeitsgerichts – davon aus, dass der Kläger durch sein Erscheinen zu Schichtbeginn seine Arbeitskraft grundsätzlich jeweils für die gesamte Dauer der Schicht ordnungsgemäß angeboten hat (ebenso LAG Köln, Urteil vom 26. April 2013 – 4 Sa 1120/12, ZAP EN-Nr. 434/2013, juris-Rz. 115; Urteil vom 07. August 2013 – 3 Sa 306/13, n.v.; Urteil vom 02. August 2013 – 9 Sa 108/13, n.v.; Urteil vom 09. Januar 2013 – 5 Sa 1068/12, n.v.; Urteil vom 17. Juni 2013 – 2 Sa 59/13, juris-Rz. 24). Dieses Arbeitsangebot ging allerdings ins Leere, soweit die Beklagte während der Schicht rechtmäßig Arbeitspausen angeordnet hat. Dies war für die streitgegenständlichen Arbeitszeitunterbrechungen – mit wenigen Ausnahmen - der Fall. Die Beklagte befand sich nur in den Fällen im Annahmeverzug, in denen entweder die angeordnete Pause den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes oder denen der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung widersprach. Soweit die Beklagte dagegen die Lage der Arbeitszeit und der Pausen innerhalb einer Schicht in Übereinstimmung mit § 4 ArbZG sowie der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung sowie billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO) entsprechend festgelegt hat, bestand in den Pausenzeiten ungeachtet des klägerischen Arbeitsangebots kein Annahmeverzug. Die Kammer ist davon ausgegangen, dass die Betriebsvereinbarung einen – typisierten – Interessenausgleich für die insoweit erforderliche Interessenabwägung nach § 106 Satz 1 GewO beinhaltet. Bei Einhaltung der in ihr enthaltenen Vorgaben sowie der darüber hinausgehenden Anforderung aus § 4 Satz 3 ArbZG konnte damit kein Annahmeverzug der Beklagten entstehen. In diesen Fällen war auch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gewährt. Im Einzelnen: 137

a) Ein Annahmeverzugslohnanspruch kommt wegen Verstoßes gegen § 4 ArbZG in Betracht, etwa wenn die konkrete zeitliche Lage der Pause dazu führt, dass der Arbeitnehmer durchgängig mehr als sechs Stunden ohne Erholungspause arbeiten muss (§ 4 Satz 3 ArbZG) oder die in § 4 Satz 1 ArbZG vorgeschriebene Mindestlänge nicht eingehalten ist.

Der Wirksamkeit der streitgegenständlichen Pausenfestlegungen steht mit Blick auf § 4 ArbZG nicht die Behauptung des Klägers entgegen, die zeitliche Lage der Pause sei nicht jeweils vor Schichtbeginn mitgeteilt worden. Denn jedenfalls für die Vereinbarkeit der Pausenanordnungen mit § 4 ArbZG ist es nach Auffassung der Kammer nicht erheblich, ob die Pausen durch die Beklagte jeweils bereits vor Schichtbeginn oder erst später – unmittelbar vor Pausenbeginn - angeordnet wurden. § 4 ArbZG erfordert nicht, dass die Lage der Pausenzeiten jeweils bereits vor Schichtbeginn festgelegt würde (BAG, Urteil vom 13. Oktober 2009 – 9 AZR 139/08, BAGE 132, 195, Rz. 46 ff.; Urteil vom 29. Oktober 2002 – 1 AZR 603/01, BAGE 103, 197, juris-Rz. 26; LAG Köln, Urteil vom 03. August 2012 – 5 Sa 252/1, LAGE § 4 ArbZG Nr. 3, juris-Rz. 65 ff.; Urteil vom 21. März 2013 – 7 Sa 261/12, juris-Rz. 55 ff.; zweifelnd: LAG Köln, Urteil vom 26. April 2013 – 4 Sa 1120/12, ZAP EN-Nr. 434/2013, juris-Rz. 124). Denn es ist nicht ersichtlich, dass der Erholungszweck der Ruhepausen per se nur dann erreicht werden kann, wenn eine Mindestankündigungsfrist gewahrt wird. Dadurch, dass der Arbeitgeber bei der Festlegung der Lage der Ruhepause nach § 106 Satz 1 GewO auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat, kann der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass die Ruhepause regelmäßig zu einem Zeitpunkt gewährt werden wird, der nicht zu unangemessen langen Arbeitsphasen vor oder nach der Pause führt (wenn nicht die betrieblichen Interessen etwas anderes gebieten). Erforderlich ist allerdings, dass der Arbeitnehmer *bei Antritt* der Ruhepause sich auf eine feste Dauer derselben einrichten kann (BAG, Urteil vom 09. März 2005 – 5 AZR 385/02, ZTR 2005, 479, juris-Rz. 43; Urteil vom 29. Oktober 2002 – 1 AZR 603/01, BAGE 103, 197, juris-Rz. 26; HWK/Gäntgen, 6. Aufl., § 4 ArbZG Rz. 4).

Dass die streitgegenständlichen Pausen keine Ruhepausen im Sinne von § 4 ArbZG waren, ergibt sich auch nicht aus der pauschalen Behauptung des Klägers, es werde erwartet, dass er sich während der Pausen arbeitsbereit halte. Zwar ist für eine Ruhepause im Sinne von § 4 ArbZG wesentlich, dass der Arbeitnehmer frei über die Nutzung des Zeitraums verfügen und damit auch bestimmen kann, wo und wie er seine Erholungspause verbringt (BAG, Urteil vom 16. Dezember 2009 – 5 AZR 157/09, NZA 2010, 505, Rz. 10). Doch ist der Vortrag des Klägers zu unkonkret, um hieraus zu schließen, dass er nicht frei über die Nutzung der einzelnen streitgegenständlichen Pausen entscheiden konnte. Der Kläger hat nicht geläutert, wer auf welche Art die behauptete Erwartung ihm gegenüber geäußert hat. Es ist daher nicht zu erkennen, dass seiner Darstellung verbindliche Weisungen des Arbeitgebers zugrunde lagen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den vom Kläger erwähnten Protokollerklärungen in anderen Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Köln. Aus den Äußerungen der Beklagtenvertreterin in den genannten Verfahren folgt aus Sicht der Kammer nicht, dass die Mitarbeiter *während* der Pausen generell mit Änderungen der bereits festgelegten Pausen zu rechnen haben. Nur wenn das generell so gelten würde, könnten die Arbeitsunterbrechungen insgesamt nicht als Erholungspausen gewertet werden.

Etwas anderes gilt für die Fälle, in denen der Kläger angewiesen wurde, in der Erholungspause zwischen Terminal 1 und Terminal 2 des Flughafens als Einsatzort zu wechseln. Denn mit dem Wechsel ist ein nicht unerheblicher Zeitaufwand verbunden. Über die hierfür erforderliche Zeit konnte der Kläger nicht frei verfügen. Es handelte sich daher insgesamt in diesen Fällen nicht um eine wirksame Pausengewährung.

b) Wegen Verstoßes gegen die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung kamen Annahmeverzugslohnansprüche insbesondere dann in Betracht, wenn die Gesamtarbeitszeit in einer Schicht nicht mehr als sechs Stunden betrug. Für die nach § 9 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung in dem dort geregelten Umfang erlaubten „zusätzlichen“ Pausen ist dies ausdrücklich geregelt. Dasselbe gilt indes für die „gesetzlichen Pausen“ nach § 9 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung: Indem die Betriebsparteien in § 9 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung nur die Gewährung der gesetzlichen Ruhepausen und in § 9 Abs. 2 abschließend die Zulässigkeit zusätzlicher Pausenzeiten geregelt haben, haben sie gleichzeitig bestimmt, dass nur bei einer reinen Arbeitsdauer von insgesamt mehr als den in § 4 Satz 1 ArbZG vorgesehenen sechs Stunden überhaupt die Anordnung einer Ruhepause zulässig ist (vgl. ausführlich: LAG Köln, Urteil vom 19. Dezember 2013 – 12 Sa 701/13, juris-Rz. 116 ff.).

Ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung kommt außerdem dann in Betracht, wenn der zeitliche Rahmen für die Pausenanordnung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 nicht eingehalten wurde. Die Regelung sieht vor, dass die gesetzlichen Ruhepausen (§ 4 ArbZG) in einem Zeitkorridor zwischen Beginn der 2. Arbeitsstunde (frühester Beginn) und Ende der 7. Arbeitsstunde (spätestes Ende) durchgehend gewährt werden. Dieser Rahmen gilt auch für die nach Abs. 2 zulässigen „zusätzlichen Ruhepausen“. Das ergibt die Auslegung der Regelungen. Die Betriebsparteien wollten durch die Betriebsvereinbarung offensichtlich der in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vorgesehenen zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit entsprechen. Dieses Ziel wäre insgesamt verfehlt, wenn hinsichtlich der zusätzlichen Pausen keine Bestimmung der zeitlichen Lage innerhalb einer Schicht getroffen worden wäre, also nichtmals ein Rahmen für die sodann noch durchzuführende genaue Festlegung durch den Arbeitgeber bestimmt wäre. Es ist daher davon auszugehen, dass der in § 9 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung enthaltene zeitliche Rahmen auch für die zusätzlichen Pausen nach § 9 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung gelten soll. 143

Die in § 9 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung vorgesehene Beschränkung dahingehend, dass zusätzliche Pausen bezogen auf das Kalenderjahr nur an durchschnittlich zehn Arbeitstagen pro Monat angeordnet werden dürfen (zum Fall der „unvollständigen Arbeitsleistung“ [bspw. Krankheit, Elternzeit] im Kalenderjahr vgl. LAG Köln, Urteil vom 17. Juni 2013 – 2 Sa 59/13, juris-Rz. 31), war im streitgegenständlichen Zeitraum jeweils gewährt. 144

c) Dagegen ergibt sich aus einem etwaigen Verstoß gegen das Vorankündigungsgebot des § 9 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung nicht die Unwirksamkeit der Pausenanordnung (vgl. ausführlich: LAG Köln, Urteil vom 19. Dezember 2013 – 12 Sa 701/13, juris-Rz. 128 ff.). Der Kläger hat solche Verstöße bzw. nachträgliche Änderungen der zunächst mitgeteilten Pausen für hier streitgegenständliche Unterbrechungen auch nicht konkret dargetan. Selbst wenn die Lage der Pause aber in einigen Fällen nicht vor Schichtbeginn mitgeteilt worden wäre bzw. die Lage der Pause im Nachhinein geändert worden sein sollte, führte der darin liegende Verstoß gegen § 9 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung nicht zur Unwirksamkeit der Pausenanordnung (ebenso: LAG Köln, Urteil vom 21. März 2013 – 7 Sa 261/12, juris-Rz. 97; aA LAG Köln, Urteil vom 26. Juni 2013 – 3 Sa 1054/12, juris-Rz. 94 ff.; Urteil vom 9. Januar 2013 – 5 Sa 1068/12, n.v.). 145

d) Die Unwirksamkeit der jeweiligen Pausenanordnung kann sich außerdem dann ergeben, wenn die Festlegung der zeitlichen Lage billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO) 146

widersprach. Nach Auffassung der Kammer enthält die Betriebsvereinbarung zu den Dienst- und Pausenzeiten jedoch einen typisierten Ausgleich für die nach § 106 Satz 1 GewO bei der Pausenanordnung vorzunehmende Interessenabwägung. Die Betriebsvereinbarung regelt zunächst den zulässigen zeitlichen Rahmen für die Anordnung der durch § 4 ArbZG vorgesehenen Ruhepause bei Überschreiten einer Schichtdauer von sechs Stunden. Die Kammer hält den dort vorgesehenen Zeitkorridor zwischen Beginn der zweiten und dem Ende der siebten Arbeitsstunde für einen vertretbaren Ausgleich des Interesses des Arbeitnehmers an einer Pausengewährung entsprechend seinem Erholungsbedürfnis und dem u.a. durch die Anforderungen der Bundespolizei bedingten Interesse der Arbeitgeberin, die Pausen möglichst flexibel anordnen zu können. Dieses besondere Flexibilitätsbedürfnis anerkennt die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung etwa auch in den Regelungen zur Möglichkeit der kurzfristigen Änderung der Tagespläne bei geänderten Kundenanforderungen (vgl. § 15 Abs. 1, 1. Var. der Betriebsvereinbarung). Die Ausübung des Direktionsrechts darf selbstverständlich den besonderen betriebswirtschaftlichen Interessen der Beklagten Rechnung tragen, so dass dies entgegen den Bedenken des Klägers nicht automatisch zur Unzulässigkeit der Pausenanordnungen führt. Bei Einhaltung des in § 9 Abs. 1 enthaltenen Rahmens ist daher von einer iSv. § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB verbindlichen Festlegung der Lage der Arbeitszeit und der arbeitszeitrechtlich vorgesehenen Erholungspause auszugehen, wenn nicht Einzelfallumstände vorliegen, welche eine andere Beurteilung erfordern (vgl. LAG Köln, Urteil vom 19. Dezember 2013 – 12 Sa 701/13, juris-Rz. 166 ff. auch zur Frage der Einhaltung einer Ankündigungsfrist [Rz. 170]).

Zudem beschränkt § 9 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung die zeitliche Dauer der „gesetzlichen“ 147
Ruhepausen auf maximal 30 Minuten bei einer Arbeitszeitdauer von sechs bis neun Stunden und auf 45 Minuten bei einer darüber hinausgehenden Arbeitszeitdauer (vgl. LAG Köln, Urteil vom 03. August 2012 – 5 Sa 252/12, LAGE § 4 ArbZG Nr. 3, juris-Rz. 78).

Ebenso enthält die Betriebsvereinbarung eine generelle Regelung zur Zulässigkeit 148
zusätzlicher Pausen, also solcher Arbeitszeitunterbrechungen, welche über das in § 4 Satz 1 ArbZG vorgesehene Mindestmaß hinausgehen. Solche Pausen sollen im Umfang bis zu maximal 30 Minuten pro Schicht ebenfalls als Ruhepause angeordnet werden können, wenn dies auf das Kalenderjahr bezogen an nicht mehr als durchschnittlich 10 Arbeitstagen pro Monat geschieht. Damit ist die mögliche Gesamtdauer der daraus resultierenden Arbeitszeitunterbrechungen pro Kalenderjahr auf $12 \text{ (Monate)} \times 10 \text{ (Arbeitstage)} \times 30 \text{ (Minuten)} = 60 \text{ Stunden}$ begrenzt. Zudem gilt hinsichtlich der zeitlichen Lage dieser zusätzlichen Ruhepausen derselbe Zeitkorridor, wie für die „gesetzlichen Ruhepausen“. Schließlich sind die Pausen nach § 9 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung „durchgehend“ zu gewähren, was den Arbeitnehmern einen längeren Pausenzeitraum garantiert, als arbeitszeitrechtlich vorgeschrieben (vgl. § 4 Satz 2 ArbZG).

In der Gesamtschau ergibt sich, dass regelmäßig von der Wahrung billigen Ermessens 149
ausgegangen werden kann, wenn die Beklagte bei den Pausenfestlegungen die gesetzlichen (§ 4 ArbZG) und kollektivrechtlichen Vorgaben (insb. der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung) eingehalten hat und entgegenstehende Individualinteressen des betroffenen Arbeitnehmers nicht von vorneherein ersichtlich sind. Es wäre dann Sache des Arbeitnehmers vorzutragen, warum - z. B. auf Grund nach außen nicht offensichtlicher individueller Sonderinteressen - im Einzelfall etwas anderes zu gelten hat (so auch LAG Köln, Urteil vom 21. März 2013 – 7 Sa 261/12, juris-Rz. 64; Urteil vom 03. August 2012 – 5 Sa 252/12, LAGE § 4 ArbZG Nr. 3, juris-Rz. 86).

e) Keine Bedenken bestehen hinsichtlich der Wirksamkeit der einzelnen Pausenanordnungen mit Blick auf die Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der einzelnen Pausenanordnungen sind durch die Regelungen in § 9 der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung gewahrt (ebenso LAG Köln, Urteil vom 21. März 2013 – 7 Sa 261/12, juris-Rz. 84 ff.; Urteil vom 14. Juni 2013 – 10 Sa 43/13, juris-Rz. 69 ff.; Urteil vom 17. Juni 2013 – 2 Sa 59/13, juris-Rz. 29 ff.; aA: LAG Köln, Urteil vom 26. April 2013 – 4 Sa 1120/12, ZAP EN-Nr. 434/2013, juris- Rz. 135 ff.; Urteil vom 14. August 2013 – 3 Sa 134/13, juris-Rz. 95 ff.).

Es ist zunächst davon auszugehen, dass die Betriebsparteien mit der Regelung in § 9 der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erforderliche Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festlegung von zeitlicher Lage und Dauer der Arbeitspausen (jeweils als Kehrseite des Mitbestimmungsrechts zur Lage der Arbeitszeit) einer abschließenden Regelung zuführen wollten. Denn hinsichtlich der vorgreiflichen Frage der Lage der Schichten enthält die Betriebsvereinbarung detaillierte Regelungen zur vorläufigen Festlegung im Monatsplan und sodann – nach Zustimmung des Betriebsrats – im Tagesplan. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Betriebsvereinbarung zwar hinsichtlich der Lage der einzelnen Schichten eine abschließende Regelung enthalten, hinsichtlich der Lage und der Dauer der Pausen dagegen lediglich eine noch ausfüllungsbedürftige Rahmenregelung vorgeben sollte. Einer weiteren Mitbestimmung – auch etwa im Rahmen des Tagesplans – bedurfte es daher nicht – das zeigt schon der in § 8 der Betriebsvereinbarung vorgesehene Inhalt des Tagesplans, der Angaben zur Lage der Pausen gerade nicht vorsieht. 151

Durch den weiten zeitlichen Rahmen, welchen die Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber zur Festlegung der Pausen eröffnet, hat der Betriebsrat nicht in unzulässiger Weise auf die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte verzichtet. Dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, die Interessen der Arbeitnehmer bei der Festlegung der Lage und der Dauer der Pausen in ausreichendem Maße zur Geltung zu bringen, wird die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung gerecht. Denn sie schränkt das Direktionsrecht der Beklagten in mehrfacher Hinsicht ein und überlässt dem Arbeitgeber im Wesentlichen nur noch die Festlegung der konkreten zeitlichen Lage der Pause zwischen Beginn der zweiten und Ende der siebten Arbeitsstunde (vgl. ausf.: LAG Köln, Urteil vom 19. Dezember 2013 – 12 Sa 701/13, juris-Rz. 177 ff.). Es gibt auch keinen allgemeinen, von den konkreten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer losgelösten Rechtssatz, wonach die Einräumung eines bestimmten Rahmens für die Festlegung der Pausenzeiten durch den Arbeitgeber unzulässig wäre bzw. keine wirksame Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bedeuten würde. 152

f) Die Kammer hat jeweils davon abgesehen, die ausgeurteilten Beträge mit dem Zusatz „brutto“ bzw. „netto“ zu versehen. Die Gerichte für Arbeitssachen können nicht mit Bindungswirkung für die Steuerbehörden und Krankenkassen festlegen, ob ein Betrag abgabepflichtig ist oder nicht. Deshalb ist in einen Entscheidungstenor das Wort "netto" nur dann aufzunehmen, wenn der Arbeitgeber aus arbeitsrechtlichen Gründen gehalten ist, alle etwaigen Abgaben zu tragen, die auf eine von ihm geschuldete Geldleistung zu entrichten sind (BAG, Urteil vom 26. Mai 1998 – 3 AZR 96/97, AP Nr. 207 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau, juris-Rz. 37). 153

2) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze ergeben sich für den Zeitraum 01.07.2012 – 31.12.2012 zugunsten des Klägers lediglich folgende Zahlungsansprüche: 154

Juli – September 2012	155
Für <i>Juli, August und September 2012</i> ergeben sich keine Zahlungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs. Verstöße gegen das Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung bei der Anordnung der Pausen sind nicht erkennbar. Die Vorgaben der Betriebsvereinbarung auch zu der im Monatsdurchschnitt zulässigen Anzahl zusätzlicher Pausen sind nach den unwidersprochenen Angaben der Beklagten gewahrt. In der Schicht vom 30.08.2012 hat die Beklagte nicht eine Zeitstunde, sondern nur eine halbe Zeitstunde Pause unbezahlt angeordnet, wie sich aus dem der Abrechnung zugrunde liegenden Stundennachweis für diesen Monat ergibt. Ein Normenverstoß ist diesbezüglich nicht erkennbar, insbesondere hat die Beklagte dem Kläger damit eine mehr als sechsstündige Arbeitszeit bezahlt. Auch ein Verstoß gegen § 106 Satz 3 GewO ist jeweils nicht erkennbar geworden. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung waren bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Erholungspausen jeweils eingehalten. Der Kläger hat keine Umstände vorgetragen, welche eine andere Beurteilung erforderten.	156
Oktober 2012	157
Für die Pause am 31.10.2012 schuldet die Beklagte dem Kläger nach § 615 Satz 1 BGB Annahmeverzugslohn in Höhe von 12,36 EUR , weil sie entgegen der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung eine einstündige Unterbrechung bei nur sechsstündiger Arbeitszeit angeordnet hat. Der Anspruch ist nicht verfallen. Der Kläger hat die Ausschlussfrist durch Geltendmachung des Anspruchs mit Schreiben vom 26.11.2012 gewahrt. Im Übrigen sind Verstöße gegen das Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung nicht erkennbar.	158
November 2012	159
Für die Pause am 05.11.2012 schuldet die Beklagte dem Kläger nach § 615 Satz 1 BGB Annahmeverzugslohn in Höhe von 12,36 EUR , weil sie entgegen der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung eine einstündige Unterbrechung bei nur sechsstündiger Arbeitszeit angeordnet hat. Der Anspruch ist nicht verfallen, weil der Kläger die Ausschlussfrist schon mit der der Beklagten am 19.02.2013 zugegangenen Klageerweiterung vom 07.02.2013 gewahrt hat. Im Übrigen sind Verstöße gegen das Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung nicht erkennbar. Insbesondere hat die Beklagte am 29.11.2012 nicht bei einer siebenstündigen Schicht eine unbezahlte Pause von einer Zeitstunde angeordnet. Aus dem der Abrechnung zugrunde liegenden Stundennachweis für diesen Monat ergibt sich vielmehr, dass sie für diesen Tag jedenfalls 6,5 Stunden als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bezahlt hat. Ein Verstoß gegen Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung ist nicht erkennbar, insbesondere hat die Beklagte dem Kläger damit eine mehr als sechsstündige Arbeitszeit bezahlt.	160
Dezember 2012	161
Für die Pause am 23.12.2012 schuldet die Beklagte dem Kläger nach § 615 Satz 1 BGB Annahmeverzugslohn in Höhe von 12,36 EUR , weil sie entgegen der Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung eine einstündige Unterbrechung bei nur sechsstündiger Arbeitszeit angeordnet hat. Der Anspruch ist nicht verfallen, weil der Kläger die Ausschlussfrist schon mit der der Beklagten am 19.02.2013 zugegangenen Klageerweiterung vom 07.02.2013 gewahrt hat. Im Übrigen sind Verstöße gegen das Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung nicht erkennbar. Insbesondere hat die	162

Beklagte am 9. und 10.12.2012 nicht bei einer siebenstündigen Schicht eine unbezahlte Pause von jeweils einer Zeitstunde angeordnet, wie sich aus dem der Abrechnung zugrunde liegenden Stundennachweis für diesen Monat ergibt. Die für den 14. und 27.12.2012 behaupteten Weisungen zum Terminalwechsel während der Pause führen nicht zu weiteren Ansprüchen. Der Kläger hat hinsichtlich dieser Tage keine weiteren Zahlungsansprüche geltend gemacht (vgl. Anlage zum SS. v. 07.02.2013 bzgl. Monatsübersicht Dezember 2012, Bl. 69 der Gerichtsakte). Ebenso wenig führt der Einwand des Klägers, er sei vom 01. - 07.12.2012 und vom 13.12. – 19.12.2012 arbeitsunfähig erkrankt gewesen, zu weiteren Zahlungsansprüchen – für diese Tage hat der Kläger keine Annahmeverzugsvergütung geltend gemacht.

3) Der Zinsanspruch ergibt sich jeweils aus §§ 286, 288 BGB. 163

VII. Der Berufungsantrag zu f. war ebenfalls größtenteils zurückzuweisen. Der Kläger kann von der Beklagten als noch offene (Sonn-, Feiertags- und Nacht-) Zuschläge für den Zeitraum 01.07.-31.12.2012 nach § 615 Satz 1 BGB noch Zahlung von **7,54 EUR** verlangen. Nur in diesem Umfang war das arbeitsgerichtliche Urteil abzuändern. Im Übrigen ist die auf Zuschlagszahlung für den genannten Zeitraum gerichtete Klage unbegründet und die Berufung zurückzuweisen. 164

Für die Pause zwischen 2 und 3 Uhr am **31.10.2012** und für die Pause zwischen 3 und 4 Uhr am **05.11.2012** kann der Kläger von der Beklagten jeweils noch Zahlung eines Nachtzuschlags in Höhe von 0,618 EUR, insgesamt also von **1,362 EUR** verlangen. 165

Für die einstündige Arbeitsunterbrechung am **23.12.2012** kann der Kläger Zahlung eines Sonntagszuschlags in Höhe von **6,18 EUR** für die von der Beklagten unzulässig angeordnete Pause verlangen. 166

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB. 167

VIII. Auch der Berufungsantrag zu g. (über 550,02 EUR) war überwiegend unbegründet. Die Klage hat hinsichtlich offener Grundvergütung für Arbeitsunterbrechungen im Zeitraum 01.01.2013 bis 31.03.2013 nur im Umfang von 60,99 EUR Erfolg. Der Kläger kann von der Beklagten noch Zahlung wie folgt verlangen: 168

Für Januar 2013: **24,72 EUR** 169

Für Februar 2013: **30,09 EUR** 170

Für März 2013: **6,18 EUR** 171

insgesamt **60,99 EUR** 172

Entsprechend war das erstinstanzliche Urteil teilweise abzuändern. Im Übrigen hat das Arbeitsgericht die Klage insoweit zu Recht abgewiesen. Im Einzelnen: 173

Januar 2013 174

Für den **12.01.2013** und für den **13.01.2013** ergeben sich jeweils Annahmeverzugslohnansprüche zugunsten des Klägers in Höhe von 12,36 EUR, insgesamt also **24,72 EUR**. Die an beiden Tagen erfolgte einstündige Unterbrechung war jeweils wegen Verstoßes gegen die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung unrechtmäßig, weil an diesem Tag eine einstündige Unterbrechung bei nur sechsstündiger Arbeitszeit 175

angeordnet wurde. Im Übrigen sind Verstöße gegen das Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung im Januar 2013 nicht erkennbar. Insbesondere hat die Beklagte am 04., 10., 18. und 23.01.2013 nicht bei einer siebenstündigen Schicht eine unbezahlte Pause von jeweils einer Zeitstunde angeordnet, wie sich aus dem der Abrechnung zugrunde liegenden Stundennachweis für diesen Monat ergibt. Die Vorgaben der Betriebsvereinbarung zur im Jahresdurchschnitt zulässigen monatlichen Zahl an zusätzlichen Pausen sind in den ersten drei Kalendermonaten eingehalten worden.	
Der Anspruch ist nicht verfallen, weil der Kläger die Ausschlussfrist schon mit der der Beklagten am 05.03.2013 zugegangenen Klageerweiterung vom 27.02.2013 gewahrt hat.	176
Februar 2013	177
Für den 19.02.2013 , 26.02.2013 und für den 28.02.2013 kann der Kläger von der Beklagten noch Zahlung von 6,18 EUR (19.02.2013) bzw. je 12,36 EUR (26. und 28.02.2013), insgesamt also von 30,09 EUR verlangen. Es ist nicht erkennbar geworden ist, dass dem Kläger insoweit die Pausenzeit zur freien Verfügung stand. Er hat diesbezüglich behauptet, dass für den Einsatz nach der Pause ein Terminalwechsel angeordnet wurde und hierfür (teilweise) Beweis durch den Disponenten Stuckmann angeboten. Der Vortrag war gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden anzusehen, weil die Beklagte die Weisung zum Terminwechsel nur pauschal bestritten hat. Für die rechtswirksame Anordnung einer Arbeitspause war sie indes darlegungsbelastet, so dass es für ein wirksames Bestreiten näherer Darlegung bedurft hätte, an welchem Terminal der Kläger an den besagten Tagen vor und nach der Pause weisungsgemäß zu arbeiten hatte. Es fehlte daher an einer wirksamen Pausenfestlegung an diesen Tagen. Die Beklagte schuldet dem Kläger daher nach § 615 Satz 1 BGB Annahmeverzugslohn für die angeordneten Arbeitsunterbrechungen. Für den 25.02.2013 hat der Kläger ebenfalls einen Terminalwechsel behauptet, eine Zahlung indes nicht geltend gemacht.	178
Im Übrigen sind Verstöße gegen das Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung im Februar 2013 nicht erkennbar. Insbesondere hat die Beklagte am 23. und 24.02.2013 nicht bei einer siebenstündigen Schicht eine unbezahlte Pause von jeweils einer Zeitstunde angeordnet, wie sich aus dem der Abrechnung zugrunde liegenden Stundennachweis für diesen Monat ergibt.	179
Der Anspruch ist nicht verfallen, weil der Kläger die Ausschlussfrist schon mit der der Beklagten am 05.04.2013 zugegangenen Klageerweiterung vom 26.03.2013 gewahrt hat.	180
März 2013	181
Für den 26.03.2013 kann der Kläger von der Beklagten noch Zahlung von 6,18 EUR verlangen. Es ist nicht erkennbar geworden, dass er die Pause zwischen 9:30 und 10:00 Uhr zur freien Verfügung hatte. Er hat diesbezüglich behauptet, dass für den Einsatz nach der Pause ein Terminalwechsel angeordnet wurde. Der Vortrag war mangels substantiierten Vortrags der Beklagten zur vollständigen Arbeitsbefreiung während der Pause gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden anzusehen.	182
Im Übrigen sind Verstöße gegen das Gesetz oder die Betriebsvereinbarung Dienst- und Pausenregelung im März 2013 nicht erkennbar. Insbesondere hat die Beklagte am 4.3., 16.3. und 17.3.2013 nicht bei einer siebenstündigen Schicht eine unbezahlte Pause von jeweils einer Zeitstunde angeordnet, wie sich aus dem der Abrechnung zugrunde liegenden Stundennachweis für diesen Monat ergibt. Für die Arbeit und Arbeitsunterbrechungen am 1. –	183

03.03.2013 fehlt es an ausreichend substantiiertem Klägervortrag, so dass von arbeitsfreien Tagen, wie aus dem Stundennachweis der Beklagten ersichtlich, auszugehen war. Der Einwand des Klägers, er sei vom 07. – 13.03.2012 (2013?) arbeitsunfähig erkrankt gewesen, führt zu keinem anderen Ergebnis – für diese Tage hat der Kläger keine Annahmeverzugsvergütung geltend gemacht.

Die Ansprüche sind nicht verfallen, weil der Kläger die Ausschlussfrist schon mit der der Beklagten am 31.05.2013 zugegangenen Klageerweiterung vom 27.05.2013 gewahrt hat. 184

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB. 185

IX. Der Berufungsantrag zu h. (über 67,98 EUR) war nur teilweise begründet und die Berufung im Übrigen zurückzuweisen. Der Kläger kann von der Beklagten als noch offene Zuschläge für den Zeitraum 01.01.-31.03.2013 nach § 615 Satz 1 BGB noch Zahlung von **6,79 EUR** verlangen. Im Übrigen ist die auf Zuschlagszahlung für den genannten Zeitraum gerichtete Klage unbegründet. 186

Die Beklagte schuldet dem Kläger für den 13.01.2013 noch **6,18 EUR** als Sonntagszuschlag und **0,618 EUR** als Nachzuschlag für die Arbeitsunterbrechung von 22 – 23 Uhr. 187

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB. 188

X. Die Berufung des Klägers ist auch unbegründet, insoweit sie sich gegen die Abweisung des auf Zuschlagzahlung für die Monate Mai – Juli 2013 gerichteten Klageantrags [Berufungsantrag zu i.] durch das Arbeitsgericht wendet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der Kläger keinen Anspruch auf einen Lohnzuschlag nach Ziff. 2.1 LTV hat. Die Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschlags liegen nicht vor. 189

1) Die Tarifvorschrift des § 2.1 LTV sieht einen Lohnzuschlag i.H.v. 1,50 EUR vor für „Sicherheitsmitarbeiter in der Personen- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen gemäß EU-Verordnung 185/2010“. Der Kreis der anspruchsberechtigten Personen ist durch einen Klammerzusatz näher bestimmt. Hiernach sind anspruchsberechtigt Mitarbeiter, die in der Personen- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen eingesetzt sind und über die der Verordnung entsprechende Ausbildung verfügen. Damit wird die Zulage gewährt für einen Einsatz des Mitarbeiters, der zu einer gegenüber der Grundtätigkeit qualifizierten Tätigkeit führt. Dies ist bei einem Einsatz von Luftsicherheitsassistenten mit Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG in der Personen- bzw. Personal- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen nicht der Fall. Die Auslegung von Ziff. 2.1 LTV ergibt, dass diese nicht als Sicherheitsmitarbeiter im Sinne der Norm in Betracht kommen und daher nicht anspruchsberechtigt sind. Im Einzelnen: 190

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. 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 mit 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 und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch 191

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 (st. Rspr., vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 18. Februar 2014 – 3 AZR 808/11, juris, Rz. 29 mwN).

b) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze ergibt die Auslegung von Ziff. 2.1 LTV, dass Luftsicherheitsassistenten nicht anspruchsberechtigt im Sinne dieser Regelung sind. 192

aa) Zwar ergibt sich aus dem Wortlaut der Vorschrift unmittelbar weder eine positive Bestimmung noch eine Einschränkung des für die beschriebene Tätigkeit in Betracht kommenden Personenkreises. Auch enthält der Wortlaut selbst keine Hinweise darauf, welche Mitarbeiter *nach dem Willen der Tarifvertragsparteien* bei einer Tätigkeit in der „Personen- und Warenkontrolle“ im Sinne von Ziff. 2.1 LTV anspruchsberechtigt sein sollen. 193

bb) Nach Auffassung der Kammer liegen jedoch ausreichende Anhaltspunkte dafür vor, dass nach dem wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien Mitarbeiter, welche Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG ausüben, keinen Zuschlag nach Ziff. 2.1 LTV beanspruchen können. 194

(1) Hierauf deuten zunächst die im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Köln (Az. 12 Ca 1673/13) eingeholten Tarifauskünfte. Nach Auskunft der Arbeitgeberseite bezieht sich die Zulagenregelung ausdrücklich nur auf die Entgeltgruppen für Tätigkeiten nach §§ 8, 9 LuftSiG. Die „PWK-Zulage“ habe der Annäherung der Vergütung der Mitarbeiter mit Tätigkeiten nach §§ 8, 9 LuftSiG zu derjenigen der Beschäftigten mit Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG dienen sollen. Diese Zweckrichtung eines teilweisen Ausgleichs der Entgeltspanne zwischen Arbeitnehmern mit Tätigkeiten nach §§ 8, 9 LuftSiG und solchen mit Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG legt auch die Stellungnahme der auf Arbeitnehmerseite am Tarifschluss beteiligten Gewerkschaft nahe. Denn nach deren Auskunft hatte sie in den Tarifverhandlungen im Frühjahr 2013 gar eine insgesamt gleiche Bezahlung für die Tätigkeiten nach den §§ 8, 9 LuftSiG einerseits und § 5 LuftSiG andererseits gefordert. Eine entsprechende Annäherung des Vergütungsniveaus beider Mitarbeitergruppen kann aber nur erreicht werden, wenn der Zuschlag ausschließlich der niedriger vergüteten Gruppe zuteil wird. 195

(2) Entscheidend für die Annahme, dass die Tarifvertragsparteien die Mitarbeiter mit Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG (Luftsicherheitsassistenten) nicht in den Kreis der nach Ziff. 2.1 LTV Anspruchsberechtigten aufnehmen wollten, sprechen der tarifliche Zusammenhang, in dem sich die Regelung findet, und tarifsystematische Erwägungen: 196

Entgeltzuschläge dienen regelmäßig dazu, über die mit der Grundvergütung abgegoltene Arbeit hinaus besondere Leistungen des Arbeitnehmers zu vergüten, besondere Erschwernisse der Arbeitsleistung auszugleichen oder damit verbundene soziale Belastungen zu mildern (vgl. allg. Staudinger/Fischinger/Richardi, 2011, § 611 BGB Rz. 824; MüKo/Müller-Glöge, 6. Aufl., § 611 BGB Rz. 788 und zur Kasuistik: BAG, Urteil vom 16. November 2011 – 10 AZR 210/10, ZTR 2012, 100, Rz. 18 [Erschwerniszulage]; Urteil vom 24. September 2008 – 10 AZR 106/08, NZA 2008, 1424, Rz. 14 [Schichtzulage]; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 22. September 2010 – 3 Sa 489/09, juris-Rz. 39 [Funktionszulage]). 197

Auch der Lohnzuschlag nach Ziff. 2.1 LTV wird den Sicherheitsmitarbeitern in der Personen- und Warenkontrolle zusätzlich zum Grundentgelt gezahlt. Er soll die Arbeit in der Personen- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen deshalb über den Grundlohn hinaus vergüten, weil der Einsatz in diesem Bereich eine besondere Qualifizierung erfordert. Diesen 198

Qualifikationsanforderungen unterliegen die Mitarbeiter im Bereich der Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG aber ohnehin, weshalb ihr Grundlohn auch zu Beginn der Laufzeit des LTV (ab 01.01.2013) um 3,36 EUR (ab 01.01.2014: 4,15 EUR) höher lag als derjenige der Mitarbeiter mit Tätigkeiten nach §§ 8, 9 LuftSiG. Die Zuschlagsregelung des Ziff. 2.1 LTV würde mithin den Zweck eines Lohnzuschlags verfehlen, wenn sie auch denjenigen Mitarbeiter einen Zuschlag zum Grundlohn verschaffen würde, welche die Anspruchsvoraussetzungen hierfür schon aufgrund ihrer mit dem Grundlohn vergüteten Tätigkeiten erfüllen. Anders verhält es sich bei den Mitarbeitern mit Tätigkeiten nach §§ 8, 9 LuftSiG. Im Einzelnen:

(a) Der streitgegenständliche Lohnzuschlag nach Ziff. 2.1 LTV soll eine besondere Vergütung dafür bieten, dass ein Einsatz in der Personen- und Warenkontrolle an Verkehrsflughäfen gemäß der EU-Verordnung 185/2010 bzw. den sie ersetzenden Verordnungen erfolgt. Anspruchsberechtigt sollen Mitarbeiter sein, die in dem genannten Bereich eingesetzt sind und über die der Verordnung entsprechende Ausbildung verfügen. 199

Die EU-Verordnung 185/2010 trifft Vorgaben hinsichtlich der zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen im zivilen Luftverkehr. Sie unterscheidet dabei Kontrollmaßnahmen bezüglich Personen einerseits und bezüglich der Gebäude und des Geländes des Flughafens (vgl. etwa Ziff. 1.5.) sowie der eingebrachten Gegenstände wie (Luft-) Fahrzeuge (Ziff. 1.4., 3.1.), Fluggastgepäck (Ziff. 4.1.2.-4.1.3., 5.1.-5.4.), Fracht, Post und Material von Luftfahrtunternehmen (Ziff. 6.-7.), Bordvorräte und Flughafenlieferungen (Ziff. 8. und 9.) andererseits. Bei der Personenkontrolle unterscheidet die Verordnung zwar danach, ob es sich um Fluggäste (Ziff. 4.) oder andere Personen (Ziff. 1.3.) handelt. Für beide gelten allerdings inhaltlich die gleichen Kontrollbestimmungen (vgl. Ziff. 1.3.1.2.). Schließlich trifft die Verordnung Vorgaben zu den erforderlichen Schulungen, welche das für die jeweiligen Kontrollen eingesetzte Personal zu absolvieren hat (Ziff. 11.2.). 200

Das Luftsicherheitsgesetz räumt der Luftsicherheitsbehörde umfangreiche Kontrollbefugnisse hinsichtlich sämtlicher Personen und Gegenstände ein, welche die nicht allgemein zugänglichen Bereiche eines Flugplatzes betreten (§ 5 Abs. 2 LuftSiG) bzw. hierin verbracht werden (§ 5 Abs. 3 LuftSiG). Mit der Wahrnehmung bestimmter Aufgaben kann sie nach § 5 Abs. 5 LuftSiG private Personen beleihen. Die solcherart Beliehenen führen die im LTV genannten Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG aus. Sie werden „Luftsicherheitsassistenten“ genannt (vgl. Ziff. 6. der Anlage zu § 1 Luftsicherheitsgebührenverordnung und § 7 Abs. 1 LuftSiSchulV). Für die Sicherstellung einer ausreichenden Eignung etwa durch Schulung bzw. Ausbildung ist insoweit die Luftsicherheitsbehörde als beleihende Stelle zuständig (vgl. hierzu die vom Kläger mit dem Berufungsschriftsatz zur Akte gereichten Richtlinien des Bundesministeriums des Innern, Bl. 105 ff. der Gerichtsakte). 201

Die Unternehmer von Verkehrsflughäfen sowie die Luftfahrtunternehmen sind nach §§ 8 und 9 LuftSiG ihrerseits zu Sicherungsmaßnahmen verpflichtet. Das Gesetz sieht in § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 und § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LuftSiG insoweit ausdrücklich eine Pflicht zur Schulung des hierfür eingesetzten Personals vor, welche in der Luftsicherheits-Schulungs-Verordnung (LuftSiSchulV) näher geregelt ist. Die Luftsicherheits-Schulungs-Verordnung sieht zusätzlich zu der Grundschulung für Sicherheitspersonal und sogenannte Luftsicherheitskontrollkräfte (§ 3 LuftSiSchulV) in §§ 4 – 7 LuftSiSchulV Zusatzschulungen vor. Insbesondere kann nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 LuftSiSchulV Personal, das bereits ein Befähigungszeugnis als Luftsicherheitskontrollkraft für Personalkontrollen besitzt, für die Tätigkeit als Luftsicherheitskontrollkraft für „Personal- und Warenkontrollen“ qualifiziert werden, indem in mindestens 60 Unterrichtsstunden die Grundlagen für Kontrollabläufe im Hinblick auf den Einsatz von Röntgen- und Sprengstoffspürgeräten, die Durchführung von 202

Kontrollen mitgeführter Gegenstände und die Auswertung von Röntgenbildern mitgeführter Gegenstände geschult werden sowie eine praktische Einweisung an einer Kontrollstelle vorgenommen wird.

Nach Auffassung der Kammer ist davon auszugehen, dass die besondere Qualifikation, welche Luftsicherheitskontrollkräfte durch die Zusatzschulung in Hinblick auch auf die „Warenkontrolle“ nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 LuftSiSchulV erhalten, und die gegenüber der Grundtätigkeit höhere Wertigkeit einer entsprechenden Tätigkeit auch in der Warenkontrolle Voraussetzung und Grund dafür sind, dass der Lohnzuschlag nach Ziff. 2.1 LTV zusätzlich zum Grundlohn gewährt werden soll. Dies lässt sich daraus ableiten, dass die Regelung in Ziff. 2.1 LTV ausdrücklich Bezug nimmt auf die EU-Verordnung 185/2010 und sich auf die für die Ausübung der Tätigkeit notwendige und im nationalen Recht in der Luftsicherheits-Schulungs-Verordnung geregelte Ausbildung bezieht. Jedenfalls in Bezug auf die Warenkontrolle benennt sie die zuschlagspflichtige Tätigkeit auch entsprechend der in der Luftsicherheits-Schulungs-Verordnung verwandten Begrifflichkeit. Es kann dahinstehen, ob die Benennung der für den Zuschlag relevanten Tätigkeit als Einsatz in der „*Personen-* und *Warenkontrolle*“ auf einem Versehen beruht und die Tarifvertragsparteien eigentlich von einem Einsatz in der „*Personal-* und *Warenkontrolle*“ entsprechend § 5 Abs. 1 Nr. 1 LuftSiSchulV ausgingen. Entgegen der Argumentation des Klägers fallen die Luftsicherheitskontrollkräfte in der Personal- und Warenkontrolle auch nicht deshalb aus dem Anwendungsbereich von Ziff. 2.1 LTV heraus, weil sie keine „*Personen*“ in diesem Sinne kontrollieren. Denn unter den Begriff „*Personen*“ im Tarifsinne lässt sich durchaus auch das Personal fassen. Insbesondere differenziert der LTV insoweit nicht zu den Fluggästen.

203

(b) Die besonders zu schulenden Mitarbeiter in der *Personen-/Personal-* und *Warenkontrolle* heben sich durch eine besondere Ausbildung kumulativ im Bereich der *Personal-* und *Warenkontrolle* und einen entsprechend höheren Wert ihrer Arbeit aus dem Kreis des übrigen Sicherheitspersonals und der übrigen Luftsicherheitskontrollkräfte heraus. Dies rechtfertigt nach dem üblichen Zweck eines tariflichen Zuschlags ihre Besserstellung durch die Zubilligung des zusätzlichen Entgelts nach Ziff. 2.1 LTV.

204

(c) Anders als beim Sicherheitspersonal nach §§ 8, 9 LuftSiG erfährt die Tätigkeit der Luftsicherheitsassistenten (Mitarbeiter nach § 5 LuftSiG) durch den Einsatz in der *Personen-/Personal-* und *Warenkontrolle* keine Heraushebung aus den mit dem Grundlohn vergüteten Tätigkeiten. Denn zu ihren Aufgaben gehört es regelmäßig ohnehin, einerseits Personen einer Sicherheitskontrolle zu unterziehen – insoweit gelten nach Ziff. 1.3.1.2. EU-Verordnung 185/2010 die gleichen Regeln für Fluggäste und sonstige Personen – als auch Fracht, Gepäck, Postsendungen und sonstige Gegenstände zu kontrollieren (vgl. § 5 Abs. 3 LuftSiG). Weder die *Personenkontrolle* noch die *Warenkontrolle* im Sinne von § 5 Abs. 1 Nr. 1 LuftSiSchulV führen daher zu einer Heraushebung aus der im Sinne von § 5 LuftSiG regelmäßig ausgeübten Tätigkeit.

205

(d) Der eingangs beschriebene Zweck der Gewährung eines Zuschlags, ein zusätzliches Entgelt für besondere Leistungen, Erschwernisse oder soziale Belastungen zu bieten, würde mithin verfehlt, wenn man den Luftsicherheitsassistenten wegen der besonderen Anforderungen der *Personen-* und *Warenkontrolle* an Verkehrsflughäfen den Zuschlag nach Ziff. 2.1 LTV zusprechen würde, obwohl schon nach dem für den Grundlohn geltenden Anforderungsprofil ihre Ausbildung und tariflich vorgesehene Tätigkeit eben diese Anforderungen bereits erfassen. Dabei kann dahinstehen, ob die von der Beklagten nach Lohngruppe 18 LTV (in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung) bezahlten Mitarbeiter tatsächlich sämtlich auch tatsächlich in der *Personen-* und *Warenkontrolle* tätig werden – was

206

der Kläger im Kammertermin vom 06.05.2014 in Abrede gestellt hat. Denn der LTV stellt jedenfalls auf die ausgeübten Tätigkeiten ab. Ob die Beklagte darüber hinaus auch solchen Mitarbeitern die Vergütung nach Lohngruppe 18 (ab 01.01.2014 Lohngruppe 17) LTV gewährt, welche nur die Ausbildung und Beleihung nach § 5 LuftSiG erfahren haben, aber nicht mit entsprechenden Tätigkeiten betraut sind, ist für die Tarifauslegung ohne Belang.

(e) Auch regelungssystematisch würde es keinen rechten Sinn ergeben, wenn der Zuschlag nach Ziff. 2.1 LTV den Luftsicherheitsassistenten gleichsam automatisch zusätzlich zu ihrem Grundlohn zustünde. Wäre durch die Tarifvertragsparteien eine Begünstigung auch der Luftsicherheitsassistenten beabsichtigt gewesen, hätte es nahe gelegen, deren Grundlohn unmittelbar zu erhöhen und nicht einen Teil der bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Grundlohngruppe stets anfallenden Vergütung als Zuschlag auszuweisen. 207

(4) Schließlich spricht auch die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags für das hier vertretene Auslegungsergebnis. Aus der Stellungnahme der auf Arbeitnehmerseite am Tarifschluss beteiligten Gewerkschaft ergibt sich, dass der Lohnzuschlag nach Ziff. 2.1 LTV ursprünglich auf Forderung der Gewerkschaft gerade für den Personenkreis der Mitarbeiter mit Tätigkeiten nach § 8 LuftSiG eingeführt worden sei. Der Kreis der Berechtigten sei später auf den Personenkreis nach § 9 LuftSiG ausgeweitet worden. In der aktuellen Tarifrunde sei dann nicht mehr über den anspruchsberechtigten Personenkreis verhandelt worden. 208

Der hiernach beabsichtigten Beschränkung des Kreises der Zuschlagsberechtigten entspricht es, wenn die als Grundlage des aktuellen Tarifabschlusses dienende Schlichtungsempfehlung vom 05.04.2013 die PWK-Zulage in Höhe von 1,50 EUR nur für die Lohngruppen der Mitarbeiter mit Tätigkeiten nach §§ 8, 9 LuftSiG aufführt. 209

cc) Die hier vertretene Auslegung von Ziff. 2.1 LTV, wonach der Zuschlag nur den Mitarbeitern der Lohngruppe 17 (ab 01.01.2014 Lohngruppe 16) zusteht, führt auch zu einer sachgerechten, dem Zweck eines Entgeltzuschlags entsprechenden Ergebnis. Die Wertigkeiten der Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG und derjenigen nach §§ 8, 9 LuftSiG bei einer Tätigkeit in der Personen-/Personal- und Warenkontrolle sind zumindest sehr ähnlich (so schon LAG Hamburg, Beschluss vom 26. Mai 2008 – 5 TaBV 8/07, juris-Rz. 73 ff.), so dass die Minderung der Entgeltdifferenz beim Grundlohn durch einen – allein den Mitarbeitern nach §§ 8, 9 LuftSiG zugute kommenden - Zuschlag der Herstellung der Entgeltgleichheit dient. 210

2) Nach alledem kann dahinstehen, ob dem geltend gemachten Zuschlagsanspruch schon entgegensteht, dass die Beklagte dem Kläger die Funktion einer Tätigkeit in der Personen- und Warenkontrolle nicht schriftlich bestätigt hat. Nach § 13 Ziff. 1 des Entgelttarifvertrags für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen, welcher nach der Protokollnotiz zum Lohntarifvertrag bezüglich der Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 05.04.2013 Anwendung findet, wird für die Wahrnehmung von Zusatzfunktionen eine Funktionszulage nur gezahlt, wenn die Funktion und die Zahlung der Zulage schriftlich bestätigt wurden. 211

3) Ebenso kann dahinstehen, ob ein Zuschlagsanspruch deswegen ausscheidet, weil der Kläger keine Schulung für eine Tätigkeit als Luftsicherheitskontrollkraft für „Personal- und Warenkontrollen“ nach der Luftsicherheits-Schulungsverordnung aufweisen kann. 212

XI. Die Berufung war auch hinsichtlich des in der Berufungsinstanz erstmals gestellten Feststellungsantrags (Berufungsantrag zu j.) zurückzuweisen. 213

Die hierin liegende Klageerweiterung war nach § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 533 ZPO 214
zulässig. Die Beklagte hat der Klageänderung im Kammertermin vom 06.05.2014
ausdrücklich zugestimmt (§ 533 Nr. 1 ZPO). Die Entscheidung über den Antrag konnte
aufgrund des bereits im Zusammenhang mit dem Berufungsantrag zu i. maßgeblichen
Tatsachenvortrags erfolgen, so dass auch die Voraussetzung des § 533 Nr. 2 ZPO gegeben
war.

Der nach § 256 Abs. 1 ZPO als Elementenfeststellungsklage zulässige Antrag war 215
indes aus den bereits unter X. dargestellten Gründen unbegründet.

XII. Die Parteien haben nach § 64 Abs. 6 iVm. §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 97 ZPO die 216
Kosten des Rechtsstreits entsprechend ihrem Obsiegen bzw. Unterliegen zu tragen. Die
Kammer hat dabei neben dem Wert der Zahlungsanträge dem auf Erhöhung der Arbeitszeit
gerichteten Antrag den Wert von zwei geschätzten durchschnittlichen Bruttomonatsgehältern
des Klägers von je 2.200,00 EUR beigemessen. Den in der Berufungsinstanz neu
eingeführten Feststellungsantrag hat die Kammer mit (240 EUR x 36 Monate x 0,75 =)
6.480,00 EUR bewertet.

XIII. Hinsichtlich der auf die Bezahlung der Arbeitsunterbrechungen gerichteten 217
Klageanträge (Berufungsanträge zu e. bis und h.) war die Revision wegen Divergenz zu
anderen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts in parallelen Sachverhalten zuzulassen
(§ 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG). Hinsichtlich der Berufungsanträge zu i. und j. hat die Sache
grundsätzliche Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). Die Frage der zutreffenden Auslegung
von Ziff. 2.1 LTV und des anspruchsberechtigten Personenkreises dürfte sich nicht nur im
Bereich des K Flughafens, sondern bundesweit in einer Vielzahl von Fällen stellen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG 218

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien 219

REVISION 220

eingelegt werden. 221

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in 222
elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht 223

Hugo-Preuß-Platz 1 224

99084 Erfurt 225

Fax: 0361-2636 2000 226

eingelegt werden. 227

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, 228
spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als 229
Bevollmächtigte sind nur zugelassen:

230

• 1. Rechtsanwälte,	231
• 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,	232
• 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.	233
 In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	234
 Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	235
 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.	236
 * eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	237
