



Nr. 01/2007
Stuttgart, den 25. Januar 2007

Unwirksamkeit der Vertragsklausel zum Ausschluss von Urlaubs- und Weihnachtsgeld: Ansprüche bis 31.1.2007 geltend machen!

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat mit Urteil vom 26.06.2006 (Az.: 11 Sa 1989/05) eine Klausel in einem Formulararbeitsvertrag für unwirksam erklärt, die hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaubsgeld und Sonderzahlung auf die für vergleichbare Beamtinnen und Beamte geltenden Regelungen verweist.

Dem Urteil liegt folgender, kurz zusammengefasster Sachverhalt zu Grunde:

Die Klägerin war nach mehreren befristeten Arbeitsverträgen mit dem Land Niedersachsen aufgrund eines am 22.12.2004 unterzeichneten Formulararbeitsvertrages seit dem 01.01.2005 unbefristet beschäftigt.

§ 2 ihres Arbeitsvertrages lautet:

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in den für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.“

Der gekündigte Tarifvertrag über die Beihilfe findet keine Anwendung. Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzahlung für Angestellte vom 12.10.1973 und Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe fort, dass die Sonderzahlungen in der Höhe gewährt werden, wie sie die vergleichbaren Beamtinnen und Beamten des Landes erhalten.“

Das für Beamte in Niedersachsen gezahlte Urlaubsgeld wurde mit dem 10.09.2003 als eigenständige Leistung beseitigt und ist in der jährlichen Sonderzahlung des § 67 BBesG aufgegangen. Durch Gesetz vom 10.02.2004 waren die Sonderzuwendung und das Urlaubsgeld einheitlich durch eine monatliche Zahlung von 4,17 % ersetzt worden. Diese Regelung wurde durch das Haushaltsbegleitgesetz vom 30.12.2004 derart modifiziert, dass lediglich die Beamten der Besoldungsgruppen A2 bis A8 einen Festbetrag von 420,- Euro als jährliche Sonderzuwendung erhielten.

Die Klägerin begehrte mit der am 20.07.2005 erhobenen Klage beim Arbeitsgericht Stade ein tarifliches Urlaubsgeld für 2005. Auf die Klageabweisung legte die Klägerin Berufung beim LAG Niedersachsen ein.

Das LAG hat in seinem o. g. Urteil festgestellt, dass die Klägerin Zahlung des Urlaubsgeldes verlangen kann, da die Vertragsklausel des § 2 Abs. 2 gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt vor, wenn eine Klausel eines vom Arbeitgeber gestellten Formulararbeitsvertrages nicht klar und verständlich ist. Es ist Sache des Arbeitgebers, sich klar und unmissverständlich auszudrücken. Neben die Unklarheit und Undurchschaubarkeit der Klausel muss für deren Unwirksamkeit noch die Gefahr einer Benachteiligung für den Beschäftigten treten.

Entscheidend für den Verstoß gegen das Transparenzgebots im vorliegenden Fall war zum einen, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 22.12.2004 für die Klägerin aus § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nicht erkennbar war, welcher konkrete Urlaubsgeldanspruch ihr zustehen soll. Die Klausel wäre nur dann dem Transparenzgebot gerecht geworden, wenn der Arbeitsvertrag hätte erkennen lassen, dass im Jahr 2003/04 die Sonderzahlung und das Urlaubsgeld für die Beamten zusammengelegt wurde. Diesbezüglich fehlt im Arbeitsvertrag aber jeglicher Hinweis.

Zum anderen verstößt der Hinweis in § 2 Abs. 2 Satz 2 – die gekündigten Tarifverträge über Sonderzahlungen und Urlaubsgeld gelten fort – ebenfalls gegen das Transparenzgebot. Diese Klausel ist widersprüchlich: Eine Fortgeltung deutet darauf hin, dass weiterhin ein Anspruch auf das Urlaubsgeld bestehen soll. Tatsächlich war aber für die Beamten bereits mit Wirkung für 2004 das Urlaubsgeld abgeschafft. Eine Abschaffung kann aber nicht mehr als Fortgeltung bezeichnet werden.

Die für eine Unwirksamkeit nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB erforderliche benachteiligende Wirkung liegt darin, dass § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages den nach § 2 Abs. 1 grundsätzlich gegebenen Anspruch auf ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses aufhebt; dies wird aber aus der sprachlichen Fassung des § 2 Abs. 2 nicht erkennbar. Lediglich § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages ist unwirksam. § 2 Abs. 1 gilt weiter und begründet den Urlaubsgeldanspruch der Klägerin. § 2 Abs. 1 verweist auf den BAT und den diesen ergänzenden Tarifverträgen. Zu diesen gehört auch der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte. Dieser regelt in seinem § 1 die Voraussetzungen für das Urlaubsgeld, die von der Klägerin erfüllt werden.

Fazit: Die dbb tarifunion weist darauf hin, dass es derzeit nicht absehbar ist, inwieweit das Urteil des LAG Niedersachsen in der Revision Bestand haben wird. Auch könne nicht abschließend eingeschätzt werden, ob die dem Urteil zu Grunde liegenden tatsächlichen Umstände auf die Gegebenheiten in anderen Bundesländern übertragbar sind. Das betreffe sowohl die Formulierung der jeweiligen Arbeitsverträge als auch die Ausgestaltung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes im Beamtenbereich.

Die dbb tarifunion empfiehlt Kolleginnen und Kollegen im Landesdienst, die bezüglich des Urlaubsgeldes und der Zuwendung im Jahr 2006 nicht unter die Nachwirkung der gekündigten Tarifverträge zum Urlaubsgeld und zur Zuwendung fielen, die Ansprüche zur Wahrung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist schriftlich geltend machen, soweit sie infolge der Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen keine diesbezüglichen Zahlungen oder nur reduzierte Zahlungen erhalten haben. **Für das Urlaubsgeld 2006 ist die Frist des 31.01.2007 maßgeblich.** In diesem Fall empfiehlt es sich, dabei gleichzeitig den Anspruch auf Zuwendung für das Jahr 2006 geltend zu machen.

Angesichts der in Kürze Ende Januar ablaufenden Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Urlaubsgeldes, sollten die Ansprüche auch bei evtl. Unklarheiten vorsorglich angemeldet werden. Die Klärung von Fragen oder die Prüfung der konkreten Rechtslage im Einzelfall kann – soweit erforderlich – nach Wahrung der Frist bei Mitgliedern des BBW und seiner Fachgewerkschaften über einen entsprechenden Rechtsschutzantrag durch die dbb-Dienstleistungszentren erfolgen.

Mit kollegialem Gruß

Ihr

Volker Stich