

Abschrift

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

54 Ca 11692/18

Verkündet

am 27.06.2019

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

I. **Namen des Volkes**

Urteil

In Sachen

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin,
Genthiner Str. 35, 10785 Berlin

- Kläger -

gegen

- Beklagte

hat das Arbeitsgericht Berlin, 54. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 29.04.2019

für Recht erkannt:

I.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 712,40 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins aus 165,70 € ab 12.09.2019, aus weiteren 57,85 € ab 10.01.2019, aus weiteren 141,13 € ab 05.03.2019 und aus weiteren 57,54 € ab 26.03.09 zu zahlen.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 1/3 und die Beklagte zu 2/3.

III.

Der Streitwert beträgt 1.072,40 €.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Gewährung von Tariferhöhungen auf das Altersteilzeitentgelt des Klägers.

Der Kläger, bei der Beklagten beziehungsweise deren Rechtsvorgängerinnen seit 1974 beschäftigt, schloss mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten unter dem 07.09.2015 einen „Arbeitsvertrag für verblockte Altersteilzeit nach dem TV FlexÜ vom 21. November 2008“ (Blatt 8 fortfolgende der Akte). Dabei vereinbarten die Parteien unter anderem:

„§ 1 Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnt am 01.03.2016.

...

...

§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit

...

2. Die Arbeitszeit wird gem. Ziffer 2.2 TV FlexÜ so verteilt, dass sie im ersten Abschnitt des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vom 01.03.2016 bis 30.11.2018 voll geleistet wird (Arbeitsphase) und der Beschäftigte anschließend ab dem 01.12.2018 bis zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wird (Freistellungsphase).

...

§ 5 Vergütung

...

3. Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der Arbeitsphase an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

...

§ 12 Schlussbestimmungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden die aufgrund Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für den Betrieb räumlich und fachlich jeweils geltenden Tarifverträge (derzeit die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet I) in der jeweils gültigen Fassung und die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen Anwendung, soweit der Beschäftigte unter den persönlichen Geltungsbereich fällt und im Einzelfall nicht ausdrücklich etwas anderes zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten vereinbart

worden ist. ..."

Zum 01.01.2018 trat die Beklagte aus dem Arbeitgeberverband VME Berlin-Brandenburg aus. Ab diesem Zeitpunkt gab sie die zwischen dem VME Berlin-Brandenburg und der IG Metall vereinbarten Tarifierhöhungen an den Kläger nicht mehr weiter.

Dem Kläger wurden fortwährend, auch über den März 2018 hinaus, monatlich auf Basis seiner Entgeltgruppe 9 Hauptstufe ein Tarifentgelt von 1.782,50 Euro brutto, eine Leistungszulage in Höhe von 187,16 Euro brutto sowie ein Aufstockungsbetrag im Rahmen der Altersteilzeit in Höhe von 706,39 Euro brutto gewährt. Nach Beendigung des Arbeitsphase rechnete die Beklagte im Dezember 2018 das Arbeitszeitguthaben des Klägers mit 1.211,75 Euro brutto ab (Abrechnung Blatt 57 der Akte).

Der Kläger geht davon aus, dass ihm sowohl die von den Tarifpartnern vereinbarte tarifliche Einmalzahlung für März 2018 in hälftiger Höhe, also 50,00 Euro brutto, zu gewähren sei wie auch die tarifliche Entgelterhöhung ab 01.04.2018 in Höhe von 4,3 Prozent, wofür er einen monatlichen Betrag von 57,85 Euro brutto errechnet. Mit der vorliegenden Klage macht er diese Zahlungen für den Zeitraum April 2018 bis Februar 2019 geltend, auch wegen der Auszahlung des Gleitzeitkontos, hier verlangt er zusätzlich zu den gezahlten 1.211,75 Euro brutto weitere 26,05 Euro.

Es erfolgten wiederholte außergerichtliche Geltendmachungen, zuerst mit Schreiben vom 19.06.2018 (Blatt 6 der Akte), hier wurden 50,00 Euro für März sowie jeweils 57,85 Euro für April und Mai 2018 verlangt, weitere Geltendmachungen erfolgten unter dem 26.09.2018 und 18.12.2018. Der Kläger geht weiter davon aus, dass ihm ein monatlicher pauschalierter Verzugsschaden in Höhe von 40,00 Euro geschuldet ist.

Der Kläger beantragt :

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 165,70 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Verzugsschaden in Höhe von 120,00 EUR zu zahlen.
3. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 57,85 EUR brutto für den Monat Juni 2018 sowie weitere 40,00 EUR Verzugsschaden zu zahlen.
4. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 57,85 EUR brutto für den Monat Juli 2018 sowie weitere 40,00 EUR Verzugsschaden zu zahlen.

5. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 57,85 EUR brutto für den Monat August 2018 sowie weitere 40,00 EUR Verzugsschaden zu zahlen.
6. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 57,85 EUR brutto für den Monat September 2018 sowie weitere 40,00 EUR Verzugsschaden zu zahlen.
7. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 57,85 EUR brutto für den Monat Oktober 2018 sowie weitere 40,00 EUR Verzugsschaden zu zahlen.
8. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 57,85 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der jeweiligen Klageerweiterung sowie einen weiteren Verzugsschaden in Höhe von 40,00 Euro netto zu zahlen.
9. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 141,13 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klageerweiterung zu zahlen.
10. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 57,54 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klageerweiterung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte geht davon aus, dass sie an Tarifabschlüsse, die die Tarifpartner nach ihrem Verbandsaustritt, hier zum 31.12.2017, vereinbaren, nicht mehr gebunden ist und demzufolge die Tarifierhöhungen ab März beziehungsweise fortlaufend April 2018 dem Kläger nicht schuldet. Sie geht davon aus, dass die Regelung in § 5 Nummer 3 des Altersteilzeitvertrages, wonach das Altersteilzeitentgelt während der Arbeitsphase an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teilnehme, keine arbeitsvertraglich-dynamische Bezugnahme auf den Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung enthalte. Die Verzugskostenpauschale sei nach der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes nicht geschuldet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze und Terminprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist insgesamt zulässig, aber nur teilweise begründet.

1.

Die Klage ist begründet, soweit der Kläger die Nachzahlung von Lohndifferenzen ab April 2018 sowie einmalig 50,--€ brutto begehrt.

a)

Der Anspruch auf einen einmaligen Pauschalbetrag in Höhe von 50,00 Euro ist begründet aus Ziffer 3.1.2.2 des ERA-Entgelttarifvertrages für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiete I und II in der Fassung vom 19.02.2018 in Verbindung mit § 12 Absatz 1 des Altersteilzeitvertrages vom 07.09.2015. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (siehe Entscheidung 18.04.2007 NZA 2007, Seite 965) ist eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den im Arbeitsvertrag genannten Tarifvertrag nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist, eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers nicht berührt wird. Das Bundesarbeitsgericht hat seinerzeit in Abänderung seiner früheren Rechtsprechung entschieden, dass eine individualvertragliche Klausel, die nach ihrem Wortlaut ohne Einschränkung auf einen bestimmten Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung verweist, im Regelfall dahin auszulegen ist, dass der Tarifvertrag in der jeweiligen Fassung gelten soll und die Geltung nicht von Faktoren abhängt, die im Vertrag nicht genannt sind oder sonst von den Parteien ersichtlich zur Voraussetzung gemacht worden sind. Die Bezugnahmeklausel könne auch bei einer etwaigen Tarifgebundenheit des Arbeitgebers grundsätzlich keine andere Wirkung haben als bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber.

§ 12 Absatz 1 des Altersteilzeitvertrages enthält eine derartige unbedingte zeitdynamische Verweisung, wenn es hier heißt: "Auf das Arbeitsverhältnis finden die aufgrund Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für den Betrieb räumlich und fachlich

jeweils geltenden Tarifverträge (derzeit die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet I) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, soweit der Beschäftigte unter den persönlichen Geltungsbereich fällt und im Einzelfall nicht ausdrücklich etwas anderes zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten vereinbart worden ist.“ Damit ist dynamisch verwiesen worden auf die für den Betrieb jeweils räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge.

Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht daraus, dass die Formulierung aufgenommen worden ist: „... die aufgrund Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ... geltenden Tarifverträge“. Damit wird die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses wirkende Ursache für die Auswahl eines bestimmten Tarifvertragswerkes benannt, hier der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet I. Die Frage, ob bei einem Verbandswechsel der Beklagten dann ein anderes Tarifwerk zur Anwendung käme, kann hier offen bleiben. Jedenfalls ist die Formulierung nicht dahin zu verstehen, dass die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie nur „während“ der Tarifgebundenheit der Beklagten Anwendung finden sollen. Eine derart einschränkende Wirkung der Verweisung hätte eindeutig zum Ausdruck gebracht werden müssen und stünde im Übrigen im Widerspruch zu § 5 Nummer 3 des Vertrages, wonach das Altersteilzeitentgelt während der Arbeitsphase an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teilnimmt.

b)

Die Beklagte schuldet demzufolge für die Zeit ab 01.04.2018 die 4,3-prozentige Tarifierhöhung, wie sie in den neu festgelegten Grundentgelten, Anhang 4 zum ERA-Entgelttarifvertrag vom 19.02.2018, zum Ausdruck kommen, siehe Ziffer 3.1.3 ERA-Entgelttarifvertrag. Gemäß Ziffer 5.1 und 5.3 des auf den vor dem 1.1.2016 abgeschlossenen Altersteilzeitvertrag des Klägers noch anwendbaren Tarifvertrages zum Flexiblen Übergang in die Rente für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiete I und II vom 21.11.2008 (TV FlexÜ) ist die tarifliche Lohnerhöhung auf das dem Kläger monatlich gewährte Tarifentgelt von 1.782,50 Euro wie auch auf die Leistungszulage von 187,16 Euro zu entrichten.

Die Frage, ob auch der Aufstockungsbetrag gemäß Ziffer 6 des TV FlexÜ an der tariflichen Entwicklung teilnimmt, kann hier offen bleiben, da die von dem Klägervertreter monatlich mit 57,85 Euro bezifferten Differenzbeträge schon hinter der Summe von 4,3 Prozent aus (1.782,50 Euro + 187,16 Euro =) 1.969,66 Euro 84,70

Euro zurückbleiben.

Monatlich jedenfalls 57,85 Euro brutto sind geschuldet für den Zeitraum April 2018 bis Februar 2019, dem letzten mit der Klage geltend gemachten Monat. Weshalb für Dezember 2018 bis Februar 2019 nur ein monatlicher Differenzbetrag von 57,54 € brutto geltend gemacht wird, ist nicht erläutert.

c)

Eine 4,3-prozentige Erhöhung ist gemäß der Protokollnotiz zu Ziffer 5.4 TV FlexÜ von 2008 auch geschuldet für das am Ende der Arbeitsphase auszahlende Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto. Ausweislich der Abrechnung für Dezember 2018 (Blatt 57 der Akte) ist zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos ein Betrag von 1.211,75 Euro ausbezahlt worden, 4,3 Prozent hierfür übersteigen deutlich den von der Klägerseite geltend gemachten Betrag von 26,05 Euro brutto.

d)

Die tarifliche Geltendmachungsfrist von drei Monaten ab Fälligkeit gemäß Ziffer 15.1 des Manteltarifvertrages in der ab 01.01.2018 gültigen Fassung ist durch das Geltendmachungsschreiben vom 19.06.2018 sowie die weiteren außergerichtlichen Geltendmachungen vom 20.06., 26.09. und 18.12.2018 gewahrt.

e)

Soweit der Kläger auf diese Forderungen Zinsen ab der jeweiligen Rechtshängigkeit begehrt, ist der Anspruch aus § 291 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) begründet.

2.

Der Anspruch auf die monatlichen Verzugskostenpauschalen in Höhe von 40,00 Euro ist nicht gemäß § 288 Absatz 5 BGB begründet; nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG 25.09.2018, NZA 2019 Seite 121) verdrängt die Regelung des § 12 a ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz) diese allgemeine zivilrechtliche Regelung als speziellere Vorschrift.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Absatz 1 ZPO (Zivilprozessordnung) und ist erfolgt im Verhältnis des Obsiegens zum Unterliegen. Der Streitwert berechnet sich nach §§ 3, 5 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin ,**

eingegangen sein.

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

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Arbeitsgerichtsgesetz genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 Zivilprozessordnung. Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für den Kläger ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 Arbeitsgerichtsgesetz :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumnung nicht vorgelegen habe."

Schön