

**Geschäftsnummer:
17 Ca 8095/05**



**Verkündet:
am 31.01.2006**

**gez. Späth
Regierungsangestellte
als Urkundsbeamte
der Geschäftsstelle**

**ARBEITSGERICHT KÖLN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL
In dem Rechtsstreit**

[REDACTED]

-Kläger(in-

Prozessbevollmächtigte(r):

[REDACTED]

g e g e n

[REDACTED]

-Beklagte(r)-

Prozessbevollmächtigte(r):

[REDACTED]

hat die 17. Kammer des Arbeitsgerichts Köln
auf die mündliche Verhandlung vom 31.01.2006
durch den Richter am Arbeitsgericht Brüne
als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter
Herr Dedy und Frau Wenisch

für R e c h t erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 659,28 € nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz seit 07.09.2005 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Von den Kosten trägt die Klägerin 9/10, die Beklagte 1/10.

3. Streitwert: 6.173,66 €.

(-2-)

ri.

TATBESTAND:

Die am 27. November 1983 geborene Klägerin war vom 1. Januar 2000 bis 30. April 2005 im Betrieb der Beklagten als Rezeptionistin beschäftigt. Erstmals mit Datum vom 4. März 2003 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag (Ablichtung Bl. 7 f. d.A.), der folgende Bestimmungen enthält

„§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung. ...

§ 5

Abweichend von § 3 Abs. 1 der Anlage 18 zu den AVR und abweichend von den §§ 4, 5 und 65 der Anlage 18 zu den AVR wird folgendes gemäß § 3 Abs. 3 der Anlage 18 zu den AVR vereinbart: Die Mitarbeiterin erhält eine Vergütung von 7,14 € /Stunde.

§ 7

Zeitzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit werden nicht gezahlt.

§ 4

Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit max. 45,5 im Monat.“

Im vorliegenden, am 7. September 2005 rechtshängig gemachten Verfahren nimmt die Klägerin die Beklagte auf Entgeltnachzahlungen für den Zeitraum 2001 bis 2005 in Anspruch. Zuvor erfolgte mit Schreiben vom 31. März 2005, der Beklagten tags darauf zugegangen, eine schriftliche Geltendmachung dieser Nachforderungen (Ablichtung des Schreibens Bl. 9 d.A.); sodann fand am 28. Juni 2005 eine Verhandlung vor der Schlichtungsstelle des Diözesan – Caritasverbands statt, bei der die Schlichtungsstelle zu einem für die Klägerin negativen Spruch kam (vgl. hierzu im Einzelnen die Ablichtung des Protokolls Bl. 10 f. d.A.).

Die Klägerin rügt, dass die im Arbeitsvertrag enthaltene Entgeltvereinbarung eine gesetzwidrige Benachteiligung von Teilzeitkräften darstelle. Sie ist demgemäss der Auffassung, dass für den Zeitraum Dezember 2001 bis Juni 2003 ein Stundenentgelt von 8,53 € zugrunde zu legen sei, für den Zeitraum Juli 2003 bis Juni 2004 ein solches von 8,73 €, für den Zeitraum Juli bis Oktober 2004 von 8,82 € und den Zeitraum November 2004 bis April 2005 von 8,91 € pro Stunde. Des weiteren verlangt die Klägerin entsprechend vorgehaltene Zeitzuschläge sowie weiteres Weihnachtsgeld auf der Berechnungsgrundlage dieser Zeitzuschläge. Im Einzelnen wird auf die Auflistung in der Klageschrift vom 29. August 2005 nebst der anliegenden monatsweisen Auflistung (Bl. 12 bis 24 d.A.) Bezug genommen.

Die Klägerin sieht sich durch die von der Beklagten vorgegebenen Formulierungen des Arbeitsvertrags übervorteilt; insbesondere mit Rücksicht auf ihre jugendliche Unerfahrenheit und meint, demgemäss könne sich die Beklagte auch nicht auf Verjährungsregeln berufen.

Die Klägerin **beantragt**,

die Beklagte zur Zahlung von 6.173,66 € nebst Zinsen i.H. v. 5 % über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu verurteilen.

Die Beklagte **beantragt**,

die Klage abzuweisen.

Sie bestreitet die Zahlungsansprüche dem Grunde und der Höhe nach. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung eines Stundenentgelts von 7,14 € hält die Beklagte mit Rücksicht auf die Anlage 18 zu den AVR für zulässig, ebenso die ausdrücklich ausgeschlossene Zahlung von Zeitzuschlägen. Demgemäss seien der Klägerin ordnungsgemässe Abrechnungen auf der Basis der wirksamen vertraglichen Vereinbarungen erteilt worden.

Anderweitige Zahlungsansprüche sieht die Beklagte überdies mit Rücksicht auf die in § 23 AVR enthaltene Ausschlussfrist für unbegründet.

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien und ihren Rechtsausführungen wird ergänzend Bezug genommen auf die Klageschrift vom 29. August 2005 sowie die Schriftsätze vom 9. September und 9. Dezember 2005.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist nur im zuerkannten Umfang begründet, nämlich insoweit, als die Klägerin Anspruch auf Entgeltzahlung i.H. v. 659,28 € nebst Zinsen hat. Dieser Anspruch war für den Zeitraum Oktober 2004 bis April 2005 zuzuerkennen; er errechnet sich unter Zugrundelegung eines Stundenentgelts von 8,82 € für den Monat Oktober 2004 sowie von 8,91 € für den Folgezeitraum. Demgemäss ergibt sich ein Restanspruch für den Zeitraum Oktober bis Dezember 2004 i.H. v. insgesamt 188,48 €, ein Anspruch auf – zusätzliches Weihnachtsgeld i.H. v. 47,22 € und ein Restanspruch für die Monate Januar bis April 2005 i.H. v. 223,31 €. Unter Zurechnung eines Betrags von 200,27 € als Zeitzuschlag für den Zeitraum Januar bis April 2005 ergibt sich daraus der zuerkannte Betrag der Hauptsumme. Der Zinsanspruch rechtfertigt sich unter dem Gesichtspunkt des Verzugs.

Soweit der Arbeitsvertrag vom 4. März 2003 – mit 7,14 € - eine abweichende Entgeltvereinbarung vorsieht, ist diese rechtsunwirksam. Zwar finden gem. § 2 des Vertrags die AVR Anwendung und bestimmt deren Anlage 18 („Ordnung für geringfügigbeschäftigte Mitarbeiter“) in § 3 Abs. 3 a und b, dass „im ausdrücklichen Einvernehmen und nach Belehrung über die sich in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ergebenden Folgen sowie über das Widerrufsrecht ... eine ... abweichende geringere Vergütung vereinbart werden (kann und) von den Regelungen über die Gewährung von Zulagen, Zeitzuschlägen und Weihnachtswendungen einzelvertraglich abgewichen werden (kann)“.

Diese einheitsvertragliche Bestimmung ist indes mit Rücksicht auf § 4 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes unwirksam; nach dieser gesetzlichen Vorschrift darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit

nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen und ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Diese gesetzliche Vorschrift stimmt im Übrigen inhaltlich mit der bis zum Jahresende 2000 geltenden Vorschrift des § 2 Abs. 1 BeschFG überein.

Nicht nur vertragliche Bestimmungen der streitgegenständlichen Art, die dem gesetzlichen Diskriminierungsverbot widersprechen, sind rechtsunwirksam, sondern auch tarifvertragliche und „sogar“ gesetzliche Regelungen, die höher-rangigem Recht widersprechen. Insoweit hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 9. September 1999 – GeschNr. C-281/91 – judiziert, dass in dem Ausschluss von Erwerbstätigen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden hinsichtlich der für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer vorgesehenen Leistungen ein Verstoß gegen Art. 119 des EG-Vertrags zu sehen ist, wenn dieser Ausschluss zwar ausdrücklich unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers vorgesehen ist, gleichwohl aber von den Folgen prozentual erheblich mehr Frauen als Männer betroffen sind; ggf. liegt darin nach Auffassung des Gerichts eine vertragswidrige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Januar 2005

(GeschNr. 4 AZR 171/03, NZA 2005, Seite 1059), die zu Anl. 18 der AVR f.d.

Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche ergangen ist, lässt sich nichts anderweitiges ableiten; hiernach ist die in den dortigen Bestimmungen vorgesehene Entgeltabsenkung für bestimmte Berufsgruppen, in denen ganz überwiegend weibliche Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, z.B. Reinigungspersonal, nicht als - gemäß § 612 Abs.3 Satz 1 BGB unzulässige – mittel-

bare Diskriminierung anzusehen, auch bei –insoweit unterstellt- Gleichwertigkeit im Verhältnis zu anderen Tätigkeiten. Dieses Ergebnis begründet das BAG damit, dass ein billigenwertes Motiv für diese Entgeltabsenkung darin liege, auf diese Weise die Tendenz zum Ausgliedern von Arbeitsplätzen durch Fremdvergabe von Arbeitsleistungen zu stoppen; somit seien objektive Faktoren vorhanden, die nichts mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer zu tun haben.

Bei der Einordnung der AVR für die Einrichtungen des Cariatsverbandes geht es dem gegenüber um die – von Gesetzes wegen generell unzulässige – Benachteiligung aller Teilzeitbeschäftigten, ungeachtet des Umstandes, dass auch insoweit der betroffene Personenkreis ganz überwiegend aus Frauen rekrutiert wird.

Hinsichtlich der weitergehenden Zahlungsansprüche ist die Klage allerdings unbegründet.

Die nach den o.a. Ausführungen dem Grunde nach gerechtfertigten (Nach-) Forderungen unterliegen für den Zeitraum bis einschließlich September 2004 der Verfallbestimmung des § 23 Abs. 1 AVR. Hiernach verfallen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter schriftlich geltend gemacht werden. Eine erstmalige schriftliche Geltendmachung ist hier – insoweit unstrittig – erst mit Schreiben vom 31. März 2005 erfolgt.

Durch die in § 2 des Arbeitsvertrags erfolgte Bezugnahme auf die AVR kommt die Ausschlussfrist des § 23 zum Tragen. Es entspricht höchstrichterlicher Rechtsprechung, dass auch außerhalb der vielfach durch Tarifvertrag statuierten Ausschluss- bzw. Verfallklauseln eine einzelvertragliche Vereinbarung ent-

sprechender Fristen zur Geltendmachung aller vertraglichen Ansprüche Rechts ist. So hat das Bundesarbeitsgericht zuletzt mit Urteil vom 27. Oktober 2005 (Aktenzeichen: 8 AZR 546/03 n.v.) festgestellt, dass die individualrechtliche Vereinbarung von Ausschlussfristen für Ansprüche aus einem Dauerschuldverhältnis vor dem 1. Januar 2003 grundsätzlich zulässig und nur bei Sittenwidrigkeit i.S. v. § 138 BGB unwirksam war. Des Weiteren hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 28. September 2005 (Geschäfts-Nr. 5 AZR 52/05) klaggestellt, dass eine einzelvertragliche Ausschlussfrist hinsichtlich der nach Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes fällig werdenden Ansprüche grundsätzlich (nur) dann wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Nr. 1 und 2 BGB gesetzwidrig ist, wenn die schriftliche Geltendmachung innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit abverlangt wird. Nach diesen Maßgaben begegnet mithin die Bestimmung des § 23 AVR keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Hierbei ist der Klägerin einzuräumen, dass ihr die Ausschlussklausel nicht bekannt war. Damit unterscheidet sie sich aber nicht von einer Vielzahl der Arbeitnehmer; generell schützt die Unkenntnis allgemeiner vertraglicher Bestimmungen oder einschlägiger Tarifverträge nicht vor der Anwendbarkeit dieser Bestimmungen.

Soweit Ansprüche für die Zeit vor Abschluss des Vertrags vom 4. März 2003 in Frage stehen, greift hinsichtlich der bis zum Jahresende 2001 entstandenen Ansprüche die 2-jährige Verjährungsfrist des § 196 Abs. 1 BGB a.F. für den Folgezeitraum greift die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gem. § 195 BGB n.F.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO.

Der Streitwert war gem. §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ZPO im Urteil festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei

B e r u f u n g

eingelegt werden.

Die Berufung muss

**innerhalb einer N o t f r i s t * von einem
Monat**

beim Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. § 9 Abs. 5 ArbGG bleibt unberührt.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Vorstehende Abschrift stimmt mit der Urschrift überein.

gez. Brüne

Richter am Arbeitsgericht

Ausgefertigt

Regierungsangestellte

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle