
Datum: 27.01.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 2010/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:0127.8SA2010.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hamm, 1 Ca 580/10

Schlagworte: Tarifliche Sonderzahlung/ Arbeitsentgelt/ Gratifikation/ Zwölfteilung/ Wegfall der Leistung bei fristloser Entlassung/ Verfall/ Geltendmachung/ irrige Geltendmachung gegenüber Betriebsveräußerer / Auslegung/ falsa demonstratio

Normen: BGB § 611, RTV Glaserhandwerk NRW 1992, § 10

Leitsätze:

1. Entfällt nach der tariflichen Regelung der Anspruch auf anteilige Sonderzahlung im Austrittsjahr im Fall der fristlosen Entlassung, so folgt aus dem hiermit verbundenen Anreiz, den Arbeitnehmer zur Vermeidung vertragswidriger Verhaltensweisen zu veranlassen, dass es sich bei der tariflichen Leistung nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der laufend verdienten Vergütung, sondern um eine Leistung mit Mischcharakter handelt. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer die Leistung auch im Krankheitsfall zu beanspruchen hat.
2. Ein irrtümlich an den Betriebsveräußerer gerichtetes Geltendmachungsschreiben wahrt die tarifliche Ausschlussfrist, wenn es noch vor Fristablauf an den Betriebserwerber weitergeleitet wird und dieser aus den Umständen erkennen kann, dass er (und nicht der frühere Betriebsinhaber) als Schuldner gemeint ist (§ 133 BGB).

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 06.07.2010 – 1 Ca 580/10 – abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.064,-- € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins seit dem 30.11.2009.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Mit seiner Klage macht der Kläger, welcher auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages (Bl. 29 ff. d. A.) zunächst bei der Firma C2 G3 GmbH & Co. KG und sodann infolge eines unstreitigen Betriebsübergangs seit dem Jahre 1999 bei der Beklagten beschäftigt ist, einen Anspruch auf Zahlung der tariflichen Sondervergütung gemäß § 10 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Glaserhandwerk NRW vom 10.03.1992 für das Jahr 2009 geltend.

2

Hiergegen hat sich die Beklagte im ersten Rechtszug mit dem Einwand tariflichen Verfalls verteidigt. Unstreitig hatte der Kläger zunächst mit Schreiben vom 05.01.2010 (Bl. 4 d. A.) seine Forderung gegenüber der Firma C2 geltend gemacht und im Verfahren Arbeitsgericht Hamm 5 Ca 317/10 eingeklagt. Nachdem die Firma C2 in jenem Verfahren auf ihre fehlende Arbeitgeberstellung hingewiesen hatte, hat der Kläger gegen die Beklagte als gegenwärtigen Arbeitgeber - bei Gericht eingegangen am 26.03.2010 - Klage erhoben.

3

Durch Urteil vom 06.07.2010 (Bl. 36 ff d. A.), auf welches wegen des weiteren erstinstanzlichen Parteivorbringens und der Fassung der Klageanträge Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, der vom Kläger verfolgte Anspruch auf tarifliche Jahressondervergütung sei verfallen. Das an die Firma C2 gerichtete Geltendmachungsschreiben vom 05.01.2010 genüge nicht zur Geltendmachung der Forderung gegenüber der Beklagten. Zwar müsse im Falle eines Betriebsübergangs der Betriebsübernehmer eine gegenüber dem Betriebsveräußerer rechtzeitig erfolgte Geltendmachung der Forderung gegen sich gelten lassen. In Anbetracht der Tatsache, dass der Betriebsübergang bereits im Jahre 1999 stattgefunden habe, seien diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall jedoch nicht zu übertragen. Die klageweise Geltendmachung gegenüber der Beklagten selbst wahre nicht die zweimonatige Ausschlussfrist.

4

Mit seiner rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung verfolgt der Kläger sein Klagebegehren unverändert weiter und führt aus, die Beklagte müsse sich aus den nachfolgenden Gründen die vorangehende Geltendmachung gegenüber der Firma C2 zurechnen lassen. Zum einen habe im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang im Jahre 1999 keine ausreichende Unterrichtung stattgefunden, weswegen für den Kläger der Arbeitgeberwechsel nicht zweifelsfrei erkennbar gewesen sei. Allein die ihm zugegangene Ummeldung zur Sozialversicherung und die Angaben in der monatlichen Lohnabrechnung

5

seien hierfür nicht ausreichend. Zum anderen folge schon aus dem Umstand, dass die Beklagte unstreitig das an die Firma C2 adressierte Geltendmachungsschreiben tatsächlich erhalten habe, dass die Beklagte über die wahren Zusammenhänge nicht im Unklaren habe sein können. Dies werde auch durch die weitere unstreitige Tatsache belegt, dass die Beklagte im Jahre 2008 auf das ebenfalls an die Firma C2 gerichtete Geltendmachungsschreiben reagiert und hierauf die geforderte Sonderzahlung erbracht habe. Zum Beleg für seine Aktivlegitimation legt der Kläger, über dessen Vermögen ein Privatinsolvenzverfahren anhängig ist, eine entsprechende Ermächtigung mit Datum vom 23.08.2010 (Bl. 73 d. A.) vor.

Der Kläger beantragt,

6

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Hamm vom 06.07.2010, Az. 1 Ca 580/10, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.064,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 30.11.2009 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

8

die Berufung zurückzuweisen.

9

Sie verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung als zutreffend und tritt insbesondere dem Standpunkt des Klägers entgegen, ihm sei aufgrund einer unzureichenden Unterrichtung der Arbeitgeberwechsel im Jahre 1999 nicht hinreichend verdeutlicht worden. Vielmehr beruhe die unrichtige Arbeitgeberbezeichnung im Geltendmachungsschreiben vom 05.01.2010 auf einem Sorgfaltsverstoß des Klägers bzw. der ihn vertretenen Gewerkschaft. Unter diesen Umständen könne der Kläger aber nicht mit dem Argument gehört werden, die Beklagte habe bei der Auslegung des an die Firma C2 gerichteten Schreibens ohne weiteres erkennen können, dass in Wahrheit sie – die Beklagte – zur Zahlung aufgefordert werde. Ziel tariflicher Verfallklauseln sei es, zeitnah Rechtsklarheit zu schaffen. Mit diesem Ziel sei es jedoch nicht vereinbar, bei der Auslegung eines Geltendmachungsschreibens ein vom Wortlaut abweichendes Verständnis zugrunde zu legen. Erstmals durch die Klageerhebung sei damit die Forderung gegenüber der Beklagten gemacht und damit aufgrund Verfalls erloschen.

10

Unabhängig hiervon stehe dem Kläger die erhobene Forderung aber auch deshalb nicht zu, weil er die maßgeblichen Anspruchsvoraussetzungen nicht erfülle. Nach § 10 Ziffer 1 des Tarifvertrages stehe der Anspruch auf Sondervergütung Arbeitnehmern zu, welche "dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören". Dies müsse in dem Sinne verstanden werden, dass der Arbeitnehmer im Betrieb tätig sei. Unstreitig sei der Kläger demgegenüber seit dem Jahre 2007 durchgängig arbeitsunfähig erkrankt und zähle damit nicht mehr zum anspruchsberechtigten Personenkreis.

11

Entscheidungsgründe

12

Die Berufung des Klägers ist begründet. Sie führt unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils zur antragsgemäßen Verurteilung der Beklagten.

13

I

14

Abweichend vom Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils steht dem Kläger der verfolgte Zahlungsanspruch nebst Zinsen zu.

15

1. Aufgrund der Ermächtigung vom 23.08.2010 ist der Kläger zur Geltendmachung der Forderung im eigenen Namen auch insoweit berechtigt, als seine Verfügungsbefugnis durch das anhängige Privatinsolvenzverfahren eingeschränkt ist. Gegenstand der vorgelegten

16

Ermächtigung ist die Einziehung der Forderung im eigenen Namen, nicht hingegen eine bloße Prozessstandschaft, mit welcher Zahlung an den Inhaber der Forderung verlangt wird (vgl. Zöller/Vollkommer, vor § 50 ZPO, Rn 44, 49). Das erforderliche Eigeninteresse (Zöller/Vollkommer, aaO., Rn. 52) ergibt sich daraus, dass auf diesem Wege die gegen die Beklagte gerichtete Forderung in einem Zuge realisiert wird und der Kläger, soweit er über die Forderung ansonsten selbst nicht verfügen könnte, zum Abbau seiner Schulden beiträgt.

2. Rechtsgrundlage für den Anspruch des Klägers ist die Vorschrift des § 10 RTV. Wie der Kläger unwidersprochen vorgetragen hat, waren sowohl der Kläger als auch die Firma C2 bei Begründung des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1983 tarifgebunden. Nach Kündigung des Tarifvertrages im Jahre 1994 wirkte dieser nach und wurde bei Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte im Jahre 1999 auch für die Beklagte verbindlich. Daneben verweist auch der Arbeitsvertrag in § 2 auf die einschlägigen tariflichen Regelungen. 17

a) Der danach einschlägige Rahmentarifvertrag enthält in § 10 folgende Regelung: 18

§ 10 19

Sondervergütung 20

(Zusätzliches Urlaubsgeld und 13. Monatseinkommen) 21

1. Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören, erhalten eine Sondervergütung in Höhe von 178 Tarfstundenlöhnen. 22

Die Sondervergütung beträgt ab 23

01.01.1993 182 Tarfstundenlöhne 24

01.01.1994 186 Tarfstundenlöhne 25

01.01.1995 190 Tarfstundenlöhne 26

2. Die Sondervergütung wird jährlich je zur Hälfte am 31. Mai und 30. November fällig und ist mit der Lohnzahlung für die genannten Monate auszuzahlen. 27

3. Arbeitnehmer, die die Anspruchsvoraussetzungen gem. Ziff. 1 erfüllen und aufgrund ordentlicher Kündigung vor dem 30. November aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten für jeden Monat des laufenden Kalenderjahres 1/12 der Gesamtvergütung. 28

4. Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 5 Jahre angehören und im Laufe des Kalenderjahres wegen Erreichung der Altersgrenze oder durch Unfall oder Erkrankung frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, haben für das Jahr ihres Ausscheidens aus dem Betrieb den vollen Anspruch. 29

5. Vom Betrieb bereits gewährte Sondervergütung (Gratifikationen, Weihnachtsgeld) können bis zur Höhe der tariflichen Sondervergütung angerechnet werden. 30

b) Abweichend vom Standpunkt der Beklagten folgt aus dem Erfordernis, dass der Arbeitnehmer dem Betrieb "angehören" muss, kein Ausschluss langzeiterkrankter Arbeitnehmer. Abgesehen davon, dass die verwendete Formulierung ihrem Zusammenhang 31

nach sich auf eine Mindestbeschäftigungsdauer bezieht, welche auch der Kläger unzweifelhaft erfüllt, bedeutet die Formulierung, dass ein Arbeitnehmer dem Betrieb "angehören" muss, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Betriebszugehörigkeit ist von der Erbringung der Arbeitsleistung unabhängig.

c) Für die Frage, ob auch dem langzeiterkrankten Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine tarifliche Sondervergütung zusteht, kommt es demgegenüber darauf an, ob es sich bei der Sondervergütung um reines Arbeitsentgelt – im Sinne eines laufend verdienten und allein hinsichtlich der Fälligkeit herausgeschobenen Gegenleistung für die erbrachte Arbeit - handelt oder ob es sich um eine Leistung mit Gratifikations- oder Mischcharakter handelt, welche einen anderen oder zusätzlichen Zweck wie etwa die Belohnung der Betriebstreue verfolgt, wobei für die Abgrenzung der genannten Leistungen nicht die Bezeichnung maßgeblich ist. Vielmehr ist der Rechtscharakter der Leistung anhand der zu erfüllenden Anspruchsvoraussetzungen zu bestimmen (allg. Meinung, vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 78 Rn 6; BAG AP Nr. 173 zu § 611 BGB Gratifikation). Sieht die betreffende Regelung eine Stichtags- oder Rückzahlungsklausel vor, so folgt hieraus, dass mit einer derartigen Leistung auch die Betriebstreue des Arbeitnehmers honoriert werden soll. Fehlt es hieran und sieht die Regelung des Weiteren eine Zwöftelung im Eintritts- und Austrittsjahr vor, handelt es sich im Zweifel um reines Arbeitsentgelt, auf welches der Arbeitnehmer nur Anspruch nach Maßgabe der erbrachten Arbeitsleistung oder etwa als Krankenvergütung zu beanspruchen hat (Schaub a.a.O. Rn 13). 32

d) Obgleich die vorliegende Regelung weder eine Stichtags- noch Rückzahlungsklausel aufweist und in Ziffer 3 eine Zwöftelungsregelung vorsieht, steht der Charakterisierung der Sondervergütung als reines Arbeitsentgelt der Umstand entgegen, dass eine anteilige Leistung allein für den Fall der Beendigung durch ordentliche Kündigung vorgesehen ist. Im Umkehrschluss folgt hieraus, dass ein Arbeitnehmer, der aufgrund fristloser Kündigung entlassen wird, keine anteilige Leistung zu beanspruchen hat. Der Sinn einer entsprechenden Regelung liegt ersichtlich darin, den Arbeitnehmer zu einem vertragsgerechten Verhalten zu veranlassen bzw. zumindest solche Verhaltensweisen zu vermeiden, welche einen Grund zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeben. Aufgrund dieser Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen kann die tarifliche Sonderzuwendung nicht als reines Arbeitsentgelt verstanden werden. Danach kann der Anspruch des Klägers auf Sondervergütung für das Jahr 2009 nicht schon mit der Begründung verneint werden kann, dass der Kläger wegen fehlender Arbeitsleistung keine Arbeitsvergütung zu beanspruchen hatte. 33

e) Auch bei Zahlungen mit Gratifikations- oder Mischcharakter kann allerdings eine Kürzung der Leistung wegen krankheitsbedingter Ausfallzeiten oder auch ein vollständiger Ausschluss geregelt werden. Eine derartige Regelung sieht der Tarifvertrag indessen nicht vor. 34

f) Auch ohne besondere Kürzungsregelung scheidet ein Anspruch auf Gewährung tariflicher Sonderzahlungen allerdings für den Fall aus, dass das Arbeitsverhältnis allein noch als "formelles Band" fortbesteht und aus diesem Grunde nicht mehr als Arbeitsverhältnis im Sinne der tariflichen Regelung anzusehen ist (BAG 10.04.1996, AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bergbau = NZA 1997, 498; BAG, 28.09.1994, AP Nr. 68 zu § 611 BGB Gratifikation; Schaub a.a.O., Rn 13 a m.w.N.). Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zwar noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, unzweifelhaft aber auf Dauer eine Aktivierung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, weil der Arbeitnehmer eine betriebliche Tätigkeit mehr nicht ausüben kann und aus diesem Grunde - nach Verzicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitsamt auf sein Direktionsrecht - Leistungen der 35

Arbeitsagentur gemäß § 125 SGB III erhält. (BAG a.a.O.)

Anhaltspunkte für eine derartige Gestaltung lässt der Vortrag der Parteien nicht erkennen. 36
Allein die subjektive Vorstellung oder Erwartung, zu einer Reaktivierung des Arbeitsverhältnisses werde es eventuell nicht mehr kommen, reicht nicht aus, um den Anspruch auf eine Sonderzahlung auszuschließen (Schierbaum in Berscheid/Kunst/Brand, Praxis des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Rn. 1733 m.w.N.).

Im Übrigen spricht auch der Umstand, dass die tarifliche Regelung unter Ziffer 4 den Aspekt 37
der Erkrankung anspricht und dem Arbeitnehmer, welcher wegen Erkrankung ausscheidet, anstelle eines gewöhnlichen Anteils die volle Sondervergütung zuspricht, gegen den Willen der Tarifparteien, dass schon Erkrankungen von mehr als sechs Wochen zum Wegfall des Anspruchs führen sollen.

3. Der so begründete Anspruch auf Gewährung von Sondervergütung für das Jahr 2009 ist 38
auch nicht aufgrund tariflichen Verfalls erloschen.

Richtig ist zwar, dass das Geltendmachungsschreiben vom 05.01.2010 sich nicht an die 39
Beklagte, sondern deren Rechtsvorgängerin, die Firma C2, richtet. Unstreitig hat die Beklagte indessen das genannte Schreiben zeitnah erhalten, was sich aus dem Umstand erklärt, dass beide Gesellschaften unter identischer Anschrift residieren. Gleich ob die Firma C2 unter der genannten Anschrift über einen eigenen Briefkasten verfügt und dementsprechend eine Person, welche für die Firma C2 zur Leerung des Briefkastens berechtigt ist, das Schreiben an die Beklagte weitergegeben hat oder ob bei Fehlen getrennter Briefkästen der Postbote das Geltendmachungsschreiben an die Beklagte ausgehändigt hat, kommt es für die Auslegung des Geltendmachungsschreibens nicht allein auf den Wortlaut bzw. die Adressierung an. Vielmehr sind bei der Auslegung gemäß § 133 BGB die Begleitumstände zu berücksichtigen (Palandt/Heinrichs, § 133 BGB Rn. 15 ff.). Anders als bei einem "Irrläufer", bei welchem der zufällige Empfänger eines Schriftstücks über die wahre Person des Adressaten im Unklaren ist, ist vorliegend zu beachten, dass es sich bei der Firma C2 um die weiterhin am selben Sitz residierende Rechtsvorgängerin der Beklagten handelt und die Beklagte im Übrigen auch ohne weitere Nachforschungen den Kläger als ihren eigenen Arbeitnehmer identifizieren konnte. Schon die Tatsache, dass die Beklagte im Vorjahr trotz der gleichermaßen verwendeten Falschbezeichnung erkannt hat, dass der Kläger die tarifliche Sondervergütung vom gegenwärtigen Arbeitgeber erwartete und jedwede Anhaltspunkte dafür fehlen, der Kläger wolle etwa bewusst Ansprüche aus alten Zeiten gegenüber dem Rechtsvorgänger geltend machen, belegt, dass die Beklagte auch im Jahre 2009 nicht verkannt haben kann, dass die Zahlungsaufforderung trotz Falschbezeichnung des Adressaten an sie gerichtet war. Warum die Beklagte die bereits im Vorjahr als unzutreffend erkannte fehlerhafte Bezeichnung des Adressaten im Jahre 2009 nicht mehr im selben Sinne verstehen konnte, ist nicht ersichtlich.

Soweit demgegenüber die Beklagte den Standpunkt einnimmt, mit Rücksicht auf die Funktion 40
der tariflichen Verfallklausel, alsbald Rechtsklarheit zu schaffen, könne es bei der Auslegung eines Geltendmachungsschreibens nur auf den Wortlaut und nicht auf die dargestellten Begleitumstände ankommen, überzeugt dies nicht. Richtig ist zwar, dass der Empfänger eines Geltendmachungsschreibens erkennen können muss, was von ihm verlangt wird. Dementsprechend muss eine Forderung nach Grund und Höhe bestimmt oder zumindest zweifelfrei bestimmbar sein. Auch in diesem Zusammenhang besteht jedoch keine Grundlage dafür, abweichend von den Regeln der Auslegung von Willenserklärungen und geschäftsähnlichen Handlungen am Wortlaut zu haften. Macht der Arbeitnehmer einen vermeintlichen Anspruch auf "Weihnachtsgeld" geltend, obgleich der Tarifvertrag eine als

"Sonderzahlung" bezeichnete Leistung vorsieht, ist aus Sicht des verständigen Arbeitgebers der Gegenstand der Forderung nicht unklar. Aus welchem Grunde für eine erkennbare Falschbezeichnung des Arbeitgebers anderes gelten soll, ist nicht ersichtlich. Soweit die Beklagte demgegenüber ihren Standpunkt verteidigt, der Kläger bzw. die ihn vertretene Gewerkschaft habe sorgfaltswidrig gehandelt und die ohne Weiteres mögliche korrekte Adressierung des Geltendmachungsschreibens versäumt, ist dies für die Auslegung gemäß § 133 BGB kein relevanter Gesichtspunkt. Sorgfaltspflichtverletzungen sind im Zusammenhang mit Haftungsfragen einschließlich der Frage des Mitverschuldens von Belang, demgegenüber im Rahmen der Rechtsgeschäftslehre ohne unmittelbare Auswirkung. Bleibt die Falschbezeichnung folgenlos, weil der Erklärungsempfänger den wahren Willen des Erklärenden erkennen konnte und erkannt hat, so besteht keine Grundlage dafür, die sorgfaltswidrige Falschbezeichnung zu sanktionieren und den Empfänger, welchem durch die Falschbezeichnung keinerlei Nachteile entstanden sind, zu gestatten, den Absender an der falschen Wortwahl festzuhalten.

4. Zinsen stehen dem Kläger unter dem Gesichtspunkt des Verzuges zu.	41
II	42
Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen, da sie unterlegen ist.	43
III	44
Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil im Hinblick auf die vorgenommene Tarifauslegung zugelassen.	45