

Urschrift  
Arbeitsgericht Stuttgart  
- Kammern Aalen -  
Aktenzeichen: 9 Ca 32/19  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



↩	MdL. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	▶
<b>DGB Rechtsschutz GmbH</b> <b>Büro Göppingen</b>			
21. APR. 2020			
Erledigt	Fristen - Termine	Bearbeitet	
.....	.....	.....	

## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Göppingen**  
**Poststraße 14 A, 73033 Göppingen**

gegen

- Bekl. -

**Proz.-Bev.:**

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Aalen - - 9. Kammer - durch die  
Richterin am Arbeitsgericht ..., d. ehrenamtlichen Richter ...und d. ehrenamtliche Richterin...  
auf die mündliche Verhandlung vom 27.02.2020

### **für Recht erkannt:**

- 1.) Die beklagte Partei wird verurteilt, an die klagende Partei € 2.050,00 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem BZS seit 11.02.2019 zu bezahlen.
- 2.) Die Kosten des Rechtsstreits trägt die beklagte Partei.
- 3.) Der Streitwert wird festgesetzt auf € 2.050,00.
- 4.) Soweit die Berufung nicht nach § 64 ArbGG gegeben ist wird sie nicht gesondert zugelassen.

## Tatbestand

Die klagende Partei nimmt die beklagte Partei auf Bezahlung eines 13. Monatsgehalts für das Jahr 2018 auf tarifvertraglicher Grundlage in Anspruch.

Bei der Beklagten, einem Unternehmen der Kunststoffindustrie, sind rund 50 Arbeitnehmer beschäftigt. Es besteht ein Betriebsrat. Die klagende Partei ist Mitglied dieses Betriebsrats und steht bei der beklagten Partei in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Sie ist Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) seit 01.06.2013.

Die klagende Partei befand sich langjährig in einem Arbeitsverhältnis mit der W. GmbH.

Mit Datum vom 01.08.2003 schloss die IG BCE mit der W. GmbH einen Haustarifvertrag über die Bezahlung eines 13. Monatseinkommens (TV). Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die Mitglied der IG BCE und bei der Firma W. W. beschäftigt sind (§ 1 TV). Gemäß § 2 TV erhalten alle Arbeitnehmer ein volles 13. tarifliches Monatsentgelt. Das 13. Einkommen wird mit der Novemberentgeltzahlung fällig (§ 4.1 TV). Bei sich abzeichnenden tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien Ausnahmelösungen vereinbaren (§ 4.2 TV). Hinsichtlich des vollständigen Wortlauts des Tarifvertrages wird auf die Anlage K1 Bezug genommen.

Mit Datum vom 01.12.2011 schlossen die W. GmbH und die IG BCE eine „Betriebsvereinbarung über die Zahlung des tariflichen 13. Monatseinkommens 2011“ wonach aufgrund der wirtschaftlichen Situation lediglich ein Weihnachtsgeld in Höhe von 400,00 € bezahlt wurde. Auf die als Anlage zum Protokoll des Gütetermins vom 28.03.2019 vorgelegte Ablichtung der „Betriebsvereinbarung“ wird Bezug genommen.

Am 01.08.2013 wurde über das Vermögen der W. GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Bei der Insolvenzschuldnerin waren rund 80 Arbeitnehmer beschäftigt. Hiervon wurden rund 17 Beschäftigte entlassen.

Zum 01.11.2013 übernahm die Beklagte von der Insolvenzsuldnerin Maschinen und immaterielle Werte. Die verbliebenen ca. 50 Arbeitnehmer setzten ihre Tätigkeit bei der beklagten Partei fort. Es fand eine Betriebsversammlung statt, auf der die Belegschaft Informationen unter anderem über § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erhielt.

Die beklagte Partei bezahlte zu keinem Zeitpunkt an ihre Arbeitnehmer ein 13. tarifliches Monatseinkommen. Vielmehr wurde ein jährliches Weihnachtsgeld in wechselnder Höhe bis maximal ca. 800,00 € vergütet. Im Jahr 2018 erhielt die klagende Partei ein Weihnachtsgeld in Höhe von 600,00 € brutto.

Die klagende Partei machte mit Schreiben vom 11.12.2018 die Bezahlung des eingeklagten Betrages geltend.

Die klagende Partei ist der Ansicht, die beklagte Partei sei zur Zahlung eines 13. Gehalts für das Jahr 2018 in der eingeklagten Höhe verpflichtet, weil sie die W. GmbH im Wege des Betriebsübergangs zum 01.11.2013 übernommen habe. Die klagende Partei behauptet hierzu, die beklagte Partei habe sich verpflichtet, die Betriebszugehörigkeit der klagenden Partei bei den Vorgängerfirmen auf das Arbeitsverhältnis mit der beklagten Partei anzurechnen.

Die klagende Partei behauptet ferner, die IG BCE habe ihr die Auskunft erteilt, eine schriftliche Kündigung des Tarifvertrages liege dort nicht vor.

Die klagende Partei trägt vor, für die vergangenen Jahre habe sie den Anspruch aus Rücksicht auf die wirtschaftliche Lage der Beklagten nicht geltend gemacht. Nachdem die Beklagte aber über Jahre hinweg Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats vernachlässige, habe sich die klagende Partei entschlossen, bestehende Rechte einzuklagen.

**Die klagende Partei beantragt:**

Die Beklagte wird verurteilt, 2.050,00 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit (11.02.2019) an die klagende Partei zu bezahlen.

**Die Beklagte beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Sie bestreitet das Vorliegen eines Betriebsübergangs und trägt hierzu vor, die Beklagte habe als neu errichtete Gesellschaft von der Insolvenzschuldnerin im Rahmen des Insolvenzverfahrens Gegenstände und Wirtschaftsgüter sowie einen immateriellen Wert gekauft.

Im Übrigen behauptet die Beklagte, es seien mit der W. GmbH jährliche Betriebsvereinbarungen getroffen worden, die die Höhe oder den Auszahlungszeitpunkt der Jahresleistung betreffen.

Die beklagte Partei ist ferner der Ansicht, dass aufgrund ihrer tatsächlichen Nichtbezahlung der tariflichen Sonderzahlung seit 2013 der Anspruch der klagenden Partei erloschen sei. Eine Geltendmachung verstoße gegen Treu und Glauben.

Die beklagte Partei behauptet schließlich, sowohl der Geschäftsführer der W. GmbH als auch die beklagte Partei selbst habe den Tarifvertrag gekündigt. Letzteres sei rein vorsorglich zum 31.12.2019 erfolgt.

Schlussendlich beruft sich die beklagte Partei auf etwaige Ausschlussfristen.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den gesamten Akteninhalt, insbesondere die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 28.03.2019 nebst Anlage und 27.02.2020 Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

A.) Der Klage war in vollem Umfang stattzugeben.

Der zulässige Zahlungsantrag ist begründet.

I.) Die Klage ist zulässig.

Insbesondere liegt die gemäß § 253 Zivilprozessordnung (ZPO) erforderliche Bestimmtheit des Streitgegenstandes vor.

Die klagende Partei macht eine jährliche Sonderzahlung geltend und hat angegeben, dass sie Zahlung für das Kalenderjahr 2018 begehrt.

II.) Die Klage ist begründet. Der klagenden Partei steht gegen die beklagte Partei ein Zahlungsanspruch in der eingeklagten Höhe nebst Zinsen zu.

Der Anspruch ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem Tarifvertrag über das 13. tarifliche Monatseinkommen vom 01.08.2003.

1.) Unstreitig bestand zwischen den Parteien im gesamten Jahr 2018 ein Arbeitsverhältnis.

2.) Der Tarifvertrag 13. tarifliches Monatseinkommen vom 01.08.2003 ist Bestandteil der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten zwischen den Parteien.

Im Zeitpunkt des Betriebsübergangs und damit des Übergangs des klägerischen Arbeitsverhältnisses von der W. GmbH auf die Beklagte bestand Tarifbindung. Anspruchshindernde Umstände liegen nicht vor.

a.) Am 31.10.2013 befand sich die klagende Partei mit der W. GmbH in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Auf dieses Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag 13. Tarifliches Monatseinkommen vom 01.08.2003 (TV) kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung.

Die Tarifbindung der W. GmbH ergibt sich unmittelbar aus dem Tarifvertrag, da es sich um einen sogenannten Haustarifvertrag handelt. Die W. GmbH war unmittelbar tarifvertragschließende Partei.

Die Tarifbindung der klagenden Partei folgt aus ihrer Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft, der IG BCE, die jedenfalls am 31.10.2013 vorlag. Der Beginn der Gewerkschaftszugehörigkeit ergibt sich aus dem von der klagenden Partei im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer vorgelegten schriftlichen Nachweis.

b.) Das Arbeitsverhältnis der klagenden Partei mit der W. GmbH ist am 01.11.2013 mit allen Rechten und Pflichten im Wege des Betriebsübergangs gemäß § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auf die Beklagte übergegangen.

