

ARBEITSGERICHT TRIER

Az: 4 Ca 1189/08

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

der R.

-Klägerin-

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältinnen Dr. Bastgen, Wittlich

gegen

Firma F

- Beklagte-

Prozessbevollmächtigte:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Trier auf die mündliche Verhandlung vom 4. März 2009 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer für Recht erkannt: ____

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.917,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz aus je 639,18 € seit dem 01.10.2006, 01.10.2007 und 01.10.2008 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.215 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 803,75 € seit dem 31.12.2005, 31.12.2006, 31.12.2007 und 01.12.2008 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4. Der Streitwert wird auf 5.132,57 € festgesetzt.

5. Die Berufung wird über die gesetzlich bestimmten Fälle hinaus nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche der Klägerin auf tarifliche Sonderleistungen. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1977 als Kassiererin beschäftigt. Die Beklagte betreibt in Rheinland-Pfalz ein Geschäft des Textileinzelhandels. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht, sondern bloß eine Einstellungszusage vom 16.10.1977 (Bl. 16 d.A.). Der Arbeitsumfang der Klägerin beträgt 111 Monatsstunden.

Die Beklagte gewährte der Klägerin zum letzten Mal 2004 ein Weihnachtsgeld und 2005 ein Urlaubsgeld. Die Klägerin macht mit ihrer am 24.9.2008 zugestellten Klage die tariflichen Sonderleistungen für die Jahre 2005 bis 2007 sowie (mit Klageerweiterung zum 24.2.2009) für 2008 geltend.

Die Klägerin ist Mitunterzeichnerin eines Beschäftigtenschreibens an die Beklagte (Datum 1.7.2008, Bl. 24 d.A.):

"5% Gehaltskürzung und Kürzung des Jahresurlaub
Nachforderung zur Gehaltsabrechnung Juni 2008

Sehr geehrter Herr K.,

wir, die Unterzeichner, haben in der Mehrzahl seit sieben Jahren keine Lohnerhöhung bekommen, uns wurde im Jahre 2004 das letzte Weihnachtsgeld und im Jahre 2005 das letzte Urlaubsgeld bezahlt. [...]

Nach Abwägung der Gesamtsituation kommen die Unterzeichner zu dem Schluss, dass sie aufgrund der oben genannten Einbußen mehr als genug zur Sanierung der Firma F. und ihres Arbeitsplatzes beigetragen und die von der Firmenleitung in Erwägung gezogenen Maßnahmen - Reduzierung des Lohns und Kürzung des Urlaubs (siehe Schreiben vom 19.06.08) - nicht mittragen werden können.

Wir fordern deshalb die noch ausstehende Gehaltssumme nach, und sind auch nicht bereit (hier die Mitarbeiter die davon betroffen sind) Urlaubskürzungen hinzunehmen."

Die Klägerin beantragt (zusammengefasst),

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.917,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 639,18 EUR seit dem 01.10.2006, 01.10.2007 und 01.10.2008 zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.215,- EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 803,75 EUR seit dem 31.12.2005, 31.12.2006, 31.12.2007 und 1.12.2008 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Klägerin habe seit 2005 auf Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche verzichtet, und zwar durch ihre Unterschrift auf dem Schreiben vom 1.7.2008. Denn hiermit sei zumindest eine "andere Abmachung" im Sinne von § 4 Abs. 5 TVG getroffen worden. Im Übrigen sei das Weihnachtsgeld unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt gewesen. Dies folge aus der schriftlichen Erläuterung der "Weihnachtsgratifikation" vom November 2004, welche die Klägerin gegengezeichnet und anerkannt habe. Schlussendlich sei die tarifliche Ausschlussfrist anspruchsvernichtend.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die wechselseitigen Schriftsätze und die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die zulässige Klage war in vollem Umfang begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Entrichtung der tariflichen Sonderleistungen durch die Beklagte. Sie hat hierauf auch weder verzichtet, noch stehen die Leistungen unter Freiwilligkeitsvorbehalt. Auch der tarifliche Ausschluss greift nicht durch.

I.

Die tariflichen Ansprüche folgen zugunsten der Klägerin aus den §§ 2 und 3 des Tarifvertrags über Sonderleistungen für die Beschäftigten des Einzelhandels in Rheinland-Pfalz vom 28.6.1999 (im Folgenden: TV Sonderleistungen).

1. Dieser Tarifvertrag fand auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nach §§ 5 Abs. 4, 4 Abs. 5 TVG Anwendung.

a) Der Tarifvertrag war nämlich vom 1.5.1999 bis zum 30.6.2003 allgemeinverbindlich und damit auf jedes Arbeitsverhältnis im persönlichen und betrieblichen Anwendungsgebiet des Tarifvertrags anzuwenden (BAnz Nr. 146 v. 8.5.2000). Für den persönlichen und betrieblichen Anwendungsbereich nahm § 1 TV Sonderleistungen auf § 1 des Manteltarifvertrags im rheinland-pfälzischen Einzelhandels vom 6.8.1996 (allgemeinverbindlich vom 1.11.1996 bis zum 31.12.1999, BAnz Nr. 23 v. 4.2.1997; im Folgenden: MTV) Bezug. Die Klägerin musste hiernach Arbeitnehmerin in einem rheinland-pfälzischen Einzelhandelsbetrieb sein, um in den Genuss des Tarifvertrags nach § 5 Abs. 4 TVG zu kommen, was unstreitig in den Jahren von 1999 bis 2003 der Fall war.

b) Nachdem die Allgemeinverbindlichkeit auslief, wirkte der Tarifvertrag entsprechend § 4 Abs. 5 TVG individualvertraglich weiter und konnte nur durch eine andere Abmachung abgelöst werden.

c) Entgegen der Beklagten war von einer anderen Vereinbarung im vorliegenden Zusammenhang nicht auszugehen. Zwar hatte die Klägerin das Beschäftigtens Schreiben vom 1.7.2008 mit unterzeichnet. Dies beinhaltete aber keine "andere Vereinbarung" i.S. des § 4 Abs. 5 TVG.

aa) Je nachdem wie man das Schreiben rechtlich verstand, konnte darin entweder ein Angebot auf Abschluss eines Erlassvertrags oder ein negatives Schuldanerkenntnis, ein etwaiger Klageverzicht oder gar keine für die maßgeblichen Ansprüche rechtserhebliche Willensbekundung liegen (§§ 133, 157 BGB).

bb) Ein Erlassvertrag (§ 397 Abs. 1 BGB) ist dann anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend als nicht mehr zu erfüllen betrachten. Daneben liegt ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis iSv. § 397 Abs. 2 BGB vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen. Ein rein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis ist demgegenüber allerdings anzunehmen, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen. Mit dem Klageverzicht wird schließlich auf die Erhebung einer gerichtlichen Klage verzichtet, ohne dass die bestehenden vertraglichen Grundlagen irgendeine Veränderungen erfahren.

cc) Maßgeblich für die Feststellung, ob, und wenn ja, welches der benannten Rechtsgeschäfte vorliegt, ist das Verständnis eines redlichen Erklärungsempfängers hier in der Person der Beklagten. Für sie kam es darauf an, was - nach Treu und Glauben (§ 242 BGB), unter Berücksichtigung aller ihr erkennbaren Umstände und mit gehöriger Aufmerksamkeit - von der Klägerin gemeint war. Zu berücksichtigen hatte sie dabei alle für beide Seiten maßgebenden Erklärungsinteressen.

dd) Nach Ansicht der Kammer war vor diesem Hintergrund dem Schreiben vom 1.7.2008 weder das Angebot auf Abschluss eines Erlassvertrags zu entnehmen, noch auf ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis oder einen etwaigen Klageverzicht zu schließen. Es fehlte insofern durchgehend an einem unmissverständlichen Ausdruck des Willens, fortan noch verbliebene geldwerte Ansprüche allein durch das Schreiben zu vernichten bzw. nicht mehr gerichtlich zu verfolgen.

(1) Schon aus der Betreffzeile musste die Beklagte als redliche Erklärungsempfängerin nicht darauf schließen, dass mit dem folgenden Text auf irgendetwas verzichtet werden sollte. Im Gegenteil wurden dort gerade alle weiteren Zugeständnisse als von vorne herein indiskutabel bewertet.

(2) Des Weiteren spiegelten auch die im Fließtext enthaltenen Worte "haben nicht bekommen" bzw. "wurde [nicht] gezahlt" nicht etwa den Willen wieder, damit nun auf etwas Konkretes zu verzichten, sondern schilderten bloß, was in den letzten Jahren alles geschehen war. Weder die Rechtmäßigkeit noch Bestandskräftigkeit dieser Geschehnisse wurde dabei näher hinterfragt, geschweige denn rechtserheblich gestaltet.

(3) In gleicher Weise lässt sich auch nur verstehen, was weiterhin an Hinweisen auf "Einbußen" und das, was "genug [...] zur Sanierung beigetragen" wurde, folgt. Selbst wenn "Einbußen" und "Beiträge" dabei im umgangssprachlichen Sinn bereits abgeschlossene und negativ verbuchte Posten darstellen mögen, war aus Sicht der Erklärenden ersichtlich nur die reine Auflistung der Vorkommnisse gewollt. Für den nachträglichen zustimmenden Willen hätte es eindeutiger, rechtserheblicher Klarstellungen bedurft, die nicht zu ersehen sind.

(4) Ob und inwieweit unter den Parteien in der Vergangenheit ggf. etwaige Verzicht verbindlich vereinbart wurden, ergab sich sodann aus dem Anschreiben ebenfalls nicht näher. Insbesondere war dazu auch nicht andeutungsweise nahegelegt, ob es sich (wenn überhaupt konkretes vereinbart war) um Aufschübe, Moratorien, Zinsverzicht oder sonstige Arten von Zugeständnissen gehandelt haben mochte.

(5) Auch ein eigenständiger Klageverzicht konnte mangels Eindeutigkeit nicht angenommen werden.

2. Die Klägerin hatte sodann die einzelnen Sonderleistungen nach Grund und Höhe zureichend dargetan.

a) Das Urlaubsgeld war nach § 2 TV Sonderleistungen geschuldet, aa) Diese Bestimmung hatte folgenden Inhalt:

"§ 2 Urlaubsgeld

1. Arbeitnehmer/Innen erhalten ein Urlaubsgeld, das 55 %, ab 1.1.1998 50 % des Endgehaltes der Gehaltsgruppe II der für den Einzelhandel in Rheinland-Pfalz geltenden Gehaltstarifverträge beträgt.

Maßgebend für die Berechnung des jährlichen Urlaubsgeldes sind die am 1. Januar des Urlaubsjahres (= Kalenderjahr) geltenden Gehaltstarifverträge.

2. [...].

3. Teilzeitarbeitnehmer/Innen erhalten anteiliges Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

4. Das Urlaubsgeld ist anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren.

In dem Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat nur ein Anspruch auf 1/12 des Urlaubsgeldes.

5. Bei der Errechnung des Urlaubsgeldes sind die sich ergebenden Beträge auf volle 5,- DM aufzurunden.

6. Das Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt zu zahlen. Es wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des tariflich zustehenden Urlaubs gewährt und genommen wird, jedoch spätestens zum 30. September des Urlaubsjahres (= Kalenderjahr). Durch Betriebsvereinbarung kann ein früherer Fälligkeitstermin bestimmt werden.

7. Scheiden Arbeitnehmer/Innen aufgrund unberechtigter vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses oder aufgrund eigener fristgemäßer Kündigung oder aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers, deren Gründe im Verhalten liegen, im Urlaubsjahr aus, so ist der über das ihnen anteilig zustehende Urlaubsgeld hinausgehende Betrag als Gehalts- bzw. Lohnvorschuss zurückzuzahlen.

8. Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis infolge sonstiger fristgerechter Kündigung des Arbeitgebers, aufgrund eingetretener Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, durch Tod oder aufgrund der Vorschrift des § 10 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf Wunsch der Arbeitnehmerin endet."

bb) Die Klägerin war in den Jahren 2006 bis 2008 jeweils mit Teilzeitanteil Urlaubsgeldberechtigt. Die Bezugsgröße von 50% des tariflichen Endgehalts der Vergütungsgruppe G II betrug 2006: 995,- EUR, 2007: 1.002,50 EUR und 2008: 1005 EUR. Die Klägerin erbrachte anteilig 111 von 161,25 Tarifmonatsstunden. Sie hatte damit in jedem der geltend gemachten Jahre auch den von ihr bezifferten Anspruch in Höhe von 639,18 EUR (brutto). Fällig war dieser spätestens zum 30.9. des jeweiligen Jahrs.

b) Die Klägerin hatte weiterhin Anspruch auf die tarifliche Sonderleistung.

aa) Der Sache nach ergab sich das aus § 3 TV Sonderleistungen. Dieser hatte folgenden Inhalt:

"§ 3 Sonderzahlung

1. Arbeitnehmer/Innen erhalten eine jährliche Sonderzahlung, die 62,5 % des monatlichen tariflichen Entgeltes beträgt.

Maßgebend für die Berechnung der Sonderzahlung ist der 30. November des jeweiligen Kalenderjahres bzw. der Monat des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis.

2. Ein Anspruch auf die Sonderzahlung besteht erst nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 10 MTV) von 6 Monaten, die am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres erfüllt sein muss.

3. In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, erhalten Arbeitnehmer/Innen, sofern sie die Voraussetzung gemäß Ziffer 2 erfüllen, für jeden vollen Beschäftigungsmonat nur 1/12 der Sonderzahlung.

4. Kein Anspruch auf die Sonderzahlung besteht für den Zeitraum, für welchen kein Entgeltanspruch besteht. Nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit entsteht für diese

Monate ein Anspruch auf die halbe anteilige Sonderzahlung, nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit auf die volle Sonderzahlung.

5. Die Sonderzahlung ist spätestens am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

6. Wird das Arbeitsverhältnis wegen schuldhaftem Verhalten gelöst, so entfällt der Anspruch auf die Sonderzahlung. Für das laufende Kalenderjahr bereits gezahlte Beträge sind als Gehalts- bzw. Lohnvorschuss zurückzuzahlen.

7. Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien und ähnliches gelten als Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen.

Dies gilt auch für betriebliche Sonderzahlungen, die aufgrund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder Einzelarbeitsvertrag für einen vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zur Auszahlung gelangen.

Als Sonderzahlung, im Sinne dieser Vereinbarung gelten nicht solche Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt ist, sowie das tarifliche Urlaubsgeld."

bb) Der Klägerin kam der Anspruch zu. Sie hatte die maßgebliche Betriebszugehörigkeit (Ziff. 2), stand im laufenden Arbeitsverhältnis (Ziff. 3) und war nicht ohne Entgeltanspruch beschäftigt (Ziff. 4). Die Leistungshöhe betrug jeweils 62,5% des monatlichen Bruttolohns; bei der Klägerin also 62,5% von 1.286,- EUR, d.h. 803,75 EUR (brutto), fällig jeweils zum 30.11. des Jahres.

cc) Dieser Anspruch bestand unbedingt und war insbesondere von keinem Freiwilligkeitsvorbehalt belastet.

(1) Zwar können Gratifikationen unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden - ggf. sogar nach dem sie zunächst vorbehaltlos gewährt und versprochen waren-, Voraussetzung ist allerdings ein eindeutiger Freiwilligkeitsvorbehalt. In den Fällen, in denen individualrechtliche wie tarifliche Sonderleistungen nebeneinander stehen, muss die Klarstellung zudem dahin gehen, welche der bestehenden Ansprüche unter welchen Vorbehalt gestellt werden. Nach Ansicht der Kammer war das nicht der Fall. Die bei Annahme der Weihnachtsgratifikation von der Klägerin im November 2004 abgegebene Erklärung setzte jedenfalls keinen tariflichen Anspruch ins Freiwilligkeitsverhältnis.

(2) Die von der Klägerin gegengezeichnete Erklärung war dabei formularmäßig ausgestaltet und damit an den §§ 307 ff. BGB zu messen.

(2.1) Bei diesem Maßstab war schon die Nebeneinanderstellung der Begriffe "freiwillig" und "jederzeit widerrufbar" aus Transparenzgesichtspunkten nicht unproblematisch (vgl. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB; BAG, 30.7.2008, NZA2008, 1173).

(2.2) Selbst wenn man die Vereinbarung der Beklagten zugute als wirksamen Vorbehalt auffassen wollte, betraf sie nur die in jenem Jahr gewährte Form der Gratifikation. Der - sowohl der Höhe (62,5%) als auch im Inhalt (Barentgelt) wie auch seiner Bedingtheit nach (kein Vorbehalt) - anders ausgestaltete Tarifanspruch war indes mit keinem Wort erwähnt.

(2.3) Da die Tarifparteien mit § 3 Ziff. 7 TV Sonderleistungen eine ausdrückliche Kollisionsregel dahin gehend getroffen hatten, dass betriebliche Gratifikationen den

Tarifanspruch nicht verdrängen, sondern nur darauf angerechnet wurden, hätte es auch im Nachwirkungszeitraum gerade der unmissverständlichen Erklärung bedurft, dass (a) die tariflichen Ansprüche nunmehr durch die betrieblichen Ansprüche verdrängt werden und (d) dies fortan mit Freiwilligkeitsvorbehalt gilt. Evtl. mochten hierzu auch konkludente Erklärungen ausreichen. Gänzlich andeutungslos ergab sich dies jedoch nicht.

(2.4) Fehlte indes die unmissverständliche Klarstellung, dass gerade auch der ehemalige Tarifanspruch abgelöst werden sollte, war die formularmäßige Erklärung vom November 2004 unzureichend. Sämtliche Unklarheiten gingen nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten der Beklagten.

3. Keiner der sonach eröffneten Ansprüche war schließlich erloschen.

a) Zwar führte § 16 MTV, der im Arbeitsverhältnis der Klägerin fort galt zum Erlöschen von Ansprüchen. Dies allerdings nur unter der Maßgabe, dass er auch erfüllt war. Der Normwortlaut war folgender:

"1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb der nachgenannten Fristen schriftlich geltend zu machen:

- a) der Urlaubsanspruch bis zum 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres;
- b) Ansprüche auf Vergütung von Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit binnen zwei Monaten nach der Abrechnung für den Monat, in dem die betreffenden Arbeiten geleistet worden sind;
- c) alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit.

2. Sofern die Ansprüche nicht innerhalb der genannten Fristen oder in der vorgeschriebenen Form erhoben werden, verfallen sie.

Bei Ansprüchen von Arbeitnehmerinnen gegenüber dem Arbeitgeber gilt dies nicht, falls der Arbeitgeber die nach § 2 Ziffer 1 und § 17 Ziffer 4 obliegenden Pflichten nicht erfüllt hat.

3. Die oben erwähnten Fristen gelten nicht für Schadensersatzansprüche aus strafbaren Handlungen."

Ergänzend hieß es in § 2 Ziff. 1 MTV:

"Arbeitsverträge bedürfen der Schriftform. Der Arbeitsvertrag muss die vorgesehene Tätigkeit, die entsprechende Eingruppierung, tarifliche oder zusätzlich vereinbarte Zulagen, die ihrer Art nach genau zu bezeichnen sind, Pauschalabgeltungen für Mehrarbeit sowie die beiderseitigen Kündigungsfristen enthalten. Die Dauer der Arbeitszeit und der Arbeitseinteilung soll ebenfalls im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Jede spätere Änderung des Arbeitsvertrages ist entsprechend zu bestätigen."

Voraussetzung hieraus war also die schriftliche Niederlegung des Arbeitsvertrags zur Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist. Derartiges war jedoch - zwischen den Parteien unstrittig - nicht der Fall. Die einzige schriftliche Festlegung war von der Beklagten mit der Einstellungszusage am 16.10.1977 getroffen worden. Sie aber enthielt nicht die maßgeblichen aktuellen Daten und war damit nach § 2 Ziff. 1 MTV unzureichend. Ein Erlöschen nach § 16 MTV kam damit insgesamt nicht in Betracht.

II.

Der Zinsanspruch ergab sich aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 BGB.

B.

Die Entscheidung über Kosten und Streitwert beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO bzw. § 61 Abs. 1 ArbGG.