

Aktenzeichen:
8 Ca 209/20

Abschrift



Verkündet am:
08.06.2020

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MAINZ

Mdt. Z. K.
Rücksprache

Wiedervorlage

DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Mainz

IM NAMEN DES V L ES 25. JUNI 2020

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Erladigt	Fristen - Termine	Bearbeitet
	27.05.20	

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Mainz, Kaiserstraße
26-30, 55116 Mainz

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 8. Juni 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin..... und die ehrenamtliche Richterin als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 805,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation.

Der Kläger ist seit 2000 bei der Beklagten beschäftigt, die 2013 von den jetzigen Gesellschaftern aus einer Insolvenz heraus aufgekauft wurde.

In den Jahren 2013, 2016, 2017 und 2018 zahlte die Beklagte mit der Entgeltabrechnung für den Dezember eine Gratifikation in Höhe von 20 % des jeweiligen Bruttoentgeltes aus, wobei jeweils ein Schreiben überreicht wurde, in dem es heißt: „In diesem Zusammenhang möchten wir Sie darauf hinweisen, dass die Weihnachtsgratifikation eine freiwillige einmalige Zahlung ohne jeden Rechtsanspruch ist“.

Der Kläger meint dennoch, aufgrund der Zahlungen in den Jahren 2016, 2017 und 2018 sei eine betriebliche Übung entstanden. Der zitierte Hinweis sei rechtlich irrelevant.

Er meint ferner, dass die Zahlung an einige bzw. Nichtzahlung an ihn sowie andere Mitarbeiter der Beklagten rein willkürlich sei.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 805,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2020 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Hinsichtlich der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst ihren Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber offensichtlich unbegründet.

Die Vergütung der Arbeitsleistung, einschließlich Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, ist von den Arbeitsvertragsparteien frei zu vereinbaren, sofern dem keine gesetzlichen oder tariflichen bzw. Regelungen aus einer Betriebsvereinbarung entgegenstehen.

Derartige Vereinbarungen können auch konkludent getroffen werden, wobei es maßgeblich auf die Verkehrsanschauung der beteiligten Kreise ankommt. Wer beim Bäcker auf ein Brot zeigt, das mit einem Preisschild ausgezeichnet ist, macht ein Kaufvertragsangebot, auch ohne dass er etwas sagen muss, und wenn ein Arbeitgeber die Löhne allgemein um einen bestimmten Prozentsatz erhöht, kann in dieser Leistung zugleich das stillschweigende Angebot einer Vertragsänderung zu sehen sein, welches der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich annehmen muss (§ 151 BGB).

Hinsichtlich Sonderleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung - die deshalb heute bereits Teil der Verkehrssitte ist - entschieden, dass einmalige Zahlungen oder Zahlungen in völlig unterschiedlicher Weise nicht dahingehend ausgelegt werden können, der Arbeitgeber wolle sich binden, sondern dies frühestens ab dreimaliger gleichförmiger (gleicher Betrag, gleicher Prozentsatz o.ä.) Zahlung angenommen werden kann.

Dass seine bloße Zahlung als derartiges Vertragsangebot ausgelegt werden kann, kann der Arbeitgeber vermeiden, indem er jeweils erklärt, dass es sich um eine einmalige Zahlung ohne jeden Rechtsanspruch handelt, wie es die Beklagte bisher stets getan hat.

Vor diesem Hintergrund gab es vorliegend kein Angebot der Beklagten zur Änderung des Arbeitsvertrages durch Begründung eines zusätzlichen Anspruchs auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes, so dass die Argumentation des Klägers, hier liege ein Verstoß gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 ff. BGB vor, ins Leere geht.

Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen.

Die Rechtsprechung erkennt zwar seit der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichtes aus dem Jahre 1938 in ständiger Rechtsprechung einen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz an, doch ist er nicht generell anwendbar, sondern nur dann, wenn ein Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten, erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt (ErfK-Preis, 20. Auflage, § 611a BGB, Rdz. 580 n.w.N.). Dem eigenen Vortrag des Klägers zufolge leistet die Beklagte jedoch „rein willkürlich“. Demnach folgt sie gerade nicht einem bestimmten, erkennbaren und generalisierenden Prinzip, weshalb der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz bereits nach dem eigenen Vortrag des Klägers keine Anwendung findet. Mangels Schlüssigkeit muss deshalb auch nicht auf das Vorbringen der Beklagten zu den Gründen einer ungleichartigen Behandlung eingegangen werden.

Nach alledem war die Klage mit der Kostenfolge des § 91 Abs. 1 ZPO abzuweisen, die Streitwertfestsetzung beruht auf 61 Abs. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Berufung

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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.

Hinweis:

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

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit
der Urschrift übereinstimmt.

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle