



**Arbeitsgericht Kiel**

Aktenzeichen: 5 Ca 928 ÖD b/19  
(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 17.12.2019

Neelsen, Angestellte  
Urkundsbeamünler der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Klug. -

**Proz.-Bev.:** [REDACTED]

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

[REDACTED]

Bekl. \_

[REDACTED] **Rechtsanwälte** [REDACTED]

[REDACTED] **24143 Kiel**

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 17.12.2019 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Kriebitzsch als Vorsitzenden, d. ehrenamtlichen Richter Nis Nissen und d. ehrenamtlichen Richter Herbert Schmidt-Leiberg

**für Recht erkannt:**

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 668,68 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.01.2019 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 39 % und der Beklagte zu 61 % zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 668,68 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen,

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

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht **Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** (Safe-ID gove110l-1222243700765-000141001, De-Mail: g0ve110-1222243700765-000141001@egvp.de-mail.de) zu erfolgen.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, **binnen zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eineventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er Kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

**Mit der Berufungsschrift seit eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.**

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in §46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen. Auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, ausschließlich **in Papierform übermittelte** Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. **Bei elektronischer** Einreichung genügt die einmalige elektronische Übermittlung, bitte verzichten Sie insoweit auf die vorsorgliche Übersendung einer Papierausfertigung.

### Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen die Kostenentscheidung kann d. Kl. sofortige Beschwerde einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200 EUR und der Streitwert der Hauptsache 600 EUR übersteigt.

Die Beschwerde ist

#### **binnen einer Notfrist von zwei Wochen**

nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle beim einzulegen. Der Eingang beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** (Safe-ID: gove110-1222243700765-000141001; De-Mail: govell0-1222243700765-000141001@egvp.de-rnaïlde) genügt zur Wahrung der Frist.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in §46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswegen elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen, auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung des Beschlusses, gegen den die Beschwerde gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt werde, enthalten.

2. Für d. Bekl. ist gegen die Kostenentscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung des Urlaubsentgelts sowie der Entgeltfortzahlung nach dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (im Folgenden KTD).

Die Parteien verbindet ein Arbeitsverhältnis, auf das der KTD Anwendung findet.

§ 19 Abs.2 KTD lautet:

„Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Bezügebestandteile der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.“

§ 15 Abs.2 8.1 KTD bestimmt:

„Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2.“

§ 30 KTD regelt folgende Ausschlussfrist:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Anstellungsträger in Textform geltend gemacht werden, soweit tarifvenraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Die Klägerin hatte in den Monaten von Juli 2017 bis April 2018 sowie Juli 2018 bis November 2018 folgende monatliche Ansprüche auf .unständige Vergütung i.S.d. § 19

Abs.2 KTD:

Juli 2017:	286,87 EUR
August 2017:	336,29 EUR
September 2017:	367,41 EUR
Oktober 2017:	344,99 EUR
November 2017:	415,70 EUR
Dezember 2017:	428,18 EUR
Januar 2019:	552,61 EUR
Februar 2018:	360,69 EUR
März 2018:	0,00 EUR
April 2018:	0,00 EUR
Juli 2018:	383,44 EUR
August 2018:	345,09 EUR
September 2018:	377,04 EUR
Oktober 2018:	356,57 EUR
November 2018:	392,85 EUR.

Seit Oktober 2017 war die Klägerin an der folgenden Anzahl von Arbeitstagen, für die sie Entgeltfortzahlung beanspruchen kann, arbeitsunfähig bzw. hatte an der folgenden Anzahl von Arbeitstagen Urlaub:

Oktober 2017:	8 Tage
November 2017:	3 Tage
Dezember 2017:	8 Tage

März 2018: 18 Tage  
April 2017: 17 Tage  
Mai 2018: 8 Tage  
Oktober 2018: 8 Tage  
Dezember 2018: 6 Tage.

In die nachfolgend dargestellten 3-Monats-Zeiträume fiel für die Klägerin folgende Anzahl von Arbeitstagen:

Juli, August und September 2017: 55 Arbeitstage  
August, September, Oktober 2017: 53 Arbeitstage  
September, Oktober, November 2017: 58 Arbeitstage  
Dezember 2017, Januar und Februar 2018: 58 Arbeitstage  
Januar, Februar, März 2018: 56 Arbeitstage~  
Februar, März, April 2018: 53 Arbeitstage  
Juli, August, September 2018: 55 Arbeitstage  
September, Oktober, November 2018: 59 Arbeitstage.

Der Beklagte berechnete für die streitgegenständliche Entgeltfortzahlung bzw. das streitgegenständliche Urlaubsentgelt den Durchschnitt der unständigen Entgeltbestandteile der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, indem er die in den drei Referenzmonaten durchschnittlich erzielten unständigen Bezügebestandteile durch 30,42 teilte (durchschnittlichen Kalendertage eines Monats). Der Beklagte zahlte auf Basis dieser Berechnung auf die streitgegenständlichen entgeltspflichtigen Arbeitstage bzw. Urlaubstage folgende sich aus der Berechnung der unständigen Vergütungsbestandteile ergebende Entgeltfortzahlung- bzw. Urlaubsvergütungsbestandteile:

Oktober 2017: 65,10 EUR  
November 2017: 22,98 EUR  
Dezember 2017: 85,33 EUR  
März 2018: 210,14 EUR  
April 2018: 142,52 EUR  
Mai 2018: 28,91 EUR  
Oktober 2018: 84,77 EUR  
Dezember 2018: 74,04 EUR.

Die Abrechnung der unständigen Bezügebestandteile erfolgte durch den Beklagten stets im Folgemonat. Mit Schreiben vom 19.05.2018 hat die Klägerin unter Angabe ihrer Berechnung die aus ihrer Sicht noch nicht erfüllten unständigen Bezüge für die Arbeitstage in den vorstehend genannten Monaten gegenüber dem Beklagten geltend gemacht.

Die Klägerin ist der Auffassung, der Durchschnitt der unständigen Bezügebestandteile sei anhand der tatsächlichen Arbeitstage zu berechnen. Danach könne sie für die folgenden Monate folgende auf die unständigen Bezügebestandteile entfallende Entgeltfortzahlung bzw. Urlaubsvergütung beanspruchen:

Oktober 2017: 144,08 EUR

November 2017: 59,36 EUR

Dezember 2017: 155,60 EUR

März 2018: 416,34 EUR

April 2018: 277,27 EUR

Mai 2018: 54,48 EUR

Oktober 2018: 160,80 EUR

Dezember 2018: 114,54 EUR.

Es stehe ihr daher bei Abzug der bereits gezahlten Beträge eine Differenz von 668,68 EUR brutto zu.

Die Klägerin beantragt,

den Beklagte zu verurteilen, an sie 668,68 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.01.2019 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat den angewendeten Berechnungsweg inhaltlich nicht weiter begründet.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird zur Ergänzung des Tatbestandes auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Die Klägerin hat folgenden zuvor in der Klageschrift angekündigten zweiten Klageantrag mit Schriftsatz vom 03.09.2019 zurückgenommen:

Festzustellen, dass der Klägerin aus dem -Jahr 2018 noch ein Anspruch auf 4 Tage Erholungsurlaub zusteht.

### Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet

I. Der Klägerin steht gegen den Beklagten gemäß § 19 Abs.2 KTD bzw. § 15 Abs.2 8.1 KTD insgesamt noch ein Anspruch auf Zahlung von 668,68 EUR brutto für den Zeitraum von Oktober 2017 bis Dezember 20-18 zu.

1. Entgegen der Auffassung des Beklagten sind die durchschnittlichen unständigen Entgeltbestandteile anhand der konkreten Arbeitstage nicht anhand der durchschnittlichen Kalendertage eines Monats zu errechnen. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrags; Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (zuletzt BAG, Urteil vom 20. Juni 2018 – 4 AZR 339117 -, Rn. 19. juris).

Vorliegend lässt der Wortlaut des § 19-Abs.2 KTD sowohl die Berechnungsmethode der Klägerin als auch die Berechnungsmethode des Beklagten zu. Jedoch spricht der Sinn und Zweck der in § 19 Abs. 2 KTD vorgesehenen Durchschnittsberechnung für die konkrete Berechnung anhand der tatsächlichen Arbeitstage und gegen die abstrakte Berechnungsweise des Beklagten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen für die Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitszeit ein Entgelt erhalten, das auch die unständigen Bezüge berücksichtigt. Es soll unter Zugrundelegung des Referenzprinzips ein Entgelt ermittelt werden, dass möglichst dem durch Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit entgangenen Arbeitsentgelt entspricht. Diesem Ziel wird § 19 Abs.2 KTD am besten gerecht, wenn



auf die konkreten Arbeitstage abgestellt wird. Beim Abstellen auf die durchschnittlichen Tage eines Kalendermonats würden nämlich auch die arbeitsfreien Tage bei der Berechnung mit einbezogen, an denen weder ein Anspruch auf ein anteiliges Grundgehalt noch ein Anspruch auf unständige Bezüge erworben wird. Das Abstellen auf die konkreten Arbeitstage im Referenzzeitraum fügt sich auch in den Gesamtzusammenhang des KTD ein. So ist in § 14 Abs.4 KTD für den Fall eines nur anteiligen Arbeitsentgeltanspruchs eine stundengenaue Berechnung vorgesehen und keine abstrakte Berechnung. in § 16 KTD, der die Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung abstellt, ist in Abs. 2 vorgesehen, dass für arbeitsfreie „Tage kein Anspruch auf Freistellung, also kein Anspruch auf Fortzahlung des Monatsentgelts. besteht. Zwar enthält § 16 KTD keine Regelung zur Berechnung des fortzuzahlenden Monatsentgelts. Allerdings spricht die Einschränkung für arbeitsfreie Tage gegen deren Einbeziehung bei der Berechnung des fortzuzahlenden Monatsentgelts durch das Abstellen auf die Kalendertage. **Konsequent ist das Abstellen auf die konkreten Arbeitstage im Referenzzeitraum auch im Hinblick auf die Tatsache, dass auch die Urlaubsentgeltzahlung nach dem KTD pro ausgefallenen Arbeitstag und nicht pro Kalendertag des Urlaubszeitraums erfolgt.** Danach wird deutlich, dass die Regelungen des KTD auch keine Anhaltspunkte dafür enthalten, dass man bei der Berechnung der durchschnittlichen unständigen Bezügebestandteile von der Berechnung des gesetzlichen Urlaubsentgelts nach § 11 BUrlG abweichen wollte. Denn bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach dem BUrlG ist bei der Umrechnung des sich aus dem Referenzzeitraum ergebende Arbeitsverdienst pro Monat auf einen Tagesverdienst auch auf die individuelle Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers abzustellen und nicht auf abstrakte Werte (Neumann/Fenski/Kühn/, 11. Aufl. 2016, BUrlG § 11 Rn.60 f., Erfurter Kommentar, 20.Aufl., BUrlG § 11 Rn. 16).

2. Unter Anwendung der auf die konkreten Arbeitstage abstellenden Berechnungsmethode ergeben sich die von der Klägerin mit der Klage geltend gemachten Ansprüche i.H.v. insgesamt 668,88 EUR brutto. Dazu nachstehend im Einzelnen:

a) In dem für die im Oktober 2017 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 55 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 990,57 EUR brutto entstanden (286,87 EUR + 336,29 EUR + 367,41 EUR). Die durchschnittlichen Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 18,01 EUR brutto (990,57 EUR | 55 Arbeitstage). Für acht Anspruchstage im

Oktober 2017 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 144,08 EUR brutto (8 x 18,01 EUR) entstanden, auf den bisher nur 65,10 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. **78,98 EUR** brutto.

b) In dem für die im November 2017 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 53 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 1.048,69 EUR brutto entstanden (336,29 EUR + 367,41 EUR + 344,99 EUR). Die durchschnittliche Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 19,79 EUR brutto (1.048,69 EUR / 53 Arbeitstage). Für drei Anspruchstage im November 2017 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 59,36 EUR brutto (3 x 19,79 EUR) entstanden, auf den bisher nur 22,98 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. 36,38 EUR brutto.

c) In dem für die im Dezember 2017 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 58 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 1.128,10 EUR brutto entstanden (367,41 EUR + 344,99 EUR + 415,70 EUR). Die durchschnittliche Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 19,45 EUR brutto (1.128,10 EUR / 58 Arbeitstage). Für acht Anspruchstage im -Dezember 2017 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 155,60 EUR brutto (8 x 19,45 EUR) entstanden, auf den bisher nur 85,33 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. 70,27 EUR brutto.

d) In dem für die im März 2018 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 58 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 1.341,48 EUR brutto entstanden (428,18 EUR + 552,61 EUR + 360,69 EUR). Die durchschnittliche Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 23,13 EUR brutto (1.341,48 EUR / 58 Arbeitstage). Für 18 Anspruchstage im März 2018 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 416,34 EUR brutto (18 x 23,13 EUR) entstanden, auf den bisher nur 210,14 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. 206,20 EUR brutto.

e) In dem für die im April 2018 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 56 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 913,30 EUR brutto entstanden (552,61 EUR + 360,69 EUR + 0,00 EUR). Die durchschnittliche Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 16,31

EUR brutto (913,30 EUR I 56 Arbeitstage)..Für 17 Anspruchstage im April 2018 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 277,27 EUR brutto (17 x 16,31 EUR) entstanden, auf den bisher nur 142,52 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. 134,75 EUR brutto.

f) In dem für die im Mai 2018 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 53 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 360,69 EUR brutto entstanden (360,69 EUR + 0,00 EUR + 0.00 EUR). Die durchschnittliche Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 6,81 EUR brutto (360,69 EUR I 53 Arbeitstage). Für acht Anspruchstage im Mai 2018 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 54,48 EUR brutto (8 x 6,81 EUR) entstanden, auf den bisher nur 28,91 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. 25,57 EUR brutto.

g) In dem für die im Oktober 2018 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 55 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 1.105,57 EUR brutto entstanden (383,44 EUR + 345,09 EUR + 377,04 EUR). Die durchschnittliche Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 20,10 EUR brutto (1.105,57 EUR I 55 Arbeitstage). Für acht Anspruchstage im Oktober 2018 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 160,80 EUR brutto (8 x 20,10 EUR) entstanden, auf den bisher nur 84,77 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. 76,03 EUR brutto.

h) In dem für die im Dezember 2018 entstandenen Ansprüche maßgeblichen Referenzzeitraum sind bei 59 Arbeitstagen insgesamt unständige Bezügebestandteile i.H.v. 1.126,46 EUR brutto entstanden (377,04 EUR + 356,57 EUR + 392,85 EUR). Die durchschnittliche Bezügebestandteile im Referenzzeitraum pro Arbeitstag belaufen sich daher auf 19,09 EUR brutto (1.126,46 EUR / 59 Arbeitstage). Für sechs Anspruchstage im Dezember 2018 ist mithin ein Anspruch i.H.v. 114,54 EUR brutto (6 x 19,09 EUR) entstanden, auf den bisher nur 74,04 EUR gezahlt worden sind. Es verbleibt eine ausstehende Differenz i.H.v. 40,50 EUR brutto.

i) In der Summe steht damit eine Differenz i.H.V. 668,88 EUR brutto aus.

3. Der Anspruch ist auch nicht gemäß § 30 KTD erloschen. Die Klägerin hat ihre Ansprüche unstreitig im Mai 2018 und damit innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit

geltend gemacht. Zwar sieht der KTD eine Fälligkeit des Monatsentgelts am letzten Werktags des Monats (§ 14 Abs.3 KTD) Und keine Sonderregelung für unständige Bezügebestandteile vor, so dass die Geltendmachung der Ansprüche aus Oktober 2017 im Mai 2018 nicht sechs Monate nach der tarifvertraglichen Fälligkeitsregelung erfolgt wäre. Die Fälligkeit einer Leistung im Sinne einer Ausschlussfrist hängt jedoch dann von einer Abrechnung des Anspruchsgegners ab, wenn der Anspruchsberechtigte die Höhe seiner Ansprüche ohne die Abrechnung der Gegenseite nicht erkennen kann. Ein solcher Fall kann vorliegend aufgrund der komplexen Berechnungsweise angenommen werden.

4. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs.1 BGB.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs.2 ArbGG i.V.m. §§92 Abs.1, 269 Abs.3 S.2 ZPO. Soweit die Klägerin die Klage zurückgenommen hat, sind die Kosten des Rechtsstreits von ihr zu tragen. Dem zurückgenommenen Klageantrag kommt ein Streitwert von 423,00 EUR zu. Die Festsetzung des Urteilsstreitwertes beruht auf § 61 Abs.1 ArbGG. Die Berufung war gemäß § 64 Abs.3 Nr.2 b) ArbGG gesondert zuzulassen, da die Rechtsstreitigkeit die Auslegung des KTD betrifft, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Arbeitsgerichte Kiel hinaus erstreckt.

D. Vorsitzende:

Dr. Kriebitzsch



**Arbeitsgericht Kiel**

**Transfervermerk**

erstellt am 04.02.2020 um 08:54:38 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

**Prüfergebnis zu 5-Ca-928 öD b-19-URT-17-12-2019.pdf**

5-Ca-928 ÖD b-19-URT-17-12-2019.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	zertifiziert gültig
Malte Kriebitzsch	Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit der Justiz Schleswig-Holstein	03.02.2020 23:02:17 Uhr	4044370903875221892	gültig	gültig



Arbeitsgericht Kiel  
Aktenzeichen: 5 Ca 928 ÖD b/19

Anlage 2. Urteil vom 17.12.2019

Verkündungsvermerk

Verkündet am 17.12.2019

Neelsen  
Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Kiel

Transfemermerk

erstellt am 04.02.2020 um 08:54:41 Uhr

Die Prüfung der qualifizierterer elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 5-Ca-928 ÖD b-19-Leseab.-04-02-2020.pdf

s-ca-928 ÖD b-19-Leseab.-04-02-2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
Kerstin Neelsen	Serviceeinheit in der Arbeitsgerichtsbarkeit der Justiz Schieswig-Holstein	04.02.2020 08:52:38 Uhr	4393249183453862798	gültig	gültig

