
Datum: 10.12.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 982/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:1210.15SA982.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Iserlohn, 4 Ca 150/04
Schlagworte: Geltung eines Firmentarifvertrages
Normen: §§ 3 und 4 TVG
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:

Parallelsache zu 15 Sa 958/04

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 22.04.2004 - 4 Ca 150/04 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens für das Jahr 2003.

2

Die Beklagte führt ein Unternehmen, welches grundsätzlich dem fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie unterfällt. Sie ist nicht Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie NRW e.V.. Sie hat ihren Hauptsitz in A1xxxx und unterhält zudem einen Betrieb in W4xxxxxxxxx. Der Kläger ist nicht Mitglied der IG Metall. Sowohl im Betrieb in W4xxxxxxxxx als auch im Betrieb in A1xxxx ist jeweils ein Betriebsrat gewählt.

3

Der Kläger war seit 1991 zunächst bei der Firma J1. G1xxx B1xxxxxx beschäftigt, die im Jahre 1994 in Konkurs ging. Im Anschluss daran wurde er für die Beklagte tätig und ist derzeit als gewerblicher Arbeitnehmer im Betrieb A1xxxx beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 01.08.2002, der unter anderem folgende Bestimmungen enthält:

"§ 9 Urlaubs-/Weihnachtsgeld	5
Der Arbeitnehmer erhält gemäß den tariflichen Bestimmungen ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld.	6
Das Urteilsgeld wird im Monat des Urlaubs ausgezahlt.	7
Zusammen mit dem Novemberlohn erhält der Arbeitnehmer das Weihnachtsgeld.	8
Für den Fall, dass ein Weihnachtsgeld gezahlt wird, das über den tariflichen Anspruch hinausgeht, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil des Weihnachtsgeldes zurückzuzahlen, der den Tarifanspruch übersteigt, wenn er aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund ordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung der Firma aus einem von ihm zu vertretenden Grunde bis zum 31.03. des auf die Zahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des folgenden Zeitraumes durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrages ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung der Firma oder ein Aufhebungsbegehren des Arbeitnehmers ist.	9
Die Firma ist berechtigt, mit ihrer Rückzahlungsforderung gegen die rückständigen oder nach der Kündigung fällig werdenden Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen.	10
Der Arbeitnehmer erkennt an, dass das Weihnachtsgeld freiwillig gezahlt wird und hierauf auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch erwächst.	11
...	12
§ 15 Nebenabreden	13
Für das Arbeitsverhältnis gelten in erster Linie die gesetzlichen Bestimmungen, hilfsweise die Bestimmungen des Tarifvertrages.	14
Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien.	15
Sollten gegenwärtige oder künftige Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit verlieren, so bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen hiervon unberührt. Die Parteien sind in einem solchen Fall verpflichtet, die nicht rechtswirksame Bestimmung durch eine neue zu ersetzen, die dem wirtschaftlichen Zweck der nicht rechtswirksamen Bestimmung am nächsten kommt."	16
Wegen der weiteren Einzelheiten des schriftlichen Arbeitsvertrages wird auf Bl. 4 ff. d.A. Bezug genommen.	17
Bereits unter dem 15.08.1997 hatte die Beklagte mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung NRW, einen sogenannten Anerkennungstarifvertrag geschlossen, der unter an-	18

derem die Geltung des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11.12.1996 in der jeweils gültigen Fassung im Unternehmen der Beklagten vorsah. Wegen der Einzelheiten des Anerkennungstarifvertrages nebst Anlage wird auf Bl. 40 ff. der Akte 15 Sa 982/04 – LAG Hamm – verwiesen. Zwischen den Parteien ist zweitinstanzlich unstreitig geworden, dass der Zeuge K3xxxxxxx bevollmächtigt war, im Namen der IG Metall Bezirksleitung NRW den Anerkennungstarifvertrag vom 15.08.1997 abzuschließen.

Die Beklagte zahlte dem Kläger jedenfalls in den Jahren 1995 bis 2002 jeweils mit der Vergütung für November Weihnachtsgeld. Wegen der von der Beklagten insoweit erteilten Abrechnungen wird auf Bl. 101 bis 107 d.A. verwiesen. Im Jahre 2003 zahlte die Beklagte dem Kläger kein anteiliges 13. Monatseinkommen entsprechend den Regelungen des genannten Tarifvertrages. Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung verfolgt der Kläger den von ihm geltend gemachten Anspruch im vorliegenden Verfahren weiter. 19

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihm ein anteiliges 13. Monatseinkommen zu zahlen. Dieser Anspruch ergebe sich bereits aus den Regelungen des schriftlichen Arbeitsvertrages. Er folge aber auch aus dem Anerkennungstarifvertrag vom 15.08.1997 in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW. Der Anerkennungstarifvertrag sei erst zum Jahresende 2003 gekündigt worden. Schließlich resultiere der dahingehende Anspruch auch aus der Betriebsvereinbarung vom 31.07.2003 (Bl. 12 d.A.), den die Beklagte mit dem Betriebsrat am Standort A1xxxx geschlossen habe. 20

Der Kläger hat beantragt, 21

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.501,50 EUR brutto nebst 5 % Zinsen über den Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 05.12.2003 zu zahlen. 22

Die Beklagte hat beantragt, 23

die Klage abzuweisen. 24

Sie hat vorgetragen, ein Anspruch des Klägers auf Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens ergebe sich nicht aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien, in welchem das Weihnachtsgeld ausdrücklich als freiwillige Leistung eingestuft worden sei. Ein dahingehender Anspruch des Klägers folge auch nicht aus dem genannten Anerkennungstarifvertrag. Im übrigen sei die IG Metall hinsichtlich des Abschlusses des Anerkennungstarifvertrages nicht tariffähig gewesen. Lediglich ca. 1/5 der Mitarbeiter in ihrem Unternehmen seien gewerkschaftlich bei der IG Metall organisiert gewesen, so dass die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall bestritten werde. 25

Durch Urteil vom 22.04.2004, das der Beklagten am 06.05.2004 zugestellt worden ist, hat das Arbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Wegen der Einzelheiten dieser Entscheidung wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen. Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten, die am 24.05.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.08.2004 - am 03.08.2004 begründet worden ist. 26

Die Beklagte vertritt weiter die Auffassung, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens für das Jahr 2003. Soweit der Kläger sich auf den genannten Anerkennungstarifvertrag beziehe, werde die Durchsetzungsfähigkeit der IG 27

Metall als Vertragspartner des genannten Anerkennungstarifvertrages weiter bestritten.

Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers könne allenfalls der schriftliche Arbeitsvertrag sein, der allerdings in § 9 Abs. 4 eine Freiwilligkeitsklausel im Hinblick auf das Weihnachtsgeld enthalte. Die Auslegung des Arbeitsvertrages ergebe zweifelsfrei, dass sich die Klausel sowohl auf das Weihnachtsgeld beziehe, das gemäß den tariflichen Bestimmungen gezahlt werde, als auch auf Weihnachtsgeldzahlungen über den tariflichen Anspruch hinaus. 28

Die Beklagte beantragt, 29

unter Abänderung des Urteils des ArbG Iserlohn vom 22.04.2004 – 4 Ca 150/04 - die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt, 31

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 32

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil und trägt vor, die Beklagte sei zur Zahlung des 13. Monatseinkommens nach dem genannten Anerkennungstarifvertrag verpflichtet. Die Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen der IG Metall sei satzungsgemäß zum Abschluss des entsprechenden Tarifvertrages berechtigt gewesen. Sie sei durch den 1. Bevollmächtigten der IG Metall – Verwaltungsstelle Werdohl-Iserlohn –, den Zeugen D2xxxx K3xxxxxxx vertreten worden. 33

Die Gegenmächtigkeit der IG Metall auch im Unternehmen der Beklagten könne nicht ernsthaft bestritten werden. Der Organisationsgrad im Betrieb W4xxxxxxx liege bei über 90 %, im Betrieb A1xxxx bei ca. 50 %. 34

Soweit der Freiwilligkeitsvorbehalt in § 9 Abs. 4 des schriftlichen Arbeitsvertrages in Frage stehe, ergebe die Auslegung, dass diese Klausel sich nur auf die übertariflichen Zahlungen beziehen solle. 35

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Akteninhalt der Verfahren 15 Sa 1308/04, 15 Sa 958/04, 15 Sa 959/04, 15 Sa 1073/04, 15 Sa 1801/04, 15 Sa 1866/04, 15 Sa 1649/04 und 15 Sa 1477/04 Bezug genommen, die ebenfalls am 10.12.2004 verhandelt worden sind. 36

Entscheidungsgründe 37

I. 38

Die Berufung der Beklagten ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 39

II. 40

Der Sache nach bleibt die Berufung erfolglos. Denn das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger Anspruch auf Zahlung des anteiligen 13. Monatseinkommens für das Jahr 2003 in zuerkannter Höhe hat. Dieser Anspruch ergibt sich aus den Bestimmungen des Anerkennungstarifvertrages vom 15.08.1997 in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und 41

1. Nach § 15 des Arbeitsvertrages, den die Parteien geschlossen haben, gelten für das Arbeitsverhältnis in erster Linie die gesetzlichen Bestimmungen, hilfsweise die Bestimmungen des Tarifvertrages. Hiermit können nur die Bestimmungen des Anerkennungstarifvertrages gemeint sein, den die Beklagte mit Datum vom 15.08.1997 mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung NRW, geschlossen hat. Dass die Beklagte, die nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, in dem von ihr vorformulierten Arbeitsvertrag auf einen anderen Tarifvertrag Bezug nehmen wollte, ist nicht ersichtlich. Wie sich den von der Beklagten erstellten Lohnabrechnungen entnehmen lässt, die in diesem Verfahren und in den Parallelverfahren vorgelegt worden sind, hat die Beklagte den in der Anlage zum Anerkennungstarifvertrag genannten Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11.12.1996 ihren Arbeitnehmern gegenüber offensichtlich angewendet, und zwar unabhängig davon, ob diese in der IG Metall organisiert waren oder nicht. Wenn die Beklagte unter diesen Umständen in § 15 des von ihr vorformulierten Arbeitsvertrages regelt, dass die Bestimmungen "des Tarifvertrages" gelten sollen, so kann hiermit ein anderer als der Anerkennungstarifvertrag vom 15.08.1997 nicht gemeint sein. Jedenfalls musste der Kläger als sorgfältiger Erklärungsempfänger angesichts der Tatsache, dass die Beklagte ihm gegenüber den nach der Anlage zum Anerkennungstarifvertrag geltenden Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11.12.1996 angewendet hat, hiervon ausgehen.

42

a) Der Anerkennungstarifvertrag vom 15.08.1997, den die Beklagte mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung NRW, abgeschlossen ist, ist wirksam zustande gekommen. Dies ergibt sich aus dem Urteil der erkennenden Kammer vom 10.12.2004 im Verfahren B1xxxxxx ./ R2xxxxx – 15 Sa 1308/04 -, das beigezogen und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden ist.

43

b) Bei der Regelung in § 15 Abs. 1 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien, den die Beklagte gleichlautend mit fast allen ihren Arbeitnehmern abgeschlossen hat, handelt es sich um eine sogenannte Gleichstellungsabrede, durch die arbeitsvertraglich vereinbart wird, 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 Nr. 16, 2003, S. 8 m.w.N.). Eine Gleichstellungsabrede "ersetzt" 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 Tarifvertrages ergäben (vgl. Schliemann, a.a.O., S. 8). Als Gleichstellungsabrede kann die arbeitsvertragliche Vereinbarung der Anwendbarkeit eines Tarifvertrages allerdings nur dann verstanden werden, wenn der Arbeitgeber an den in Bezug genommenen Tarifvertrag gebunden ist, dieser also für ihn zwingend und unmittelbar gilt (BAG, Urteil vom 25.10.2000 – 4 AZR 506/99 -, NZA 2002, 100; Urteil vom 19.03.2003 – 4 AZR 331/02 -, NZA 1003, 1207 ff.). Diese Voraussetzung ist im Falle der Beklagten gegeben. Denn die Beklagte ist als Partei des Anerkennungstarifvertrages vom 15.08.1997 gemäß § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden.

44

Ist die Vereinbarung der Geltung der Bestimmungen des Anerkennungstarifvertrages vom 15.08.1997 als Gleichstellungsabrede im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verstehen, so ist im Zweifel von einer zeitdynamischen Bezugnahme des in Frage

45

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 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.

Dass es der Beklagten um die Gleichstellung der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer mit denjenigen Arbeitnehmern ging, die Mitglied der IG Metall waren und für deren Arbeitsverhältnisse die Rechtsnormen des Anerkennungstarifvertrages vom 15.08.1997 ohnehin unmittelbar und zwingend galten, ergibt sich auch aus der Betriebsvereinbarung vom 31.07.2003. Hierbei kann dahinstehen, ob diese Betriebsvereinbarung als rechtswirksam angesehen werden kann. Die genannte Betriebsvereinbarung sollte gemäß Ziffer 1 für alle Mitarbeiter/innen am Standort A1xxxx/W5xxxxx gelten. Gemäß Ziffer 2 sollte das Weihnachtsgeld 2003 mit dem Novembergehalt 2003 ausgezahlt werden. Eine Einschränkung, dass diese Regelungen sich nur auf Gewerkschaftsmitglieder beziehen sollten, findet sich nicht. Dies belegt die Absicht der Beklagten, ihre Arbeitnehmer – zumindest am Standort A1xxxx – unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit im Hinblick auf das Weihnachtsgeld gleich zu behandeln. Dieser Wille folgt letztlich auch aus den in diesem Verfahren und in den Parallelrechtsstreiten vorgelegten Lohnabrechnungen, in denen die Beklagte ihren Arbeitnehmern – seien sie Mitglied der IG Metall oder nicht – den jeweiligen Prozentsatz ihres Weihnachtsgeldanspruchs mitteilt. Hierbei handelt es sich ganz offensichtlich um die prozentuale Höhe des sich nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11.12.1996 errechnenden Teiles eines 13. Monatseinkommens. Jedenfalls konnten die Arbeitnehmer als sorgfältige Erklärungsempfänger diese Mitteilung der Beklagten in den Gehaltsabrechnungen nicht anders verstehen.

46

2. Ist damit im Wege der Gleichstellungsabrede auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Anerkennungstarifvertrag vom 15.08.1997 und damit auch der Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11.12.1996 anwendbar, so kann der Kläger die Beklagte auf Zahlung anteiligen 13. Monatseinkommens für das Jahr 2003 in Anspruch nehmen. Diesem Anspruch stehen die Regelungen in § 9 des Arbeitsvertrages vom 01.08.2002 nicht entgegen. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die Beklagte nach eigenem Sachvortrag gleichlautende Arbeitsverträge mit nahezu allen ihren Arbeitnehmern im Jahre 2002 abgeschlossen hat und dass dieser Arbeitsvertrag damit als allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 BGB anzusehen ist. Wenn die Beklagte im Wege der Gleichstellungsabrede in § 15 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vereinbart, dass die Bestimmungen des Anerkennungstarifvertrages vom 15.08.1997 und damit auch der Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11.12.1996 für das Arbeitsverhältnis in gleicher Weise gelten sollen, als wenn sie normativ gelten würden, so kann der Kläger angesichts der eindeutigen Regelung in § 15

47

des Arbeitsvertrages nur davon ausgehen, dass die Gleichstellung ohne Einschränkung erfolgen soll. In § 15 Abs. 1 des Arbeitsvertrages heißt es, dass für das Arbeitsverhältnis in erster Linie die gesetzlichen Bestimmungen, hilfsweise die Bestimmungen des Tarifvertrages gelten. Hieraus konnte der Kläger als sorgfältiger Erklärungsempfänger nur schließen, dass er die tariflichen Leistungen so erhalten werde, wie sie in dem genannten Tarifvertrag geregelt sind. Die tariflichen Bestimmungen enthalten keine Regelungen, die es der Beklagten ermöglichen, das anteilige 13. Monatseinkommen als freiwillige Leistung auszugestalten. Angesichts der Regelung in § 15 Abs. 1 des Arbeitsvertrages über die uneingeschränkte Geltung des Anerkennungstarifvertrages vom 15.08.1997 können die Bestimmungen in § 9 des Arbeitsvertrages nicht als Einschränkungen der durch den Anerkennungstarifvertrag zugebilligten Rechte gewertet werden. Eventuelle Unklarheiten gehen insoweit zu Lasten der Beklagten.

3. Die Höhe des nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11.12.1996 zu berechnenden Anspruchs des Klägers auf anteiliges 13. Monatseinkommen für das Jahr 2003 ist zwischen den Parteien nicht weiter streitig. 48

III. 49

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 50

Der Streitwert hat sich zweitinstanzlich nicht geändert. 51

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. 52

Dr. Wendling Vollenbröker Vogel 53

/WR. 54