Zwar trägt die klagende Partei als Anspruchstellerin letztlich die Beweislast für das Vorliegen eines Betriebsübergangs. Es gilt jedoch eine abgestufte Darlegungslast. Demnach ist die klagende Partei zunächst verpflichtet, Indizien für einen Betriebsübergang vorzutragen. Sofern diese schlüssig sind ist es Aufgabe der beklagten Partei, Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass kein Betriebsübergang stattgefunden hat, insbesondere da die beklagte Partei im Gegensatz zur klagenden Partei über alle hierfür erforderlichen Informationen und Unterlagen verfügt.

Die klagende Partei hat zur Begründung des Betriebsübergangs vorgetragen, die beklagte Partei habe den überwiegenden Teil der Belegschaft (50 von 80 Arbeitnehmern) übernommen. Dies wurde von der beklagten Partei nicht bestritten.

Ferner hat die klagende Partei mitgeteilt, dass am 01.11.2013 eine Betriebsversammlung unter Beteiligung des alten und des neuen Arbeitgebers stattgefunden habe, in der die Belegschaft zu § 613a BGB informiert worden sei. Auch dies wurde von der beklagten Partei nicht bestritten.

Die beklagte Partei hat zudem selbst vorgetragen, sie habe Maschinen und immaterielle Werte der Vorgängerfirma übernommen. Sofern die beklagte Partei die Ansicht vertreten sollte, es handele sich nicht um das wesentliche Betriebsvermögen der Vorgängerfirma, wäre es Aufgabe der beklagten Partei gewesen vorzutragen, aus welchen Tatsachen sich diese Rechtsansicht ergeben soll. Sie wäre z.B. in der Lage mitzuteilen, welche Maschinen und immateriellen Werte sie übernommen hat, so dass für das Gericht nachvollziehbar wäre, ob es sich um wesentliche Betriebsbestandteile handelt oder nicht.

Da die beklagte Partei ihrer Darlegungslast nicht nachgekommen ist, ist vorliegend von einem Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB auszugehen.

c.) Die von der Beklagten geltend gemachten Einwendungen hindern den Anspruch der klagenden Partei auf das 13. Monatseinkommen nicht.

aa.) Die Behauptung der beklagten Partei, der Geschäftsführer der Vorgängerfirma habe den Tarifvertrag gekündigt, ist auf das Bestreiten der klagenden Partei hin nicht näher substantiiert worden. Dies wäre aber Aufgabe der Beklagten gewesen, weil sie sich zu ihren Gunsten auf eine rechtsvernichtende Einwendung beruft. Im Übrigen hätte sich der Tarifvertrag durch eine Kündigung in der Nachwirkung befunden, so dass allein die Kündigung des Tarifvertrages den Anspruch der klagenden Partei nicht entfallen lässt.

bb.) Die von der Beklagten behauptete vorsorgliche Kündigung des Tarifvertrags durch die Beklagte erfolgte erst zum 31.12.2019, weshalb sie auf die Ansprüche der klagenden Partei für das Jahr 2018 keinen Einfluss haben kann. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die beklagte Partei, die den Tarifvertrag nicht selbst geschlossen hat, berechtigt ist, diesen zu kündigen.

cc.) Es ist nicht ersichtlich, dass für das Jahr 2018 eine „Betriebsvereinbarung“ existiert, die den Anspruch aus dem Tarifvertrag beseitigt.

Die beklagte Partei hat hierzu vorgetragen, dass ‚solche Betriebsvereinbarungen‘ mit der Vorgängerfirma, also der W. GmbH, regelmäßig geschlossen worden seien. 2018 wäre aber nicht mehr die W. GmbH, sondern die Beklagte Ansprechpartner für eine solche Abrede gewesen. Es wäre der beklagten Partei also ohne weiteres aus eigener Kenntnis möglich, die fragliche Vereinbarung vorzulegen. Dies ist jedoch nicht erfolgt. Außer der „Betriebsvereinbarung“ für das Jahr 2011 liegen dem Gericht keinerlei schriftliche Unterlagen zu dieser Frage vor.

Die ausdrücklich nur punktuell wirkende „Betriebsvereinbarung für das Jahr 2011“ entfaltet keine Rechtswirkung für den Anspruch des Jahres 2018.

dd.) Die Nichtbezahlung durch die Beklagte seit dem Jahr 2013 lässt den Anspruch der klagenden Partei nicht entfallen.

Es kann hier dahingestellt bleiben, ob durch den Betriebsübergang die Rechtsnatur des tarifvertraglichen Anspruchs verändert worden ist oder nicht. Denn selbst wenn es sich nicht mehr um eine tarifvertragliche Anspruchsgrundlage, sondern um eine arbeitsvertragliche Regelung mit kollektivem Bezug handeln sollte, so ist doch die Beseitigung dieser arbeitsvertraglichen Regelung durch schlichte einseitige Nichtbezahlung nicht möglich.

Zum einen gibt es keine sogenannte negative betriebliche Übung, wonach zum Beispiel nach dreimaliger Nichtbezahlung ein Anspruch entfällt.

Zum anderen liegt auch keine konkludente Änderung des Arbeitsvertrages vor, wonach die tarifliche Sonderzahlung nicht mehr geschuldet würde. Diesbezüglich bestehen bereits deshalb Bedenken, weil es sich entweder um einen einzelvertraglich nicht abdingbaren tarifvertraglichen Anspruch oder nach anderer Ansicht um eine arbeitsvertragliche Regelung mit kollektivem Bezug handelt. In einer Konstellation mit kollektivem Bezug kann der Arbeitgeber nicht davon ausgehen, dass der einzelne Arbeitnehmer durch schlichtes Weiterarbeiten einer Abänderung zustimmt. Sein bloßes Schweigen stellt keine Willenserklärung dar.

Es kann daher vorliegend dahingestellt bleiben, ob der schriftliche Arbeitsvertrag der klagenden Partei, der dem Gericht nicht vorliegt, nach Angaben der klagenden Partei aber besteht, eine Schriftformklausel für Abänderungen des Arbeitsvertrages enthält.

ee.) Allein das Vorliegen wirtschaftlicher Probleme der Beklagten, die im Übrigen nicht näher substantiiert wurden, führt nicht automatisch zu einem Wegfall des Anspruchs auf die tarifliche Sonderzahlung. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des Tarifvertrages, wonach bei bestehenden tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien Ausnahmelösungen vereinbart werden können (§ 4.2 TV). Es genügt also nicht die wirtschaftliche Schwierigkeit an sich. Der Anspruch entfällt nur, wenn die Tarifvertragsparteien hierüber eine ausdrückliche Vereinbarung schließen.

ff.) Die klagende Partei ist auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) gehindert, den eingeklagten Anspruch zu verfolgen. Zwar mag es sein, dass die klagende Partei in den vorhergehenden Jahren ihre Ansprüche auf Sonderzahlung nicht geltend gemacht hat. Dies betrifft jedoch nicht das Jahr 2018. Hier hat die klagende Partei unmittelbar nach Fälligkeit zum 30.11.2018, nämlich am 11.12.2018 den Anspruch schriftlich geltend gemacht. Hinsichtlich des Jahres 2018 kann deshalb kein Vertrauen der beklagten Partei darauf entstanden sein, dass die klagende Partei ihr Recht nicht geltend machen würde.



gg.) Die Anwendbarkeit von Ausschlussfristen ist nicht ersichtlich.

3.) Die Höhe des eingeklagten Betrages ist zwischen den Parteien unstreitig. Insbesondere hat die klagende Partei den von der beklagten Partei als Weihnachtsgeld für das Jahr 2018 bezahlten Betrag bei der Klageforderung berücksichtigt.

4.) Der Zinsanspruch folgt aus §§ 291, 288 BGB (Rechtshängigkeitszinsen) da die Klageschrift der beklagten Partei zu dem im Tenor genannten Zeitpunkt zugestellt worden ist.

Nach all dem war der Klage in vollem Umfang stattzugeben.

B.)

I.) Die Kosten des Rechtsstreits waren gemäß § 46 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) in Verbindung mit §§ 495, 92 Absatz 2 1. Alternative ZPO in vollem Umfang der beklagten Partei aufzuerlegen, da es sich bei dem teilweise zurückgenommenen Klagebetrag (Verzugspauschale) um eine geringfügige Nebenforderung handelt, die keine besonderen Kosten verursacht hat.

II.) Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Absatz 1 ArbGG in Verbindung mit § 46 Absatz 2 ArbGG, §§ 3 ff. ZPO und entspricht der Höhe des bezifferten Klageantrags, über den durch das Urteil entschieden wurde.

III.) Ein Anlass, für den Fall der nur teilweisen Berufungseinlegung die Berufung zuzulassen bestand nicht. Der Statthaftigkeit der Berufung nach § 64 Absatz 2 ArbGG steht der Ausspruch im Tenor nicht entgegen.

## Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstraße 6, 70174 Stuttgart 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 muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert 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 soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende: