
Datum: 09.01.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 969/03
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:0109.15SA969.03.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 2 (3) Ca 969/03
Schlagworte: Gleichstellungsabrede
Normen: §§ 3 und 4 TVG
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 07.05.2003 - 2 (3) Ca 2099/02 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Der Streitwert des Berufungsverfahrens beträgt 7.669,55 EUR.

-
- Die Parteien streiten um die Zahlung anteiliger 13. Monatseinkommen und um zusätzliches Urlaubsgeld. 1
- Die Beklagte schloss mit Datum vom 31.12.2000 mit der Gewerkschaft IG Metall einen sogenannten Anerkennungstarifvertrag. In Teil I des Anerkennungstarifvertrages ist vereinbart, dass bestimmte Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer anwendbar sein sollen. In Teil II des Anerkennungstarifvertrages sind Sondervereinbarungen getroffen. So heißt es unter anderem in § 2 des Teil II: 2
- "§ 2 3
- Tarifliche Sonderzahlungen (anteiliges 13. Monatseinkommen + zusätzliches Urlaubsgeld) 4)

1. für die Jahre 2000/2001/2002 und 2003 wird kein anteiliges 13. Monatseinkommen gezahlt.
2. Für die Jahre 2001 - 2003 wird des weiteren kein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt. 6
3. Ab dem 01.01.2004 gelten bezüglich der vorgenannten Sonderzahlungen die jeweils 7 gültigen Flächentarifverträge gem. Teil I."

§ 5 des Teil II des Anerkennungstarifvertrages lautet wie folgt: 8

"§ 5 Beschäftigungssicherung bei betriebsbedingten Kündigungen 9

1. Die vertragsschließenden Parteien stimmen darüber ein, dass es Ziel der Vereinbarung ist, Arbeitsplätze im Unternehmen zu sichern und zu erhalten. Im Rahmen der Sanierung können bis zum 31.12.2001 maximal 10 betriebsbedingte Beendigungskündigungen oder arbeitgeberseitig veranlasste betriebsbedingte Aufhebungsverträge vorgenommen werden. Die hiervon betroffenen Arbeitnehmer werden mit Ausspruch einer betriebsbedingten Beendigungskündigung bzw. nach Abschluss eines arbeitgeberseitig veranlassten betriebsbedingten Aufhebungsvertrages von § 2 dieses Tarifvertrages rückwirkend nicht mehr erfasst.

2. Sollten während der Laufzeit dieser Vereinbarung weitere betriebsbedingte Beendigungskündigungen bzw. betriebsbedingte Aufhebungsverträge dennoch erforderlich sein, verhandeln Geschäftsführung und Betriebsrat hierüber mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. 11

Soweit innerhalb von zwei Wochen keine Einigung erzielt wird, kann von beiden Seiten eine Schlichtungsstelle angerufen werden. Diese Schlichtungsstelle setzt sich aus jeweils 2 Vertretern beider Seiten und einem binnen einer Woche gemeinsam zu benennenden Vorsitzenden zusammen. Erfolgt binnen dieser Wochenfrist keine Einigung über den Vorsitzenden, gilt der Landesschlichter als Vorsitzender vereinbart. 12

Wenn dann innerhalb einer Frist von 4 Wochen auch hier keine Einigung erzielt wurde, können arbeitgeberseitige betriebsbedingte Beendigungskündigungen in Einzelfällen unter Wahrung des Verfahrens gem. § 102 BetrVG bzw. betriebsbedingte Aufhebungsverträge eingeleitet werden. In diesen Fällen gilt § 5 Ziff. 1 S. 3 analog. 13

Die Kosten der Schlichtungsstelle trägt das Unternehmen." 14

Teil IV des Anerkennungstarifvertrages hat folgenden Wortlaut: 15

"Der vorstehende Tarifvertrag wird erst dann wirksam, wenn sich bis zum 31.01.2001 die Arbeitnehmer der Firma S2xxx GmbH & Co.KG im Rahmen einer einzelvertraglichen Regelung (sh. Anlage 1) verpflichtet haben, dass die vorstehenden Tarifregelungen Bestandteil ihres Arbeitsvertrages werden. 16

Diese einzelvertraglichen Regelungen gelten nur, wenn der vorstehende Anerkennungstarifvertrag wirksam wird. 17

Das Unternehmen verpflichtet sich, bis zum 02.02.2001 zu erklären, ob dieser Anerkennungstarifvertrag für sie ebenfalls verbindlich wird." 18

19

Mit Datum vom 22.01.2001 unterzeichnete der Kläger folgende Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag:

"Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag 20

Zwischen der Firma H3xxxxxx S2xxx GmbH & Co.KG, vertreten durch 21

N1xxxxxxxxxxx. 71, 31xxx B1xxx 22

und 23

Herrn 24

K1xx-H1xxx H2xxx 25

31xxx B1xxx 26

M1xxxxxxxx 41 27

wird folgende Abänderung des Arbeitsvertrages geschlossen: 28

Die vorgenannten Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass mit Wirkung ab de 29
01.12.2000 der zwischen der Firma S2xxx GmbH & Co.KG und der IG Metall geschlossene
Anerkennungstarifvertrag Bestandteil der arbeitsvertraglichen Beziehungen geworden ist."

Unter dem 15.10.2001 unterzeichneten die Beklagte und die IG Metall eine 30
Zusatzvereinbarung zum Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000, die folgenden Wortlaut
hat:

... wird ergänzend zu § 5 Ziff. 1 des vorgenannten Anerkennungstarifvertrages folgend~~01~~
vereinbart:

Im Hinblick auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens stimmen die 32
vertragsabschließenden Parteien darin überein, dass bis zum 31.12.2001 maximal 20
betriebsbedingte Beendigungskündigungen oder arbeitgeberseitig veranlasste
betriebsbedingte Aufhebungsverträge vorgenommen werden können.

Weiter stimmen die vertragsschließenden Parteien darüber überein, dass die hiervon 33
betroffenen Arbeitnehmer, denen gegenüber bis zum 31.12.2001 eine betriebsbedingte
Beendigungskündigung ausgesprochen wird bzw. mit denen bis dahin der Abschluss eines
arbeitgeberseitig veranlassten betriebsbedingten Aufhebungsvertrages vorgenommen wird,
entgegen Satz 3 von § 2 des Tarifvertrages trotzdem weiter erfasst werden."

Zu diesem Zeitpunkt hatte die Beklagte von der Möglichkeit gemäß § 5 des Teils II des 34
Anerkennungstarifvertrages, maximal 10 betriebsbedingte Beendigungskündigungen oder
arbeitgeberseitig veranlasste betriebsbedingte Aufhebungsverträge vorzunehmen, noch
keinen Gebrauch gemacht.

Mit Datum vom 31.10.2001 erklärte die Beklagte dem seit 1982 bei ihr beschäftigten Kläger 35
die fristgerechte betriebsbedingte Kündigung zum 30.04.2002. Hiergegen erhob der Kläger
unter dem Aktenzeichen 2 Ca 2036/01 Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht
Paderborn, die durch folgenden Vergleich vom 21.12.2001 erledigt wurde:

36

- "1. Es verbleibt bei der fristgemäßen, arbeitgeberseitigen, betriebsbedingten Kündigung vom 31.10.2001 zum 30.04.2002. Bis dahin verbleibt es bei den beiderseitigen Rechten und Pflichten.
2. Die Beklagte zahlt dem Kläger eine Abfindung gem. Sozialplan in Höhe von 12.000,00 ~~37~~M, fällig am 30.04.2002.
3. Der Kläger behält sich Widerruf dieses Vergleichs durch schriftliche Anzeige bei Gericht ~~38~~bis zum 10.01.2002 vor."

Der Kläger hat diesen Vergleich nicht widerrufen. 39

Mit vorliegender Klage, die am 18.11.2002 beim Arbeitsgericht Paderborn einging, macht der 40
Kläger Ansprüche auf Zahlung des 13. Monatseinkommens und des zusätzlichen
Urlaubsgeldes für die Jahre 2000 bis 2002 in Höhe von 7.669,55 EUR geltend. Er hat
vorgetragen, durch die Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 22.01.2001 sei
ausdrücklich und individualrechtlich festgehalten worden, dass sich zukünftig die
arbeitsvertraglichen Beziehungen auf Basis des Anerkennnistarifvertrages regeln sollten. Die
Beklagte sei daher nicht berechtigt gewesen, den Anerkennungstarifvertrag ohne seine, des
Klägers, Zustimmung zu ändern. Dem stehe nicht entgegen, dass er, der Kläger,
Gewerkschaftsmitglied sei. Auf den Bestand der Abänderungsvereinbarung habe er
vertrauen dürfen.

Darüber hinaus betreffe die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 ihn, den Kläger, nicht. Die 41
Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 gelte nur für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht ohnehin
schon vom Anerkennungstarifvertrag erfasst würden. Die Beklagte sei berechtigt gewesen,
ihm, dem Kläger, wegen der Regelung in § 5 des Teils II des Anerkennungstarifvertrages
eine Kündigung auszusprechen. Inhalt der Zusatzvereinbarung sei lediglich gewesen, dass
10 weiteren Arbeitnehmern gekündigt werden konnte. Er, der Kläger, unterfalle aber den
Bedingungen, zu denen den ersten 10 Arbeitnehmern habe gekündigt werden können.

Der Kläger hat beantragt, 42

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.669,55 EUR nebst 5 % Zinsen über dem Basiszins ~~43~~Satz
seit dem 21.11.2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 44

die Klage abzuweisen. 45

Sie hat vorgetragen, der Kläger habe keinen Anspruch auf die streitigen Leistungen. Auf das 46
Arbeitsverhältnis sei kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der genannte
Anerkennungstarifvertrag anwendbar gewesen. Gemäß § 2 Ziff. 1 und 2 des
Anerkennungstarifvertrages sei für die Jahre 2000 bis 2003 kein anteiliges 13.
Monatseinkommen zu zahlen gewesen. Gleiches gelte für das Urlaubsgeld der Jahre 2001
bis 2003. Zwar habe § 5 Ziff. 1 des Anerkennungstarifvertrages eine Regelung enthalten,
wonach die von betriebsbedingten Beendigungskündigungen betroffenen Arbeitnehmer von §
2 des Anerkennungstarifvertrages rückwirkend nicht mehr erfasst werden sollten. § 5 Ziff. 1
des Anerkennungstarifvertrages sei jedoch durch die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001
abgeändert worden. Danach sei nicht nur die Zahl der maximal zulässigen betriebsbedingten
Beendigungskündigungen bzw. Aufhebungsverträge von 10 auf 20 erhöht worden; es sei des
weiteren auch vereinbart worden, dass die von solchen arbeitgeberseitigen

Beendigungskündigungen bzw. Aufhebungsverträgen betroffenen Arbeitnehmer weiterhin von § 2 des Anerkennungstarifvertrages erfasst würden.

Die mit dem Kläger getroffene Abänderungsvereinbarung vom 22.01.2001, die gleichlautend mit allen bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern getroffen worden sei, sei als Gleichstellungsvereinbarung anzusehen. Hintergrund des Abschlusses der Abänderungsvereinbarung sei der Umstand gewesen, dass ihr, der Beklagten, damaliger Gesellschafter Ende des Jahres 2000 das Unternehmen wegen ständiger Verluste und Umsatzrückgänge nicht habe fortsetzen wollen. Die jetzigen Gesellschafter seien bereit gewesen, das Unternehmen fortzuführen, allerdings nur, wenn die bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen nicht mehr, wie in der Vergangenheit, fortgeführt würden. Deshalb sei es zum Abschluss des Anerkennungstarifvertrages gekommen. Die Wirksamkeit des Anerkennungstarifvertrages sei dabei davon abhängig gemacht worden, dass sich die Arbeitnehmer bis zum 31.01.2001 im Rahmen einer einzelvertraglichen Regelung verpflichteten, dass diese Tarifregelungen Bestandteil ihres Arbeitsvertrages würden. Hintergrund dieser Regelung sei der Umstand gewesen, dass alle Mitarbeiter - ob tarifgebunden oder nicht - gleichermaßen behandelt und nicht tarifgebundene Arbeitnehmer hiervon nicht ausgenommen werden sollten. Für die tarifgebundenen Arbeitnehmer hätten die Regelungen des Anerkennungstarifvertrages ohnehin unmittelbar und zwingend gegolten. Da sie, die Beklagte, zum damaligen Zeitpunkt von vielen Arbeitnehmern und auch vom Kläger nicht gewusst habe, ob diese Gewerkschaftsmitglied waren oder nicht, sei es erforderlich gewesen, mit allen Arbeitnehmern eine solche Gleichstellungsvereinbarung zu treffen. Zweck der tarifvertraglichen Bezugnahme in der Abänderungsvereinbarung sei nicht die Privilegierung irgendwelcher Mitarbeiter gewesen, sondern die gleichmäßige Anwendung der geänderten tariflichen Arbeitsbedingungen sowohl für die durch Gewerkschaftsmitgliedschaft tarifgebundenen Arbeitnehmer, als auch für nicht tariflich gebundene Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleichstellungsvereinbarung. 47

Angesichts der mit allen Arbeitnehmern getroffenen Gleichstellungsabrede und auch im Hinblick auf die beiderseitige Tarifgebundenheit sei die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Der Umstand, dass die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 als Ergänzung zum Anerkennungstarifvertrag formuliert worden sei, ändere hieran nichts. Die Ergänzungsvereinbarung habe ebenfalls keine Privilegierungssituation zum Inhalt. Aufgrund des Gleichstellungscharakters der Abänderungsvereinbarung, die mit allen Mitarbeitern abgeschlossen worden sei, habe der Kläger ebenso gut oder schlecht dagestanden, wie die übrigen zu kündigenden Mitarbeiter. Entgegen der Auffassung des Klägers könne überhaupt nicht bestimmt werden, wer zum Kreis der ersten 10 gekündigten Mitarbeiter gehöre. 48

Durch Urteil vom 07.05.2003 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Gegen diese Entscheidung, die dem Kläger am 03.06.2003 zugestellt worden ist, richtet sich die Berufung des Klägers, die am 23.06.2003 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und am 30.07.2003 begründet worden ist. 49

Der Kläger vertritt weiter die Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet, für die Jahre 2000 bis 2003 das anteilige 13. Monatseinkommen sowie Urlaubsgeld zu zahlen. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 unwirksam. Sie umgehe die Regelungen im Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.10.2000. Es sei nicht nachzuvollziehen, wieso die einzelvertraglichen Regelungen der Abänderungsvereinbarung vom 22.01.2001 durch eine Zusatzvereinbarung zwischen der Beklagten und der IG Metall hätten geändert werden können. Dabei spiele es auch keine 50

Rolle, dass er, der Kläger, Gewerkschaftsmitglied sei.

Die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 verstoße zudem gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn sie erfasse nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer. Wenn nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer dem Regelungsbereich der Zusatzvereinbarung nicht unterfielen, so liege darin eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Denn Ziel der Abänderungsvereinbarung vom 22.01.2001 sei gerade die Gleichbehandlung zwischen gewerkschaftlich und nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern gewesen. 51

Die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 verstoße auch gegen den Vertrauensgrundsatz. Er, der Kläger, habe aufgrund der Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag darauf vertrauen dürfen, dass für ihn lediglich der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 gelte. Er habe davon ausgehen können, dass er behandelt werde wie alle Arbeitnehmer. Dieses Vertrauen sei enttäuscht worden. Bei Abschluss des Vergleichs im Verfahren 2 Ca 2036/01 sei ihm die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 nicht bekannt gewesen. Bei Kenntnis der Tatsache, dass die Zusatzvereinbarung ihm weitere Beträge nehme, mit denen er gerechnet habe, hätte er diesen Vergleich nicht geschlossen. 52

Darüber hinaus ergebe sich aus dem Wortlaut der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001, dass sie nur für solche Arbeitnehmer gelte, die nicht schon unter den Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 fielen. Denklogisch könnten von der Zusatzvereinbarung nur die weiteren zu kündigenden Arbeitnehmer Nr. 11 bis 20 erfasst werden. Die ersten zu kündigenden Arbeitnehmer seien bereits von dem Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2001 betroffen. Es liege im Risikobereich der Beklagten, dass am 15.10.2001 noch keinen 10 Arbeitnehmern gekündigt worden sei. 53

Der Kläger beantragt, 54

das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 07.05.2003 - 2 (3) Ca 2099/02 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 7.669,55 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.11.2002 zu zahlen. 55

Die Beklagte beantragt, 56

die Berufung zurückzuweisen. 57

Sie trägt vor, die Auffassung des Klägers, die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 stelle eine Umgehung des abgeschlossenen Anerkennungstarifvertrages zum 31.12.2002 dar, entspreche nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Die mit allen Arbeitnehmern geschlossenen Abänderungsvereinbarungen seien als Gleichstellungsabrede zu werten. Die dementsprechend mit dem Kläger getroffene Vereinbarung vom 22.01.2001 beinhalte keine besondere Privilegierung. Deshalb sei es zulässig gewesen, den Anerkennungstarifvertrag, der die Grundlage der arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien bildete, durch die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 als Regelung zwischen den Tarifvertragsparteien zu modifizieren. Im Verhältnis von zwei aufeinander folgenden Tarifverträgen gelte die sogenannte Zeitkollisionsregelung. Einer Zustimmung aller Mitarbeiter, wie dies noch bei Abschluss des Anerkennungstarifvertrages und vor dem Hintergrund einer einheitlichen Regelung notwendig gewesen sei, habe es bei den späteren Abänderungen nicht mehr bedurft. 58

Die Erweiterung des zu kündigenden Arbeitnehmerkreises von 10 auf 20 Personen und des Ausschlusses der zurückliegenden tariflichen Sonderzahlungsansprüche für betriebsbedingt zu kündigende Mitarbeiter sei notwendig gewesen. Im Gegenzug sei eine Interessenausgleichs- und Sozialplanregelung vereinbart worden, die eine entsprechende Kompensation durch Gewährung von Sozialplanleistungen ermöglicht hätte.

Die Abänderungsvereinbarung bringe auch keine unterschiedliche Situation für Gewerkschafts- und Nichtgewerkschaftsmitglieder mit sich. Vielmehr werde die abändernde Tarifvereinbarung für alle Mitarbeiter gleich praktiziert. 60

Der Kläger könne auch keinen Vertrauensschutz für sich in Anspruch nehmen. Als Gewerkschaftsmitglied komme für ihn die unmittelbare und zwingende Wirkung aller Tarifregelungen zum Tragen. Der Umstand, dass ihn der Abschluss der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 möglicherweise nicht bekannt gewesen sei, ändere hieran nichts. 61

Für die Auffassung des Klägers, die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 erfasse nur die betriebsbedingten Kündigungen der Arbeitnehmer 11 - 20, gebe es keine Basis. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Zusatzvereinbarung sei noch keine der nach dem Anerkennungstarifvertrag möglichen 10 betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden. Insofern habe keine Unterscheidung dahingehend getroffen werden können, welche Arbeitnehmer die Kündigungen Nr. 1 bis 10 und welche die weiteren Kündigungen Nr. 11 bis 20 erhalten hätten. 62

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 63

Entscheidungsgründe 64

I. 65

Die Berufung ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 66

II. 67

Der Sache nach bleibt die Berufung erfolglos. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung des anteiligen 13. Monatseinkommens sowie des Urlaubsgeldes für die Jahre 2000 bis 2002. Ein dahingehender Anspruch des Klägers ergibt sich nicht aus den Regelungen des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 in Verbindung mit der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 und den einzelvertraglichen Vereinbarungen der Parteien. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. 68

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Regelungen des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 anwendbar. 69

a) Der Kläger ist Mitglied der IG Metall, die den Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 mit der Beklagten abgeschlossen hat. Die Beklagte, die selbst Partei des Tarifvertrages ist, ist ebenfalls gemäß § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden. Die Rechtsnormen des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 gelten damit gem. § 4 Abs. 1 S. 1 des Tarifvertragsgesetzes unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits tarifgebundenen Parteien. 70

b) Nicht streitig ist, dass der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 wirksam geworden ist. Denn die Bedingungen in Teil IV des Anerkennungstarifvertrages sind unstreitig eingetreten. Alle Arbeitnehmer haben mit der Beklagten bis zum 31.01.2001 im Rahmen einer einzelvertraglichen Regelung gemäß Anlage 1 zum Anerkennungstarifvertrag (Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag) vereinbart, dass der Anerkennungstarifvertrag Bestandteil ihres Arbeitsvertrages ist. Anlass und Hintergrund der Regelung in Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 ist der Umstand, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes unmittelbar und zwingend nur für die Mitglieder der IG Metall gegolten hätten, da diese gemäß § 3 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden waren. Damit der Anerkennungstarifvertrag auch für die Nichtgewerkschaftsmitglieder Geltung erlangte, mussten insoweit einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden. Da die Beklagte nicht wissen konnte, welche ihrer Arbeitnehmer Mitglied der IG Metall waren, ist in Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 vorgesehen worden, dass mit allen Arbeitnehmern der Beklagten die genannte Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag getroffen werden sollte. Falls sich auch nur ein Arbeitnehmer der Beklagten geweigert hätte, die genannte Abänderungsvereinbarung abzuschließen, wäre der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 nicht wirksam geworden. Dies wiederum hätte zur Folge gehabt, dass die von einzelnen Arbeitnehmern möglicherweise bereits abgeschlossenen Abänderungsvereinbarungen nicht zum Tragen gekommen wären, so dass der Anerkennungstarifvertrag nicht Bestandteil ihrer arbeitsvertraglichen Beziehungen geworden wäre.

2. Diese Wechselwirkung zwischen den Regelungen in Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 und der Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag belegt, dass es der Beklagten und der IG Metall als der tarifschließenden Parteien darum ging, eine Gleichstellung aller bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer im Hinblick auf die arbeitsvertraglichen Regelungen auf der Grundlage des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 zu erreichen. Bei solchen Regelungen, wie sie der Kläger am 22.01.2001 unterzeichnet hat und die gleichlautend mit allen anderen Arbeitnehmern der Beklagten getroffen worden sind, handelt es sich typischerweise um Gleichstellungsabreden. Entgegenstehende Anhaltspunkte sind nicht ersichtlich. Durch ein Gleichstellungsabrede wird arbeitsvertraglich vereinbart, dass die Normen eines Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Parteien in gleicher Weise Anwendung finden sollen, als wenn sie normativ gelten würden (vgl. Schliemann, Arbeitsvertragliche Verweisung auf Tarifverträge, Sonderbeilage zur NZA 16, 2003, S. 8 m.w.N.). Eine Gleichstellungsabrede "ersetzt" nur die möglicherweise fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers, wie sie in § 4 Abs. 1 S. 1 des Tarifvertragsgesetzes vorausgesetzt wird, führt aber weder zugunsten des Arbeitgebers noch zugunsten des Arbeitnehmers zu weitergehenden Rechten, als sie sich aus einer normativen Geltung des in Bezug genommenen Tarifvertrags ergäben (vgl. Schliemann, a.a.O., S. 8).

72

Als Gleichstellungsabrede kann die arbeitsvertragliche Vereinbarung der Anwendbarkeit eines Tarifvertrages allerdings nur verstanden werden, wenn der Arbeitgeber an den in Bezug genommenen Tarifvertrag gebunden ist, dieser also für ihn zwingend und unmittelbar gilt (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.2000 - 4 AZR 506/99 -, NZA 2002, 100; Urteil vom 19.03.2003 - 4 AZR 331/02 -, NZA 2003, 1207 ff.). Wie oben bereits ausgeführt wurde, ist diese Voraussetzung bei der Beklagten gegeben.

73

3. Sind die Regelungen der Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag als Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu

74

verstehen, so ist im Zweifel von einer zeitdynamischen Bezugnahme des infrage stehenden Tarifvertrages auszugehen. Dementsprechend sind auf das Arbeitsverhältnis die jeweils gültigen Fassungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages anzuwenden. Diese Zeitdynamik gilt, solange der Arbeitgeber an den in Bezug genommenen Tarifvertrag gebunden ist (vgl. BAG, Urteil vom 26.09.2001, NZA 2002, 634; Schliemann, a.a.O., S. 8). Durch die Gleichstellungsabrede soll nur die ungeklärt gebliebene Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers an den im Arbeitsvertrag als anwendbar bezeichneten Tarifvertrag ersetzt werden. Der tarifgebundene Arbeitgeber verfolgt damit das Ziel der Gleichstellung der tarifungebundenen mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern. Das Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers kann aber nur verwirklicht werden, wenn auch künftige Änderungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages automatisch von den Arbeitsverträgen aller Arbeitnehmer erfasst werden, solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist (vgl. Meyer, Bezugnahme-Klauseln und Neues Tarifwechsel-Konzept des BAG, NZA 2003, 1126, 1127 m.w.N.). Die Gleichstellungsabrede gibt dem Arbeitnehmer keine schwächere, aber auch keine stärkere Position, als er sie bei beiderseitiger Tarifgebundenheit an den in Bezug genommenen Tarifvertrag hätte. Im Falle beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt nach der sogenannten Zeitkollisionsregel im Verhältnis zweier aufeinanderfolgender Tarifverträge der jüngere Tarifvertrag (vgl. BAG, Urteil vom 23.11.1994 - 4 AZR 879/93 -, DB 1995, 778 m.w.N.). Die hier zwischen der IG Metall und der Beklagten getroffene Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001, die rechtlich wiederum als Tarifvertrag zu werten ist, verdrängt als neuere tarifliche Regelung die entgegenstehenden Bestimmungen des Anerkennungstarifvertrages. Auf die Arbeitsverträge aller bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer, und nicht nur der tarifgebundenen Arbeitnehmer, wie der Kläger meint, ist seit dem 15.10.2001 damit der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 in der durch die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 geänderten Fassung anwendbar.

4. Der Abschluss der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 ist weder als Umgehung der Regelung in Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 noch als Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu werten. 75

a) Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 sollte gewährleisten, dass dieser Tarifvertrag auf die arbeitsvertraglichen Beziehungen der Beklagten zu allen ihren Arbeitnehmern Anwendung fand. Um eine Gleichstellung aller Arbeitnehmer der Beklagten auf der Grundlage des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 zu gewährleisten, bedurfte es wegen der möglicherweise bei bestimmten Arbeitnehmern fehlenden Tarifgebundenheit des Abschlusses der genannten Abänderungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag. Gerade das Wechselspiel zwischen Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 und den Regelungen der Abänderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag belegt, dass es der Beklagten darum ging, mit allen Arbeitnehmern eine Gleichstellungsabrede zu treffen; dies wurde oben bereits ausgeführt. Mit der Implantierung des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 in die Arbeitsverträge aller Arbeitnehmer der Beklagten durch Abschluss der gen. Abänderungsvereinbarungen ist der Anerkennungstarifvertrag wirksam geworden. Eine weitergehende Bedeutung kommt Teil IV des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 nicht zu. Insbesondere enthält er keine Regelungen dahingehend, dass künftige Änderungen des Anerkennungstarifvertrages durch Abänderungstarifverträge der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer unterliegen sollten. 76

b) Der vom Kläger beanstandete Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ist schon deshalb nicht gegeben, weil die mit allen Arbeitnehmern der Beklagten, seien sie Gewerkschaftsmitglieder oder nicht, vereinbarte Gleichstellungsabrede bewirkt, dass der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung 77

findet. Die Regelungen der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 gelten damit auch für die Arbeitsverhältnisse der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer.

5. Die Gestaltungsfreiheit der IG Metall und der Beklagten als der tarifschließenden Parteien war bei Abschluss der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 im Hinblick auf den Kläger nicht durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes begrenzt. 78

a) Tarifvertragliche Regelungen - wie der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 - tragen auch während ihrer Laufzeit den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich. Dies gilt auch für bereits entstandene und fällig gewordene, aber noch nicht abgewickelte Ansprüche, die aus einer Tarifnorm folgen; diese genießen grundsätzlich keinen Sonderschutz gegen eine rückwirkende Veränderung. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien durch zurückwirkende Änderungen tarifvertraglicher Regelungen ist aber durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen 79

begrenzt; es gelten insoweit die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Rückwirkung von Gesetzen (vgl. BAG, Urteil vom 23.11.1994 - 4 AZR 879/33 - DB 1995, 778 m.w.N.). 80

