

Arbeitsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:
5 Ca 156/17

In dem Rechtsstreit
Herr

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamburg		
25. Jan. 2018		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....

Verkündet am
11.01.2018

- Kläger -



Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Prozessbev.:
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

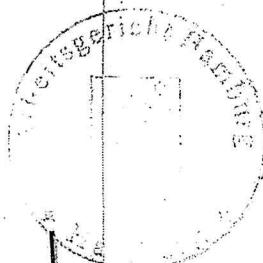
g e g e n

Firma
Piepenbrock Dienstleistungen GmbH + Co.
KG
vertr.d.d.pers.haft.Gesell.Piepenbrock Dienstleis-
tungen Verwaltungs- und Beteiligungs-
ges.mBH,d.vertr.d.d.Geschäfts-
führer

Kolumbusstraße 14
22113 Hamburg

- Beklagte -

Prozessbev.:
Industrieller Arbeitgeberverband
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim e.V.
Bohmter Straße 11
49074 Osnabrück





erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 5. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 11. Januar 2018
durch die Richterin am Arbeitsgericht Moscow als Vorsitzende,
die ehrenamtliche Richterin Frau Eckstorff,
die ehrenamtliche Richterin Frau Becker

für Recht:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für März 2017 663,49 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. April 2017 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für April 2017 864,43 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Mai 2017 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für Mai 2017 929,17 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Juni 2017 zu zahlen.
4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger als Glasreiniger nach Lohngruppe 6 des Rahmentarifvertrages für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung zu vergüten.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 608,78 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Juli 2017 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Verzugsschaden in Höhe von 160,00 € zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 529,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. August 2017 zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Verzugsschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 810,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. September 2017 zu zahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Verzugsschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen.



11. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 739,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Oktober 2017 zu zahlen.
12. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Verzugsschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen.
13. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 493,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. November 2017 zu zahlen.
14. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Verzugsschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 435,44 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Dezember 2017 zu zahlen.
16. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Verzugsschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen.
17. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
18. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 25.001,12 € festgesetzt.
19. Soweit der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € nicht übersteigt, wird die Berufung nicht gesondert zugelassen.

Mascow

Eckstorff

Becker

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der am 5. Mai 1972 geborene Kläger ist seit dem 19. November 2014 bei der Beklagten als Reinigungskraft in einer 36,65 Stundenwoche beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Rahmentarifvertrag (RTV) und der Lohn tarifvertrag (LTV) für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung Anwendung. Der Kläger wurde in die Lohngruppe 1 mit einem Stundenlohn von 10,00 € brutto im Jahr 2017 und 10,30 € brutto seit dem 1. Januar 2018 eingruppiert. Ausweislich einer zwischen den Parteien vereinbarten „Anlage/Nachtrag Arbeitszeit/-Ort“ (Bl. 91 f. d. A.) ist der Kläger jede Woche in vier Objekten tätig. Dabei fallen auf die Reinigung im Alstertal Einkaufszentrum (AEZ) 24 Wochenstunden (montags bis samstags 4 Stunden), auf die „Treppe Nordelbe“ 5 Wochenstunden, auf das Gebäude einer Commerzbank 4,15 Wochenstunden und auf ein weiteres Objekt 3,5 Wochenstunden.

Im AEZ reinigt der Kläger folgende Glasflächen:

- Ein-/Ausgang Einzeltür (Blume 2000)
- Glasaufzug (H&M)
- Ein-/Ausgang Doppeltüren (Optiker Bode)
- Ein-/Ausgang Doppeltüren (Information)
- Ein-/Ausgang Einzeltür (Budishop)
- Ein-/Ausgang Doppeltüren (links von Galeria Kaufhof)
- Ein-/Ausgang Doppeltüren (Apotheke)
- Ein-/Ausgang Doppeltüren (rechts von Galeria Kaufhof)
- Ein-/Ausgang Einzeltür (Center Management)
- Ein-/Ausgang Einzeltür (Frisör)
- Glastüren und Glaswände von Haus 25 (nur donnerstags)
- Glasfronten der Rolltreppen (sieben Stück)
- Glasgeländer auf allen Ebenen

Die genannten Türen haben eine Höhe von mindestens 3 Meter. Die Glasflächen sind mit Rahmen zu reinigen. Zusätzlich reinigt der Kläger ca. alle 4 Wochen die Glasaußenfront des Kinderclubs und ca. alle 3 Wochen die Schaufenster von

Herzog & Brauer. Die hierfür aufgewendeten Stunden wurden in der Abrechnung als Überstunden aufgeführt.

Der Kläger leistete im März 2017 12,41 Stunden Mehrarbeit, im April 2017 55,59 Stunden Mehrarbeit, im Mai 2017 54,94 Stunden Mehrarbeit und im Juni 2017 3,92 Stunden Mehrarbeit.

Mit seiner am 6. Juli 2017 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger eine Vergütung nach Lohngruppe 6 des RTV und die Differenz zwischen der Lohngruppe 1 und der Lohngruppe 6 ab März 2017 sowie den sich nach Lohngruppe 6 ergebenden Mehrarbeitszuschlag von 25 % pro geleisteter Mehrarbeitsstunde. Die Bruttovergütung nach Lohngruppe 6 betrug gem. § 3 LTV im Jahr 2017 10,00 € und beträgt seit dem 1. Januar 2018 10,30 €.

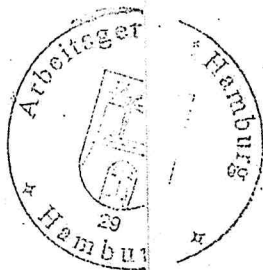
Der Kläger behauptet, er sei mit mindestens 24 Wochenstunden in der Glasreinigung beschäftigt. Im Alstertal Einkaufszentrum reinige der Kläger von Montag bis Samstag ausschließlich Glasflächen.

Der Kläger benötige für die genannten Glasflächen im AEZ ohne die Rolltreppen und die Glasgeländer auf allen Ebenen täglich 3 Stunden. Für die Glasfronten der Rolltreppen und die Glasgeländer auf den Ebenen benötige der Kläger täglich ca. 1 Stunde.

Der Kläger beantragt unter Rücknahme der Klage im Übrigen,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für März 2017 663,49 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. April 2017 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für April 2017 864,43 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Mai 2017 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für Mai 2017 929,17 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Juni 2017 zu zahlen,
4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger gem. § 8 des Rahmentarifvertrages für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung als Glasreiniger in der Lohngruppe 6 zu bezahlen,





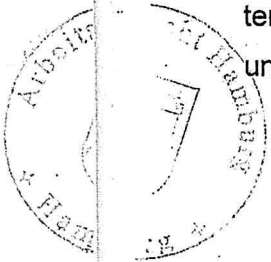
5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 608,78 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Juli 2017 zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Verzugschaden in Höhe von 160,00 € zu zahlen,
7. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 529,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. August 2017 zu zahlen,
8. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Verzugschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen,
9. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 810,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. September 2017 zu zahlen,
10. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Verzugschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen,
11. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 739,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Oktober 2017 zu zahlen,
12. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Verzugschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen,
13. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 493,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. November 2017 zu zahlen,
14. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Verzugschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen,
15. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 435,44 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15. Dezember 2017 zu zahlen,
16. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren Verzugschaden in Höhe von 40,00 € zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, wenn einzelne Bestandteile einer Unterhaltsreinigung aus Glas bestehen, heiÙe dies nicht automatisch, dass der entsprechende Mitarbeiter sofort Glasreiniger ist. Hierzu müsste er explizit für die entsprechenden Glasflächen eingeteilt sein und nicht für generelle Reinigungstätigkeiten, bei denen zufälligerweise Teile auch aus Glas bestehen. In dem Bereich der Glasreinigung bzw. Sonderreinigungen Glas, welcher von Glasreinigern ausgeführt werde, würden z.B. Glasfassadenreinigung, Tonnengewölbe, Rotunden, Außenfenster und Glasdächer fallen. Glasreinigungen, welche explizit von Glasreinigern ausgeführt

werden, würden mit entsprechenden Sicherungsgurten und ggf. mit sog. Steiger verrichtet. Das Glasreinigungsteam bestehe explizit aus ausgebildeten Fachkräften. Die von dem Kläger aufgeführten Tätigkeiten würden der Unterhaltsreinigung und nicht dem Bereich der Glasreinigung unterfallen.



Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Der Feststellungsantrag zu Ziff. 4 ist zulässig. Durch die Eingruppierungsfeststellungsklage kann der Status des Arbeitnehmers umfassend festgestellt werden (BAG vom 19.3.1986, 4 AZR 470/84, juris; BAG vom 20.06.1984, 4 AZR 208/82, juris).

II.

Die Klage ist begründet.

1. Die Tätigkeit des Klägers erfüllt die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 6 des RTV. Der Kläger hat damit einen Anspruch auf die Differenz zwischen der Lohngruppe 1 und der Lohngruppe 6.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011, gültig ab 01. Januar 2012 in der Fassung vom 8. Juli 2014 (RTV) Anwendung. Im RTV heißt es auszugsweise:

**„§ 1
Geltungsbereich**

I. Räumlich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

II. Betrieblich

Alle Betriebe, die folgende, der Gebäudereinigung zuzurechnenden Tätigkeiten ausüben:

1. *Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,*
2. *Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen,*
3. ...

§ 8

Lohn und Eingruppierung

1. Lohngrundlagen

- 1.1 *Der Lohn wird auf der Grundlage dieses Rahmentarifvertrages und des Lohn tarifvertrages geregelt.*
- 1.2 *Zwischen den Löhnen männlicher und weiblicher Beschäftigter besteht bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit kein Unterschied.*

2. Beschäftigungsarten (Tätigkeitsbereiche)

- 2.1 *Die Tätigkeitsbereiche der Gebäudereinigung sind die Arbeitsbereiche, in denen Beschäftigte mit Tätigkeiten gemäß § 1 Abschnitt II beschäftigt werden.*

3. Lohngruppen

3.1 Eingruppierungsgrundsätze

- 3.1.1 *Der/die Beschäftigte werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.*
- 3.1.2 *Übt der/die Beschäftigte überwiegend Tätigkeiten aus, die nicht den Lohngruppen 1 bis 9 zugeordnet werden können, so ist ihm/ihr für die Zeit, in der er/sie Tätigkeiten nach den Lohngruppen 1 bis 9 durchführt, der nach diesen Lohngruppen zustehende Lohn zu zahlen.*
- 3.1.3 *Übt der/die Beschäftigte überwiegend Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe aus, so ist er/sie nach drei Monaten in die höhere Lohngruppe einzugruppieren.*
- 3.1.4 *Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe sind im Übrigen entsprechend ihrem zeitlichem Anteil nach der höheren Lohngruppe zu entlohnen.*

Lohngruppen

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumausstattungen; Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes.

Lohngruppe 6

Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen und Außenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art; Reinigung und Pflege von Verkehrsanlagen (z. B. Verkehrsampeln, Mautanlagen) und Verkehrseinrichtungen (z. B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen.“

- b) Das Vorbringen des Klägers rechtfertigt eine Eingruppierung in Lohngruppe 6 des RTV, da er überwiegend Glasreinigungsarbeiten ausübt.

Der Kläger reinigt im AEZ unstrittig Glasflächen. Soweit die Beklagte bestreitet, dass der Kläger im Umfang von 24 Stunden Glasreinigungsarbeiten ausübt, war dieses Bestreiten unbeachtlich. Unstrittig arbeitet der Kläger 24 Wochenstunden im AEZ. Der Kläger hat vorgetragen, dass er im AEZ ausschließlich Glasflächen reinigt und hat diese Glasflächen auch benannt. Diesen Vortrag hätte die Beklagte substantiiert bestreiten müssen, indem sie konkret zu den Tätigkeiten des Klägers, die nicht der Glasreinigung unterfallen, und den Arbeitszeiten des Klägers vorträgt. Ein einfaches Bestreiten war unzulässig, da es sich um Tatsachen handelt, die auch Gegenstand der Wahrnehmung der Beklagten sind.

Soweit die Beklagte behauptet, der Kläger sei nur für generelle Reinigungstätigkeiten eingeteilt worden, bei denen zufälligerweise Teile auch aus Glas bestehen, kann dem nicht gefolgt werden. Alle von dem Kläger im AEZ zu reinigenden Flächen bestehen aus Glas. Dem steht nicht entgegen, dass insbesondere die Türen auch einen Rahmen haben, der nicht aus Glas besteht und ebenfalls zu reinigen ist. Bei der Reinigung einer Tür oder einer Glasfläche mit Rahmen handelt es sich um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Ein Arbeitsvorgang ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten. Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleiben dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Leistungen zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte nicht von vornherein auseinandergelassen und

organisatorisch voneinander getrennt sind. Dafür reicht die theoretische Möglichkeit nicht aus, solange sie nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation des Arbeitgebers als einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person auch übertragen sind (BAG, Urteil vom 09. Dezember 2015 – 4 AZR 11/13 –, Rn. 15, juris).

Bei der Fenster- und Glastürenreinigung ist regelmäßig der Rahmen mit zu reinigen, wobei die Reinigung der Glasfläche das wesentliche Element darstellt. Die Reinigung des Rahmens stellt dabei lediglich einen Arbeitsschritt im Rahmen eines einheitlichen Arbeitsvorgangs dar. Allein die Tatsache, das Fenster und Türen einen Rahmen haben, gibt der Reinigungstätigkeit als Glasreinigung kein anderes Gepräge. Die Reinigung der Glastüren, des Glasaufzuges, der Glaswände und Glasgeländer unterfällt damit den Glasreinigungsarbeiten der Lohngruppe 6. Soweit die Beklagte dahin zu verstehen ist, dass unter Glasreinigung nur Glasfassadenreinigung, Tonnengewölbe, Rotunden, Außenfenster und Glasdächer fallen, kann dem nicht gefolgt werden. Unter die Lohngruppe 6 des RTV fallen „Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen und Außenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art“. Hierbei handelt es sich nicht um einen einheitlichen Tätigkeitsbereich, sondern um zwei verschiedene Tätigkeitsbereiche, nämlich dem der Glasreinigung einerseits und dem der Außenreinigung andererseits. Dies ergibt sich auch aus dem Geltungsbereich des RTV in § 1 Ziff II. der zwischen der „Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art“ (Ziff. 1) und der „Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen“ (Ziff 2) differenziert (vgl. BAG, Urteil vom 09. Mai 2007 – 4 AZR 194/06 –, Rn. 26, juris). Dementsprechend unterfällt auch die Reinigung von Glasflächen an Innenbauteilen der Lohngruppe 6 des RTV und zwar unabhängig davon, ob für die Reinigung Sicherheitsgurte und Steiger benötigt werden. Eine besondere Ausbildung verlangt die Lohngruppe 6 ebenfalls nicht.

c) Mit einem Anteil von 24 Stunden überwiegt die Glasreinigung die weiteren, im Umfang von 12-13 Stunden auszuübenden Tätigkeiten des Klägers. Der Kläger hat Anspruch auf die geltend gemachten Differenzbeträge, die der Höhe nach unstreitig sind.

2. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung des Mehrarbeitszuschlages von 25 % pro Stunde für die von dem Kläger geleistete Mehrarbeit unter Berücksichtigung der Lohngruppe 6 RTV.

Der Anspruch ergibt sich aus § 3 RTV:

„§ 3 Arbeitszeit

...

3. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

3.1 Mehrarbeit (Überstunden) ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche oder werktägliche Arbeitszeit gemäß Nr. 1 hinaus geleistet wird.

3.2 Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit.

3.3 Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.

...

3.7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zuschlagspflichtig. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit 25 v.H.

...“

Die von dem Kläger geleisteten Mehrarbeitsstunden sind von der Beklagten nicht bestritten worden, so dass dem Kläger die Vergütung des Mehrarbeitszuschlags in der begehrten Höhe zusteht.

3. Der Kläger hat Anspruch auf die Zahlung einer Verzugs pauschale gem. § 288 Abs. 5 BGB von neunmal 40,00 €, weil die Beklagte sich mit einem Teil der Vergütung für die Monate März bis November 2017 im Verzug befand.

§ 288 Abs. 5 BGB ist mangels Bereichsausnahme auch im Arbeitsverhältnis anwendbar. Auch § 12a ArbGG steht einer Anwendung der Vorschrift im Arbeitsverhältnis nicht entgegen. Die erkennende Kammer schließt sich insoweit der Rechtsprechung der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22.11.2016 - 12 Sa 524/16, juris, der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20.04.2017 - 5 Sa 1263/16, juris sowie der 4. Kammer des Lan-

des Arbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 09.10.2017 - 4 Sa 8/17, juris, an.
Auf die dortigen Begründungen wird Bezug genommen.

III.

Der Wert des im Urteil festzusetzenden Streitgegenstandes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO. Maßgebend sind hierfür die zuletzt gestellten Anträge. Demnach waren für die Zahlungsanträge die jeweiligen bezifferten Werte zu berücksichtigen. Der Streitwert für den Eingruppierungsfeststellungsantrag in Höhe von 18.438,62 € ergibt sich aus dem 36-fachen Differenzbetrag zwischen der begehrten und der tatsächlich gewährten monatlichen Vergütung (§ 42 Abs. 4 Satz 2 GKG). Der zurückgenommene Antrag auf Vergütung nach Lohngruppe 6 war nicht werterhöhend zu berücksichtigen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen, da sie unterlegen ist (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO).

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, soweit der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € nicht übersteigt, da keiner der in § 64 Abs. 3 ArbGG abschließend aufgezählten Zulassungsgründe gegeben ist (§ 64 Abs. 2 lit. a), b) ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,- € übersteigt.

Für den Kläger ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Berufung ist bei dem Landesarbeitsgericht Hamburg einzulegen. Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Berufung ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Berufung beträgt zwei Monate. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsbegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsbegründung muss die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden (Berufungsanträge) sowie die bestimmte Bezeichnung der im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung.

tion (Berufungsgründe) und der neuen Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden. Der oder die Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts kann die Begründungsfrist auf Antrag einmal verlängern, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründung müssen unterschrieben sein

- a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten 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.

Die Anschrift des Berufungsgerichts lautet:

Landesarbeitsgericht Hamburg
Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

Zur Möglichkeit der Einreichung von Schriftsätzen beim Landesarbeitsgericht Hamburg mittels elektronischen Dokuments wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Hamburg vom 28. Januar 2008 (HmbGVBl. I, S. 51) und die Bekanntmachung des Landesarbeitsgerichts Hamburg zum Elektronischen Rechtsverkehr (www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht).

Moscow

Hinweis: Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Berufungsschrift, die Berufungsbegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze 5-fach einzureichen.



Für richtige Auffertigung:

Unterschiedsbeamtin der Geschäftsstelle