
Datum: 05.09.2012
Gericht: Arbeitsgericht Dortmund
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 3755/12
ECLI: ECLI:DE:ARBGDO:2012:0905.2CA3755.12.00

Schlagworte: Tarifvertrag, Einzelhandel, arbeitsvertragliche Bezugnahme

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.586,88 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 09.03.2012 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 643,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 09.03.2012 aus 592,00 EUR und seit dem 09.08.2012 aus 51,00 EUR zu zahlen.
3. Es wird festgestellt, dass die von der Beklagten seit Juli 2011 vorgenommene Anrechnung der Tariflohnerhöhung um 74,00 EUR auf die freiwillige Zulage des Klägers unzulässig ist.
4. Die Beklagte wird verurteilt, 627,00 EUR auf die Versicherung des Klägers mit der Versicherungsnummer G4-00-34567 bei der E1 Pensionskasse AG, zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den 1.152,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2012 zu zahlen.
6. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

7. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 15 % und die Beklagte zu 85 %.

8. Der Streitwert wird auf 6.502,18 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten die aktuellen Tarifverträge für den Einzelhandel im Arbeitsverhältnis des Klägers zur Anwendung zu bringen. 1 2

Der am 21.04.1961 geborene Kläger ist seit dem 05.10.1987 als Techniker im Außendienst bei der Beklagten bzw. verschiedenen arbeitsrechtlichen Rechtsvorgängerinnen tätig. 3

Das Arbeitsverhältnis wurde zum 05.10.1987 mit dem Großversandhaus Q1 KG begründet, welche durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband selbst tarifgebunden war. Der hierzu unter dem 13.10.1987 geschlossene Arbeitsvertrag sah u.a. folgendes vor: 4

"Für Ihr Arbeitsverhältnis gelten die Tarifverträge des Einzelhandels Nordrhein-Westfalen, die gesetzlichen Bestimmungen, die Betriebsordnung, die Gesamtbetriebsvereinbarungen, die Unfallverhütungsvorschriften und die Richtlinien des Unternehmens in der jeweils gültigen Fassung." 5

Wegen des weiteren Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Ablichtung, Bl. 64 f. d.A., Bezug genommen. 6

Im Jahr 2003 ging das Arbeitsverhältnis sodann im Wege eines Betriebsübergangs auf die P1 GmbH Technischer Kundendienst über. 7

Im Rahmen einer Umstrukturierung schloss die P1 GmbH Technischer Kundendienst mit dem Kläger unter dem 22.09.2004 eine Vereinbarung über eine Teilabfindung, da der Kläger in eine niedrige Tarifgruppe des Einzelhandels NRW eingruppiert wurde und hierdurch sich die Grundbezüge verringerten. In der Vereinbarung (Bl. 111 d.A.) heißt es: 8

"Für Ihre damit verbundenen Umsetzung von der B III b in die L III d des MTV EH in NRW ab dem 01.04.2004 (nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist) und der darauf beruhenden Verringerung Ihrer bisherigen Grundbezüge erhalten Sie eine einmalige Teilabfindung des Unterschiedsbetrages ausgezahlt." 9

Bei einer im Jahr 2006 von der P1 GmbH Technischer Kundendienst durchgeführten Umstrukturierung teilte diese dem Kläger mit Schreiben vom 31.03.2006 mit, dass sein Arbeitsverhältnis von betriebsbedingter Kündigung betroffen sei. In dem Schreiben, Bl. 124 d.A., heißt weiter: 10

"Allerdings stehen noch einige freie Arbeitsplätze im Bundesgebiet zur Verfügung. Anbei eine Liste der freien Arbeitsplätze, die innerbetrieblich bundesweit ausgeschrieben sind. Die Details zu den angebotenen Stellen sind dem P1-Intranet oder den innerbetrieblichen Aushängen zu entnehmen." 11

Ausgeschrieben waren verschiedene Stellen als "Service-Techniker Sonderabläufe" im Außendienst. In der Stellenausschreibung (Kennziffer P 07/06, vgl. Bl. 126 d.A.) heißt es u.a.:	
"Vergütung:	13
<i>entsprechend Tarifvertrag Einzelhandel"</i>	14
Der Kläger bewarb sich unter dem 03.04.2006 mit dem hierzu vorgesehenen Antwortformular (vgl. Bl. 127 d.A.) um eine der ausgeschriebenen Stellen. Im Rahmen der Bewerbung wurde der Kläger sodann als Außendienstmitarbeiter für das Gebiet Sauer- und Münsterland tätig, wobei die Tätigkeit nicht mehr wie zuvor mit Servicetechniker Rundfunk und Fernsehen sondern ab dem 01.07.2006 mit Servicetechniker Sonderabläufe beschrieben wurde.	15
Die P1 GmbH Technischer Kundendienst fertige hierzu ein Schreiben (Bl. 128 d.A), welches ausdrücklich als Zusatz zum Vertrag gelten sollte. In dem Schreiben wird die aktuelle Tarifgruppe L III D festgehalten. Zudem wird die außertarifliche Zulage genannt, wobei diese als freiwillige Zulage bezeichnet beschrieben wird. Zudem heißt es:	16
<i>"Es handelt sich um eine freiwillige Leistung ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Auch mehrmalige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch."</i>	17
Ein neuer separater schriftlicher Arbeitsvertrag wurde nicht geschlossen.	18
Die P1 GmbH Technischer Kundendienst schloss mit der Gewerkschaft ver.di unter dem 23.08.2007 einen Anerkennungstarifvertrag, wonach die P1 GmbH Technischer Kundendienst die Tarifverträge für den Einzelhandel NRW unter näherer Bezeichnung in jeweils gültiger Fassung anerkannt hat. Wegen des Inhalts des Anerkennungstarifvertrages wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Ablichtung, Bl. 14 ff. d.A., verwiesen.	19
Zum 01.01.2010 übernahm die jetzige Beklagte Teile des laufenden Geschäftsbetriebes sowie die Außendienststruktur von der zu diesem Zeitpunkt insolventen P1 GmbH Technischer Kundendienst. Auch der Kläger wurde übernommen. Über die mit diesem Betriebsübergang einhergehenden Folgen informierten die P1 GmbH Technischer Kundendienst und die Beklagte in einem gemeinsamen Schreiben vom 20.01.2010, vgl. Bl. 10 ff. d.A.)	20
In dem Informationsschreiben wurde darauf hingewiesen, dass die Beklagte nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sei. In Bezug auf den Anerkennungstarifvertrag wurde mitgeteilt, dass dieser gemäß der Vorschrift des § 613 a BGB Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse werde und individualrechtlich weitergelte.	21
Ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag wurde zwischen den Parteien nicht geschlossen.	22
Zum 01.07.2011 erhöhte die Beklagte die tarifliche Vergütung des Klägers von brutto 2.465,00 Euro auf 2.539,00 Euro, mithin um 74,00 Euro brutto monatlich. Dabei rechnete sie die Erhöhung jedoch auf die außertarifliche Zulage an, so dass sich diese Zulage auf nur noch 37,08 Euro brutto reduzierte.	23
Diese und andere Ansprüche machte der Kläger mit Schreiben vom 27.12.2011 gegenüber der Beklagten geltend.	24
Der Kläger verlangt mit seiner bei Gericht am 01.03.2012 eingegangenen und mehrfach erweiterten Klage verschiedene Zahlungen.	25

Der Kläger ist der Ansicht, die Einzelhandelstarifverträge würden in der jeweils aktuellen Fassung im Arbeitsverhältnis gelten, so dass die Beklagte verpflichtet sei, auch Tarifierhöhungen zu zahlen. Dies folge aus verschiedenen Umständen, insbesondere auch daraus, dass der Arbeitsvertrag in 2006 abgeändert und dabei erneut auf die tarifliche Vergütung entsprechend der einschlägigen Entgeltgruppe abgestellt worden sei. Daraus folge eine dynamische Anwendung der Tarifverträge.	26
Soweit die Beklagte den Tariflohn in 2011 erhöht, aber gleichzeitig eine Verrechnung mit der Zulage vorgenommen habe, sei dies unzulässig. Dem würde die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 19.12.2006 entgegenstehen (Bl. 22 d.A.), wonach eine Tarifierhöhung nur unter bestimmten Voraussetzungen auf übertarifliche Entgeltbestandteile angerechnet werden könne. Da diese Voraussetzungen nicht vorliegen würden, insbesondere die keine Beratung im Wirtschaftsausschuss erfolgt, sei die Anrechnung danach unzulässig.	27
Der Kläger macht die Zahlung von 74,00 Euro für die Zeit von Juli 2011 bis Februar 2012 in Höhe von 592,00 Euro geltend und begehrt die Feststellung, dass die Anrechnung unzulässig sei.	28
Der Kläger ist zudem der Ansicht, ihm stehe die tarifliche Jahressonderzahlung für das Jahr 2011 zu. Diese betrage 62,5 % des Gehaltes, mithin 1.586,88 Euro.	29
Der Kläger begehrt zudem die Zahlung von 1.431,00 Euro auf sein Versorgungskonto bei der E1 Pensionskasse. Er trägt hierzu vor, dass der Anspruch auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung von 2003 (vgl. Bl. 32 ff. d.A.) zurückgehe und die Rechtsvorgänger der Beklagten eine Garantiezahlung von 477,00 Euro jährlich zugesagt hätten (Schreiben von Juli 2003, Bl. 73 ff. d.A.). Von 2003 bis 2008 sei mindestens dieser Betrag auf das Versorgungskonto geleistet worden. Ab 2009 sei keine Zahlung erfolgt, so dass der Kläger die Zahlung für 3 Jahre (2009-2011) verlange.	30
Zudem müsse die Beklagte 150,00 Euro für das Jahr 2011 nach dem Tarifabschluss vom 29.06.2011 als tarifliche Vorsorgeleistung auf das Versorgungskonto des Klägers zahlen.	31
Mit Klageerweiterung vom 12.07.2012 fordert der Kläger zudem noch Urlaubsgeld nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen im Einzelhandel. Das Urlaubsgeld betrage unabhängig vom eigenen Vergütungsanspruch danach 50 % des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I (Verkäufer etc.). Dieser Entgeltanspruch betrage 2.204,00 Euro, so dass dem Kläger 1.102,00 Euro zustünden. Betriebsüblich sei das Urlaubsgeld stets im Mai ausgezahlt worden. Der Kläger habe aber im Mai 2012 keine entsprechende Zahlung erhalten.	32
Der Kläger fordert zudem die ab Mai 2012 fällige Einmalzahlung nach § 4 des Lohntarifvertrages vom 29.06.2011 in Höhe von 50,00 Euro.	33
Der Kläger fordert mit Klageerweiterung vom 09.08.2012 zudem die Zahlung von 51,00 Euro brutto. Er gibt an, dass die tarifliche Vergütung ab dem 01.07.2012 um 51,00 Euro auf 2.590,00 Euro erhöht worden sei. Diese Erhöhung habe die Beklagte aber zu Unrecht nicht an den Kläger gezahlt.	34
Der Kläger beantragt,	35

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.586,88 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 643,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
3. Festzustellen, dass die von der Beklagten seit Juli 2011 vorgenommene Anrechnung der Tariflohnerhöhung um 74,00 EUR auf die freiwillige Zulage des Klägers rechtsunwirksam ist.
4. Die Beklagte zu verurteilen, 1.431,00 EUR auf die Versicherung des Klägers mit der Versicherungsnummer G4-00-34567 bei der E1 Pensionskasse AG, zu zahlen.
5. Die Beklagte zu verurteilen, die tarifliche Vorsorgeleistung in Höhe von 150,00 EUR für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis 30.04.2011 auf die betriebliche Altersversorgung des Klägers bei der E1 Pensionskasse AG, zur Versicherungsnummer G4-00-34567 zu zahlen.
6. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.102,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2012 zu zahlen.
7. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 50,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,	37
die Klage abzuweisen.	38
Sie ist der Ansicht, dass die Tarifverträge des Einzelhandels keine dynamische Geltung finden würden.	39
Die Beklagte ist der Auffassung, dass es sich bei der Bezugnahme auf die Tarifverträge im Arbeitsvertrag von 1987 um eine Bezugnahmeklausel handele, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als sogenannte Gleichstellungsabrede zu verstehen sei. Wegen des Übergangs auf die nicht tarifgebundene Beklagte finde daher nur noch eine statische Anwendung statt.	40
Der Anerkennungstarifvertrag von 2007 wirke wegen des Betriebsübergangs auf die Beklagte ebenfalls nur noch statisch.	41
Die Zahlung der Tariflohnerhöhung in 2011 führe nicht zu einer Verpflichtung der Beklagten, auch zukünftig die Vergütung entsprechend der Tarifveränderungen anzupassen.	42
Die Beklagte ist zudem der Auffassung, dass es in 2006 keine Abänderung des Arbeitsvertrages gegeben habe, welche zu einer erneuten Bezugnahme auf die Tarifverträge und damit zu einer dynamischen Anwendung führen würde.	43
Die geltend gemachten Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) stünden dem Kläger daher nur in der Höhe zu, wie sie durch Tarifverträge zum Stand 1.1.2010 – Zeitpunkt des Betriebsübergangs auf die Beklagte – gegolten hätte. Tariflohnerhöhungen müsse die Beklagte aber nicht zahlen.	44
Die in 2011 vorgenommene Anrechnung der Lohnerhöhung auf die außertarifliche Zulage sei zulässig gewesen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung, die dem entgegenstünde, sei unwirksam, was die Beklagte weiter ausführt. Zudem handele es sich bei der Zulage ausdrücklich um eine freiwillige Zulage, die also jederzeit habe gekürzt werden können.	45
Die Ansprüche auf Zahlung zur betrieblichen Altersversorgung seien – so die Beklagte – nicht ausreichend dargelegt. Der Kläger hätte hier weiter substantiiert vortragen müssen, worauf genau er die Ansprüche stützt. Die Ansprüche 2009 und 2010 seien zudem jedenfalls nach	46

der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und der von ihnen geäußerten
Rechtsauffassungen wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst
Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 47

Entscheidungsgründe 48

Die Klage ist zulässig und im Wesentlichen begründet. 49

I. 50

Der Feststellungsantrag ist zulässig. 51

Das nach § 256 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse des Klägers liegt in der
weitgehend zukunftsgerichteten Verpflichtung der Beklagten zur weiteren Zahlung der vollen
Zulage. Durch die Feststellung wird die den Zahlungsanträgen zugrunde liegende
Fragestellung abschließend geklärt, ohne dass der Kläger immer wieder neu klagen muss,
um im Rahmen von Zahlungsklagen gerichtlich prüfen zu lassen, ob eine Anrechnung
zulässig sei. 52

II. 53

Die Klage ist im Wesentlichen auch begründet. 54

1. 55

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden nach Auffassung der Kammer die jeweils
gültigen Tarifverträge des Einzelhandels NRW Anwendung. Dies gilt jedenfalls für die hier
ausschließlich streitigen tariflichen Regelungen, die vergütungrelevante Punkte regeln. 56

Dies folgt daraus, dass es zwischen Kläger und der P1 GmbH Technischer Kundendienst im
Jahr 2006 zu einer Arbeitsvertragsänderung gekommen ist. Darin ist nach Ansicht der
Kammer eine individualvertragliche Inbezugnahme zu sehen. Die vom Kläger
herangezogenen aktuellen Tarifverträge für den Einzelhandel NRW finden zwar nicht
aufgrund der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag aus 1987 oder aufgrund des
Anerkennungstarifvertrages, jedoch aber durch die Arbeitsvertragsänderung aus 2006
Anwendung. 57

a) 58

Die Anwendbarkeit der streitgegenständlichen Vergütungsregelungen folgt nicht aus der
Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag aus 1987. Diese Klausel ist als Gleichstellungsabrede
im Sinne der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszulegen, weshalb
tarifliche Neuregelungen nach Wegfall der Tarifgebundenheit auf Arbeitgeberseite von ihr
nicht mit umfasst sind. 59

Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht waren bei entsprechender
Tarifgebundenheit des Arbeitgebers Bezugnahmeklauseln in aller Regel als sogenannte
Gleichstellungsabreden auszulegen (vgl. nur BAG 10.Dezember 2008 - 4 AZR 881/07- zitiert
nach juris). Dies führte bei einem Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers dazu, dass
die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch in der Fassung zum Zeitpunkt
dieses Wegfalls anzuwenden waren. Diese Auslegungsregel wird durch das 60

Bundesarbeitsgericht aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart worden sind (vgl. BAG 18. November 2009 - 4 AZR 514/08 – zitiert nach juris). Danach ist die Bezugnahme als Gleichstellungsabrede zu verstehen, so dass nach dem Wegfall der Tarifbindung des Arbeitgebers durch Betriebsübergang auf die Beklagte, nur noch eine statische Weitergeltung (Stand 01.01.2010) greift.

b) 61

Die Anwendbarkeit der streitgegenständlichen tarifvertraglichen Vergütungsregelungen folgt jedoch aus der Arbeitsvertragsänderung aus 2006. Das Schreiben der P1 GmbH Technischer Kundendienst aus 2006 – Bl. 128 d.A. – wird ausweislich der dort konkreten Benennung ein Zusatz zum Vertrag. Im Vertrag wird auf die einschlägige Tarifnorm "L III D" Bezug genommen. 62

Die Kammer ist der Auffassung, dass hierdurch eine Bezugnahme auf die jeweils gültige tarifliche Regelung erfolgen sollte und erfolgt ist. Es kommt in erster Linie auf den Wortlaut der übereinstimmenden Erklärung an. Vom Wortlaut abweichende Regelungsziele oder Motive können nur dann bei der Auslegung berücksichtigt werden, wenn sie im Vertrag selbst oder in den Begleitumständen bei Vertragsschluss mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gekommen sind (BAG 22. Oktober 2008 - 4 AZR 793/07- Rn.30 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr.67 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr.40). Dass es sich bei der erfolgten Niederschrift der Tarifgruppe nicht nur um eine deklaratorische und beschreibende Benennung der Tarifgruppe handelte, wird für die Kammer aus den weiteren Geschehnissen deutlich. Die P1 GmbH Technischer Kundendienst bot dem Kläger zuvor wegen Wegfalls seines Arbeitsplatzes verschiedene andere Arbeitsplätze an und verwies dabei auf die erfolgten Stellenausschreibungen. In der Stellenausschreibung des Klägers heißt es, dass die Vergütung insgesamt entsprechend "Tarifvertrag Einzelhandel" erfolgen werde. Auf diese Ausschreibung hat sich der Kläger beworben und wurde entsprechend weiterbeschäftigt, wobei eben das Schreiben – Bl. 128 d.A. – verfasst wurde. Den Hinweis in der Stellenausschreibung verbunden mit der Beschreibung der Tarifgruppe konnte der Kläger ebenso wie ein objektiver Dritter aber nach Ansicht der Kammer nur so verstehen als dass sich die gesamte Vergütung dann eben tatsächlich nach dem jeweils gültigen Tarif richtet. Die Parteien haben damit in 2006 eine erneute Bezugnahme auf die Tarifverträge des Einzelhandels vereinbart. 63

Eine ausdrückliche Bezugnahme auf die jeweils gültigen Tarifverträge ist zwar nicht enthalten. Diese ergibt sich aber wie aufgezeigt aus den Umständen und folgt zudem daraus, dass eine Bezugnahme auf Tarifverträge im Zweifel als dynamische auszulegen ist. 64

Diese Regelung aus 2006 fällt dann aber als "Neuvertrag" nicht mehr unter die aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterzuführende Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede – zumal die P1 GmbH damals nicht tarifgebunden war. Die Regelung enthält vielmehr eine konstitutive Bezugnahme auf die Vergütungs-Tarifverträge des Einzelhandels NRW in ihrer jeweiligen Fassung. 65

Danach ist die vom Kläger und der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der P1 GmbH Technischer Kundendienst, vereinbarte Arbeitsvertragsänderung, was die Bezugnahmeklausel angeht, als Neuvertragsabschluss einzustufen. 66

2. 67

68

Der Kläger hat daher Anspruch auf Vergütung nach den aktuellen tariflichen Regelungen. Ihm steht der aktuelle Tariflohn unter Berücksichtigung der Tarifierhöhungen aus 2011 und 2012 zu. Er kann ebenfalls die Einmalzahlung aus Mai 2012 sowie die begehrten Sonderzahlungen beanspruchen.

a) 69

Die Ansprüche stellen sich wie folgt dar: 70

- Sonderzahlung 2011 – 1.586,88 Euro – Tenor Ziff. 1 71
- Urlaubsgeld 2012 – 1.102,00 Euro – Tenor Ziff. 5
- Einmalzahlung 2012 – 50,00 Euro. Tenor Ziff. 5
- Tarifierhöhung Juli 2012 – 51,00 Euro- Tenor Ziff. 2
- Wirksame Tarifierhöhung Juli 2011 – 592,00 Euro - Tenor Ziff. 2.

b) 72

Die von der Beklagten im Hinblick auf die gewährte Tarifierhöhung ab Juli 2011 vorgenommene Kürzung der Zulage (geltend gemacht in Höhe von 592,00 Euro) ist unzulässig. Der Kläger kann folglich die Zahlung der 592,00 Euro verlangen. 73

Unabhängig von der Frage der Zulässigkeit einer Anrechnung nach der GBV 2006, deren Unwirksamkeit die Beklagte behauptet, ist der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht wirksam vereinbart. 74

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts benachteiligt ein vertraglich vereinbarter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist gemäß § 307 Abs.1 Satz 1 BGB unwirksam (BAG, Urt. vom 25.04.2007 – 5 AZR 627/06 – NZA 2007, 853-855). Der Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt widerspricht dem Zweck des Arbeitsvertrags. Denn dem Arbeitgeber soll ermöglicht werden, vom Arbeitnehmer die vollständige Erbringung der geschuldeten Leistung zu verlangen und seinerseits über die von ihm geschuldete Gegenleistung zu disponieren. Damit verhindert der Ausschluss des Rechtsanspruchs die Verwirklichung des Prinzips der Vertragsbindung und löst die synallagmatische Verknüpfung der Leistungen beider Vertragsparteien. Die Möglichkeit, die zugesagte Zahlung grundlos und dazu noch ohne jegliche Erklärung einzustellen, beeinträchtigt die Interessen des Arbeitnehmers grundlegend. Dies gilt auch dann, wenn es sich bei den unter einem Vorbehalt stehenden Leistungen nicht um die eigentliche Grundvergütung, sondern um eine zusätzliche Abgeltung der Arbeitsleistung in Form einer Zulage handelt. Auch derartige Zulagen stellen laufendes Arbeitsentgelt dar, sind also in das vertragliche Synallagma eingebundene Leistungen. Der Umfang der unter einem "Freiwilligkeitsvorbehalt" zugesagten Leistungen ist dabei unerheblich. Die Freiwilligkeitsklausel umfasst hier monatliche Zahlungen, was zur Unwirksamkeit führt. 75

Eine Anrechnungsmöglichkeit auf Tariflohnerhöhungen ist nicht vorgesehen und wird von der Beklagten auch nicht behauptet. Im Gegenteil ist sie der Auffassung, dass die bedingte Anrechnungsmöglichkeit in der GBV 2006 unwirksam sei. 76

Da die Anrechnung unwirksam war, ist neben dem entsprechenden Zahlungsantrag auch der Feststellungsantrag des Klägers begründet. 77

3. 78

Der Kläger kann auch die Zahlung zur betrieblichen Altersversorgung verlangen. Allerdings sind die Ansprüche für 2009 und 2010 verfallen.	79
Der Anspruch folgt in der geltend gemachten Höhe jedenfalls aus der entsprechenden Zusage der Q1 KG aus Juli 2003, worin eine Garantiezahlung von 477,00 Euro pro Jahr zugesagt wurde. Hieran muss sich die Beklagte ebenfalls halten.	80
Ebenso kann der Kläger die tarifliche Zahlung von 150,00 Euro zur betrieblichen Altersversorgung beanspruchen, da wie aufgezeigt die tariflichen Regelungen in jeweiliger Fassung gelten.	81
Der Kläger kann hier also 477,00 Euro und 150,00 für das Jahr 2011, mithin 627,00 Euro, fordern. Im Übrigen (954,00 Euro) ist die Klage wegen des Verfalls der Ansprüche 2009 und 2010 unbegründet.	82
III.	83
Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 abs. 2 ArbGG, 92 ZPO, wonach die Kosten des Rechtsstreits wegen des beiderseitigen Unterliegens anteilig zu teilen sind. Der Kläger unterliegt wegen der geltend gemachten Versorgungszahlungen für 2009 und 2010 (954,00 Euro) und obsiegt im Übrigen.	84
Der Streitwert für das Verfahren beläuft sich auf insgesamt 6.502,18 Euro. Die Zahlungsansprüche addieren sich auf 4.962,88 Euro. Der Feststellungsantrag ist entsprechend § 42 Abs. 2 GKG mit dem dreifachen Jahresbetrag der Forderung (36 * 74,00 Euro, mithin 2.664,00 Euro) zu bewerten, wobei wegen des Feststellungsscharakters ein Abschlag von 20 % geboten erscheint, so dass der Antrag mit 2.131,30 Euro bewertet wurde. Von dem so ermittelten Gesamtwert (7.094,18 Euro) waren die mit der Klage separat erhobenen Ansprüche (592 Euro für die Zeit von Juli 2011 bis Februar 2012) entsprechend § 42 Abs. 4 GKG in Abzug zu bringen.	85
Der Streitwert war dementsprechend gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auf 6.502,18 Euro festzusetzen. Ausgehend hiervon unterliegt der Kläger mit 15 % und die Beklagte mit 85 %.	86