b) Angesichts dessen wäre es möglicherweise problematisch gewesen, wenn die Tarifvertragsparteien die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 erst im Anschluss an die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers getroffen hätten und damit die gem. § 5 Abs. 1 S. 2 wieder begründeten Ansprüche auf tarifliche Sonderzahlungen gem. § 2 des Anerkennungstarifvertrages beseitigt hätten. In dieser Weise sind die Tarifvertragsparteien aber nicht vorgegangen. Die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 hat nicht in bestehende Ansprüche des Klägers eingegriffen. Am 15.10.2001 war das Arbeitsverhältnis des Klägers noch nicht gekündigt. Für ihn galt § 2 des Anerkennungstarifvertrages ohne Einschränkung. Er hatte damit für die Jahre 2000 bis 2003 keinen Anspruch auf Zahlung anteiligen 13. Monatseinkommens und für die Jahre 2001 bis 2003 keinen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld. Mangels Vorliegens einer betriebsbedingten Kündigung am 15.10.2001 war die Regelung in § 5 Abs. 1 S. 3 des Anerkennungstarifvertrages auf den Kläger nicht anwendbar. Unter diesen Umständen war die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes nicht beschränkt. Der Kläger musste damit rechnen, dass die Regelungen des auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Anerkennungstarifvertrages während seiner Laufzeit geändert und möglicherweise für die Zukunft verschlechtert würden. 81

6. Entgegen der Auffassung des Klägers können die Bestimmungen der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 nicht dahingehend verstanden werden, dass sie nur für die gekündigten Arbeitnehmer Nr. 11 bis 20 Anwendung finden, während die gekündigten Arbeitnehmer Nr. 1 bis 10 ausschließlich von den Regelungen des Anerkennungstarifvertrages vom 31.12.2000 in seinem ursprünglichen Inhalt erfasst werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 in der durch die Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 geänderten Fassung einheitlich auf die Arbeitsverträge aller 20 Arbeitnehmer Anwendung finden soll, denen in dem Anschluss an den Abschluss der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 bis zum 31.12.2001 betriebsbedingt gekündigt oder mit denen bis dahin der Abschluss eines arbeitgeberseitig veranlassten betriebsbedingten Aufhebungsvertrages vorgenommen wurde. Wenn es im letzten Absatz der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 heißt, dass "die hiervon betroffenen Arbeitnehmer" entgegen Satz 3 82

zu § 2 des Tarifvertrages trotzdem weiter erfasst werden, so bedeutet dies, dass die in Absatz 2 der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 genannten 20 Arbeitnehmer, denen 83

gegenüber die Beklagte betriebsbedingte Beendigungskündigungen aussprechen oder mit denen sie betriebsbedingte Aufhebungsverträge schließen durfte, entgegen den Regelungen im Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 trotz Ausspruches der Kündigungen weiter von § 2 des Anerkennungstarifvertrages erfasst wurden, also weiterhin keinen Anspruch auf tarifliche Sonderzahlungen hatten. Irgendwelche Anhaltspunkte, wenn auch unvollkommener Art, dass die verschlechternden Regelungen der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 zahlenmäßig auf 10 Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge beschränkt sein sollen, lassen sich dem Wortlaut dieses Tarifvertrages nicht entnehmen (zur Auslegung von Tarifverträgen vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 10. Aufl. § 198 Rdnr. 21 ff. m.w.N.).

Im Übrigen war bei Abschluss der Zusatzvereinbarung vom 15.10.2001 unstreitig noch keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen worden. Vor diesem Hintergrund muss der Kläger sich fragen lassen, in welcher Weise die beiden Arbeitnehmergruppen bestimmt werden sollen, die den jeweils unterschiedlichen Regelungen unterworfen sein sollen. Insbesondere stellt sich die Frage, weshalb gerade der Kläger in die Gruppe der gekündigten Arbeitnehmer Nr. 1 - 10 fallen soll, auf die der Anerkennungstarifvertrag vom 31.12.2000 in seiner ursprünglichen Fassung Anwendung finden soll. 84

III. 85

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 86

Die Voraussetzung für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. 87

Dr. Wendling	Brüninghaus	Böttger WR./je	88
--------------	-------------	----------------	----