

Urschrift  
Arbeitsgericht Stuttgart  
Aktenzeichen: 7 Ca 460/20  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

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

**gegen**

- Bekl. -

**Proz.-Bev.:**

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - 7. Kammer - durch die Richterin am  
Arbeitsgericht ... d. ehrenamtliche Richterin ... und d. ehrenamtlichen Richter ... auf die  
mündliche Verhandlung vom 08.12.2020

**für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, 2.250,00 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit 30.01.2020 an die Klägerin zu bezahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 2.250,00 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

←		Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen			
11. DEZ. 2020			
<i>Stk</i>			
Erledigt:	Erreichte Frist:	Beachtet	

## Tatbestand

Die Parteien streiten über eine tarifliche Sonderzahlung betreffend das Jahr 2019.

Zwischen den Parteien wird bereits betreffend die tarifliche Sonderzahlung aus dem Jahr 2018 ein Rechtsstreit geführt. Das Arbeitsgericht Stuttgart (Urteil vom 27.02.2020 - 9 Ca 32/19) gab der Klage statt; die Beklagte hat hiergegen Berufung beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingelegt.

Der Bruttomonatsverdienst des Klägers belief sich auf 2.650,00 EUR.

Die Beklagte bezahlte an den Kläger im Jahr 2019 ein Weihnachtsgeld i.H.v. 400,00 EUR, das der Kläger sich auf das von ihm geltend gemachte tarifliche 13. Monatseinkommen anrechnen lässt.

Der Kläger ist Mitglied der IG BCE seit dem 01.06.2013.

Vor seiner Beschäftigung bei der Beklagten stand der Kläger langjährig in einem Beschäftigungsverhältnis zu der Firma W. GmbH.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist ungekündigt.

Mit Datum vom 01.08.2003 schloss die IG BCE mit der Firma 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 Bl. 7 ff. d. Akte 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.

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 Insolvenzschuldnerin Maschinen und immaterielle Werte. Ca. 50 der bei der Firma W. beschäftigten Arbeitnehmer setzten ihre Tätigkeit bei der Beklagten fort. Es fand eine Betriebsversammlung statt, auf der die Belegschaft Informationen unter anderem über § 613a BGB erhielt.

Die Beklagte bezahlte zu keinem Zeitpunkt an ihre Arbeitnehmer ein 13. tarifliches Monatseinkommen. Vielmehr wurde ein jährliches Weihnachtsgeld in wechselnder Höhe bis maximal ca. 800,00 € bezahlt.

Der Kläger machte mit Schreiben vom 16.12.2019 die Bezahlung des eingeklagten Betrages geltend.

Der Kläger bringt im Wesentlichen vor,  
die Beklagte sei zur Zahlung eines 13. Gehalts für das Jahr 2019 in der eingeklagten Höhe verpflichtet, weil sie die W. GmbH im Wege des Betriebsübergangs zum 01.11.2013 übernommen habe. Sie führe den Betrieb als wirtschaftliche Einheit fort.  
Der Anspruch ergebe sich aus dem Firmentarifvertrag der Firma W. GmbH über das 13. Monatsentgelt, dessen Anspruchsvoraussetzungen die Klägerin erfülle.  
Ein Verzicht auf tarifvertragliche Rechte sei zu bestreiten und vor dem Hintergrund des § 4 TVG auch rechtlich unerheblich.

**Der Kläger beantragt:**

**Die Beklagte wird verurteilt, 2.250,00 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit 30.01.2020 an die Klägerin zu bezahlen.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte bringt im Wesentlichen vor,  
der vom Kläger angeführte Tarifvertrag finde auf das vorliegende Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

Sie bestreite das Vorliegen eines Betriebsübergangs. Die Beklagte sei eine völlig andere Gesellschaft als die Insolvenzschuldnerin W. GmbH. Im Rahmen des Insolvenzverfahrens habe sie im Rahmen eines Asset Deals Gegenstände und Wirtschaftsgüter sowie einen imma-

teriellen Wert gekauft. Sie habe gänzlich andere Gesellschafter, andere Geschäftsführer und auch einen anderen Namen. Ein Betriebsübergang liege daher nicht vor.

Der Firmentarifvertrag sei auch schon zu Zeiten der Firma W. GmbH nicht mehr vollzogen worden. Aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten seien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien Betriebsvereinbarungen für die jeweiligen Kalenderjahre über die Höhe oder den Auszahlungszeitpunkt der Jahresleistung getroffen worden. Die abschließende Industriewerkschaft Bergbau Chemie Energie, Landesbezirk Baden-Württemberg, habe keine weitergehenden Betriebsvereinbarungen mit der Beklagten abgeschlossen. Dennoch seien fortlaufend, auch nach Kauf aus der Insolvenz, im Jahr 2013 die Weihnachtsgelder in unterschiedlicher Höhe aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Beklagten bezahlt worden. Aus dieser Historie sei nicht ersichtlich und rechtlich nicht nachvollziehbar, weshalb nunmehr auf einen Tarifvertrag der W. GmbH als Anspruchsgrundlage für das weitere Begehren am 01.08.2003 Bezug genommen werde.

Weder der Kläger noch der Betriebsrat habe in der Vergangenheit weitergehende Ansprüche geltend gemacht, so dass die Geltendmachung nun gegen Treu und Glauben verstoße. Die Voraussetzungen der § 4 Nr. 2 des Tarifvertrags seien im Übrigen nach wie vor gegeben.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst dazu vorgelegten Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die Klage ist zulässig und begründet.

Dem Kläger steht gegen die Beklagte 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 2019 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 tarifvertragsschließende Partei.

Die Tarifbindung der klagenden Partei folgt aus ihrer unstreitigen Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft, der IG BCE, die seit dem 01.06.2013 gegeben ist.

- b.) Das Arbeitsgericht Stuttgart führt in der Sache 9 Ca 32/19 weiter Folgendes aus:

*„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 be-*

*ruft. 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 einzel-*

*vertraglich 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.“*

Dem ist nichts hinzuzufügen. Die Kammer schließt sich diesen überzeugenden Ausführungen auch im vorliegenden Fall an.

3. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 291, 288 BGB (Rechtshängigkeitszinsen).

## II.

1. Die Kosten des Rechtsstreits trägt gem. §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Beklagte als unterliegende Partei.
2. 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.
3. 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: