

Aktenzeichen:
12 Ca 2522/19



Verkündet am:
29.01.2020

Abschrift

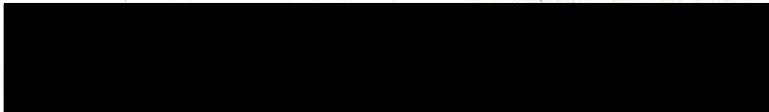
Oswald,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KOBLENZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit



- Kläger -

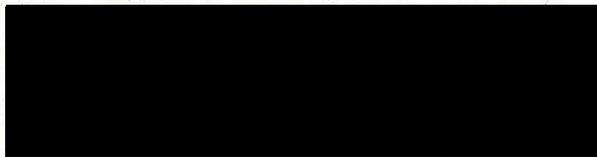
Prozessbevollmächtigte/r: Rechtssekretäre Veeck pp., DGB Rechtsschutz
GmbH, Büro Mainz, Kaiserstraße 26-30,
55116 Mainz

gegen



- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:



hat die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Koblenz auf die mündliche Verhandlung vom 29. Januar 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter [redacted] und den ehrenamtlichen Richter [redacted] als Beisitzer für Recht erkannt:

◀ Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Mainz		
07. FEB. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
	R1F937U	

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 931,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von jeweils 103,50 EUR brutto seit dem 01.05.2019, 01.06.2019, 01.07.2019, 01.08.2019, 01.09.2019, 01.10.2019, 01.11.2019, 01.12.2019 sowie dem 01.01.2020 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 18% und die Beklagte 82% zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 1.131,50 EUR festgesetzt.
5. Die Berufung wird, sofern sie nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist, nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die tarifgerechte Vergütung des Klägers seit 1. Februar 2019 nach dem 1. Änderungstarifvertrag vom 11. Februar 2019 zum Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Internationalen Bundes (ETV IB) vom 21. Dezember 2017.

Die Beklagte gehört zur Unternehmensgruppe des Internationalen Bundes (IB) Freier Träger der Jugend-, Sozial-, und Bildungsarbeit e. V. Sie unterhält verschiedene Berufsausbildungszentren. Das seit dem Jahr 1998 bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ging zum 1.1.2016 auf die Beklagte über. Der Kläger war zunächst ohne tarifliche Eingruppierung als Ausbilder eingestellt. Später wurden die Bezeichnungen „Lehrer“ und „Lehrkraft“ verwendet. Der Kläger verfügt über keine pädagogische oder fachspezifische Lehrerausbildung. Vielmehr legte er nach erfolgreichem Abschluss einer Schreiner Ausbildung eine Fortbildungsprüfung zum Betriebswirt bei der Handwerkskammer ab. Dies berechtigt ihn, den Titel Betriebswirt (HWK) zu tragen (vergleiche Zertifikat vom 28. November 2005, Blatt 267 der Akten). Bis zum 31. Dezember 2017 bestanden für das Arbeitsverhältnis der Parteien keine tarifvertraglichen Regelungen. Zum 1.1.2018 trat Tarifbindung ein. Auf das Arbeitsverhältnis findet seitdem der Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Internationalen Bundes (ETV IB) vom 21. Dezember 2017 Anwendung. Hinsichtlich des Wortlautes im Einzelnen wird auf Blatt 164 ff. Bezug genommen. Der Kläger wurde dem Tätigkeitsmerkmal B9 mit der Entgeltgruppe 9* und Stufenzuordnung nach Überleitungsentsgelt zwischen 2 und 3 zugeordnet. Mit Wirkung ab 1.4.2019 ist der 1. Änderungstarifvertrag vom 11. Februar 2019 zum ETV IB vom 21.12.2017 in Kraft getreten. Gemäß der Entgelttabelle ist der Kläger in die Entgeltgruppe 9.2 Stufe 2 eingruppiert und erhält ein Bruttogehalt in Höhe von 2.794,50 €.

Der Kläger war in unterschiedlichen Arbeitsmarktdienstleistungsmaßnahmen eingesetzt. In den betreffenden Verdingungsunterlagen wurde irgendwann der Begriff

Lehrer verwandt, der sodann auch arbeitsvertraglich für den Kläger übernommen wurde (vgl. Vereinbarung vom 20.12.2007, Bl. 102 d. A.). Ab 2009 wurde der Kläger im sog. Stütz- und Förderunterricht tätig, und zwar in der überbetrieblichen Ausbildung (BAE) - Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung. Diese Unterrichtsform dient dazu, die Auszubildenden bei ihrer Ausbildung zu unterstützen und zu fördern. Diese Tätigkeiten führte der Kläger aus, bis er Anfang 2018 als Betriebsratsmitglied von seinen Arbeitsaufgaben gänzlich freigestellt wurde.

Der Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale (TV TM) für die Arbeitnehmer/innen des Internationalen Bundes (IB), hinsichtlich dessen Inhaltes auf Blatt 196 bis Blatt 204 der Akten Bezug genommen wird, sieht im Abschnitt B 9 das Tätigkeitsmerkmal „Ausbilder/in Werkzeugerzieherin, die nicht nur vorübergehend überwiegend Fachtheorie vermitteln“ vor, sowie in B 10 das Tätigkeitsmerkmal „Lehrer/in oder Fachtheorielehrer“ vor.

In dem 1. Änderungstarifvertrag vom 11. Februar 2019 zum ETV IB, hinsichtlich dessen Inhaltes auf Blatt 187 bis Blatt 195 der Akten Bezug genommen wird, heißt es in der Anlage 1 „Tätigkeitsmerkmale Aus und Weiterbildungsdienstleistungen SGB II und III“ zur Entgeltgruppe 10.2: „Lehrer/in für Stütz- und Förderunterricht mit einer in Teil B aufgeführten Ausbildung“. In dem in Bezug genommenen Teil B heißt es bei den Qualifikationen (Abschlüsse) im drittletzten Spiegelstrich unter Ziffer 1: „geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung oder geprüfte Betriebswirtin nach der Handwerksordnung“.

Der monatliche Differenzbetrag zwischen Entgeltgruppe 10.2 und der Entgeltgruppe 9.2 für die Monate Februar und März 2019 beträgt jeweils 100 € brutto und für die Zeit ab April 2019 jeweils 103,50 € brutto.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die tarifgerechte Vergütung ab 1. Februar 2019 entsprechend der jeweiligen Differenzbeträge zwischen der Entgeltgruppe 9.2 und der Entgeltgruppe 10.2. Er ist der Ansicht, dass seine tatsächliche Tätigkeit, die er

zuletzt vor seiner Freistellung ausgeübt habe, der Entgeltgruppe 10.2 entspreche. Er sei als Lehrer im Stütz- und Förderunterricht tätig gewesen und erfülle die erforderliche Qualifikation gemäß des 1. Änderungstarifvertrages vom 11. Februar 2019 zum ETV IB. Die von ihm zuletzt ausgeübte überbetriebliche Ausbildung (BAE) stelle einen fachtheoretischen Unterricht in Unterrichtsräumen der Beklagten dar, in teilweiser integrativer und teilweise kooperativer Form.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.131,50 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 100 € brutto seit dem 1.3.2019, aus einem Betrag von 100 € brutto seit dem 1.4.2019, aus einem Betrag in Höhe von jeweils 103,50 € brutto seit dem 1.5.2019, dem 1.6.2019, dem 1.7.2019, dem 1.8.2019, dem 1.9.2019, dem 1.10.2019, im 1.11.2019, dem 1.12.2019 sowie dem 1.1.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Eingruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe 9.2 sei sachgerecht und rechtmäßig. Der von ihr verwendete Begriff Lehrer, wie beispielsweise in der Vereinbarung vom 20. Dezember 2007 mit dem Kläger, entspreche lediglich einer unspezifischen Begriffsdefinition im Sinne des Oberbegriffes. Sie habe die von dem Kläger ausgeführte Tätigkeit lediglich einen Namen geben wollen, der grundsätzlich geeignet sei, seine Arbeit grob zu beschreiben. Der Kläger sei in unterschiedlichen Arbeitsmarktdienstleistungs-Maßnahmen eingeteilt worden und habe bei einem kleinen Teilnehmerkreis den Erwerb von fachtheoretischen, allgemeinbildenden und auch fachpraktischen Kenntnissen abgesichert. Er

habe demnach nicht ausschließlich theoretisch unterrichtet, sondern habe als Ausbilder auch den fachpraktischen Bezug abgesichert. Er habe die Auszubildenden bspw. auch fachpraktisch in der Werkstatt unterwiesen. Als Lehrer gelte nach dem Tarifvertrag nur derjenige, der ausschließlich fachtheoretisch unterrichte. Sobald eine fachpraktische Komponente bei den Aufgaben eine Rolle spiele, sehe der Tarifvertrag den B-9 Ausbilder vor, der nicht nur vorübergehend überwiegend Fachtheorie unterrichte, sondern auch fachpraktisch unterweise. Dies ergebe sich aus dem Zusammenspiel der verschiedenen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen B 9, B 10, B 13 und B 15 und aus der praktischen Übung in der Vergangenheit.

Hinsichtlich des Parteivorbringens im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist in dem tenorierten Umfang begründet und im Übrigen unbegründet.

I.

Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung des Differenzlohns für die Zeit von April bis Dezember 2019.

1.

Die Vergütung des Klägers richtet sich nach dem TV TM, aber auch allgemein nach dem ETV IB. Im TV TM heißt es in § 2 unter „Tätigkeitsmerkmale“: „Das für die Eingruppierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen maßgebliche Tätigkeitsmerkmal richtet sich nach der nicht nur vorübergehend überwiegend ausgeübten Tätigkeit und wird der als Anlage 1 beigefügten Liste der Tätigkeitsmerkmale zum TV TM in Verbindung mit den zugehörigen Protokollnotizen aus Anlage 2 entnom-

men." Gemäß der Anlage 1 zum TV TM, Abschnitt B „Jugend-, Sozial- und Bildungstätigkeiten (pädagogische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen)“ werden Arbeitnehmer/innen mit dem Tätigkeitsmerkmal „Lehrer/in oder Fachtheorielehrer/in“ nach der Vergütungsgruppe B 10 vergütet. Für dieses Tätigkeitsmerkmal bestimmt die Protokollnotiz Nr. 10 der Anlage 2 zum TV TM u. a., dass der Arbeitnehmer als Qualifikation bestimmte Ausbildung/Berufsabschlüsse nachweisen muss. Hierzu gehört der Diplom-Betriebswirt (FH), aber nicht der Abschluss als Betriebswirt (HWK), den der Kläger vorweisen kann. Diese subjektive Voraussetzung erfüllt der Kläger unstreitig nicht. Insoweit verlangt er auch nicht (mehr) die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe B 10.

Nach § 3 ETV IB ist der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Durch den 1. Änderungstarifvertrag vom 11. Februar 2019 zum ETV IB wurde die bislang unbesetzte Anlage 1 des ETV IB durch die neu geregelte Anlage „Tätigkeitsmerkmale Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen SGB II und SGB III“ ersetzt. In der Entgeltgruppe 10.2 heißt es dort: „Lehrer/in für Stütz- und Förderunterricht mit einer in Teil B aufgeführten Ausbildung“. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger.

In subjektiver Hinsicht hat der Kläger durch Vorlage des Zertifikates den Abschluss als Betriebswirt nach der Handwerksordnung nachgewiesen und damit die erforderliche Qualifikation einer in Teil B aufgeführten Ausbildung.

Der Kläger erfüllt auch die weitere Voraussetzung als „Lehrer für Stütz- und Förderunterricht“. Er hat zuletzt solchen Unterricht für die Beklagte erbracht. Der Kläger hat insbesondere im Kammertermin nochmals bestätigt, dass er zuletzt Stütz- und Förderunterricht abgehalten habe, und zwar im Zusammenhang mit einer überbetrieblichen Ausbildung (BAE). Eine solche Fördermaßnahme fällt unter den Geltungsbereich der Anlage 1.

Auf die zwischen Parteien streitige Frage, ob dies ausschließlich fachtheoretischer Unterricht sein musste bzw. tatsächlich war oder auch fachpraktische Komponenten enthielt, kommt es vorliegend nicht an. Bei dem in der Anlage 1 verwendeten Begriff „Lehrer“ kann es sich nur um eine untechnische Verwendung der Begrifflichkeit handeln, wie er auch bei den betreffenden Verdingungsunterlagen für die unterschiedlichen Arbeitsmarktdienstleistungs-Maßnahmen verwendet wird, was nach dem Vorbringen der Beklagten später auch zur Verwendung der Bezeichnung "Lehrer" in den Verträgen mit dem Kläger führte (vgl. Vereinbarung vom 20.12.2007). Es kommt daher nach Auffassung der Kammer nicht darauf an, ob es sich um eine fachtheoretische oder aber auch um eine fachpraktische Unterweisung der Auszubildenden handelt. Sinn und Zweck des Stütz- und Förderunterrichtes in den Räumlichkeiten der Beklagten ist es, die Auszubildenden auf einen erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung vorzubereiten durch entsprechendes Fördern und Unterstützen auf unterschiedlichste Art und Weise. Die Unterrichtsgestaltung kann daher keinen festen Vorgaben folgen. Wer demnach Unterricht in Räumlichkeiten der Beklagten abhält, ist begrifflich ein Lehrer. Wenn die Beklagte in diesem Zusammenhang betont, dass das Tätigkeitsmerkmal B 10 bei dem TV TM auf die hier vorliegende Arbeitsmarktdienstleistung gar nicht anwendbar sei, bestätigt jener Rechtsstandpunkt gerade die hier vorgenommene „untechnische“ Auslegung des Lehrerbegriffes. Denn es wird gerade nicht auf das Tätigkeitsmerkmal B 9 oder B 10 in dem TV TM abgestellt, sondern auf die neue Anlage, die speziell für Tätigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitsmarktdienstleistungen eingefügt wurde, die zuvor nicht entsprechend einer Eingruppierung zugeführt wurden. Folgerichtig ist auch die von der Beklagten vorgenommene Unterscheidung bei den Tätigkeitsmerkmalen B 9 und B 10 hinsichtlich der fachtheoretischen und fachpraktischen Unterweisung für die Entgeltgruppe 10.2 der Anlage 1 zum ETV IB irrelevant. Insoweit kann die Beklagte bei der Auslegung des Begriffs Lehrer die dort vorgenommene Differenzierung gerade nicht heranziehen.

2.

Der Anspruch auf entsprechende Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10.2 und der daraus folgende Differenzlohnanspruch zu dem Entgelt nach Entgeltgruppe 9.2 besteht allerdings erst ab 1. April 2019. Denn der maßgebliche 1. Änderungstarifvertrag mit der neu eingefügten Anlage 1 trat erst zum 1. April 2019 in Kraft. Dementsprechend kann der Kläger auch erst ab April 2019 den Differenzlohn in Höhe von monatlich 103,50 € brutto verlangen.

II.

Der geltend gemachte Zinsanspruch des Klägers für die Zahlungsanträge rechtfertigt sich aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs. Da das Arbeitsentgelt jeweils Ende des Monats fällig war, geriet die Beklagte gem. § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB zu Beginn des Folgemonats mit dem Differenzbetrag in Verzug und ist entsprechend verpflichtet, Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu zahlen, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB.

III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 ZPO und war entsprechend den Anteilen des Unterliegens der Parteien zu quoteln. Der Wert des Streitgegenstandes entspricht dem Zahlungsanspruch.

Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes nach § 64 Abs. 2 Ziffern b bis d statthaft ist, konnte sie nicht gemäß § 64 Abs. 2 Ziffer a ArbGG zugelassen werden, da Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Zulassungsgrundes gemäß § 64 Abs. 3 Ziffern 1 bis 3 ArbGG nicht gegeben sind. Diese Entscheidung war in den Tenor aufzunehmen (§ 64 Abs. 3 a Satz 1 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

Berufung

eingelegt werden.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Dr. Valentin

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:



Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle