
Datum: 30.08.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 1002/05
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2005:0830.6SA1002.05.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bocholt, 4 Ca 2878/04
Schlagworte: Vorzeitige Altersteilzeitvereinbarung, Auslegung
Normen: §§ 2 u. 6 ATZG
Leitsätze:
Parallelsache zu 6 Sa 26/05
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 08.04.2005 - 4 Ca 2878/04 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten darum, ob der zwischen ihnen geltenden Altersteilzeit-Vereinbarung ein nachfolgender Tarifvertrag vorgeht. 2

Der am 28.07.1949 geborene Kläger wurde mit Wirkung vom 01.04.1973 aufgrund der Einstellungsbestätigung vom 31.03.1973 (Abl. Bl. 43 d.A.) nebst "Arbeitsbedingungen für Tarifangestellte" (Abl. Bl. 44 d.A.) von der Beklagten eingestellt. In den Arbeitsbedingungen heißt es: "1. Tarifvertrag: Für das Dienstverhältnis kommt der Tarifvertrag zur Anwendung ...". Die Beklagte wandte in jeglicher Hinsicht die für den Betrieb einschlägigen Tarifverträge, damit ursprünglich die Tarifverträge für die Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen, auf das Arbeitsverhältnis an. Die Arbeitszeit wurde nach § 3 Nr. 3 des Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: MTV) mit Vereinbarung vom 16.11.1995 (Abl. Bl. 27 d.A.) auf 40 Stunden wöchentlich festgelegt, jedoch – wie im 3

Termin zur mündlichen Verhandlung vom 30.08.2005 unstrittig wurde – zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Ergänzungstarifvertrags wieder auf die tarifliche Normalarbeitszeit von 35 Stunden wöchentlich zurückgeführt. Unter dem 01.12.2003 schlossen die Parteien eine Altersteilzeit-Vereinbarung (Abl. Bl. 4 – 11 d.A.). Die Tarifvertragsparteien schlossen unter dem 23./24.06.2004 für die Standorte B2xxxxx und K2xx-L3xxxxxx der Beklagten zur Standortsicherung einen Ergänzungstarifvertrag (Abl. Bl. 102 – 104 d.A.), durch den u.a. die tarifliche Arbeitszeit von wöchentlich 35 auf 40 Stunden heraufgesetzt und einzelne Vergütungsbestandteile geändert wurden.

Der Kläger hat vorgetragen: 4

Der Ergänzungstarifvertrag finde auf die Altersteilzeit-Vereinbarung keine Anwendung. Die tariflichen Vorschriften seien nur kraft betrieblicher Übung auf das Arbeitsverhältnis angewandt worden. Dabei habe es sich um Flächentarifverträge gehandelt. Die betriebliche Übung umfasse nicht die Anwendung der nur bestimmte Betriebe betreffenden Tarifverträge. Die Parteien hätten mit der Altersteilzeit-Vereinbarung eine individuelle vertragliche Abrede getroffen, wonach die Bedingungen dieser Abrede - zumindest bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit und Vergütung - mit dem Zeitpunkt verbindlich geregelt seien, zu dem das Vertragswerk abgeschlossen worden sei, also mit dem 01.12.2003. Der spätere Ergänzungstarifvertrag enthalte wesentlich ungünstigere Arbeitsbedingungen. Es fehle schließlich an der Einhaltung der Schriftform, soweit es sich um die Änderung der Altersteilzeit-Vereinbarung handele. 5

Der Kläger hat beantragt, 6

festzustellen, dass das am 01.08.2004 begonnene Altersteilzeitverhältnis des Klägers sich ausschließlich richtet nach den Bedingungen des Altersteilzeitvertrags vom 01.12.2003, nicht aber nach den Maßgaben der Vorschriften des Ergänzungstarifvertrags vom 23./24.06.2004.

Die Beklagte hat beantragt, 8

die Klage abzuweisen. 9

Die Beklagte hat vorgetragen: 10

Auch das Arbeitsverhältnis des Klägers unterfalle mit Inkrafttreten des Ergänzungstarifvertrags diesem Tarifvertrag. Sie sei im Dezember 2003 bereit gewesen, mit interessierten Mitarbeitern Altersteilzeitvereinbarungen abzuschließen, die einen Beginn der Altersteilzeit weit in der Zukunft vorsahen, um diesen Mitarbeitern die Möglichkeit zum damals noch günstigeren vorgezogenen Rentenzugang zu bieten. Damit sei nicht die Garantie verbunden gewesen, dass die zwischenzeitlich eingetretenen Verschlechterungen, die alle Arbeitnehmer aufgrund tariflicher Veränderungen treffen, mit dem Beginn der Altersteilzeit für die in Altersteilzeit gehenden Arbeitnehmer wieder entfielen. 11

Das Arbeitsgericht Bocholt hat die Klage mit Urteil vom 08.04.2005 – 4 Ca 2878/04 – abgewiesen. Es hat ausgeführt, der Ergänzungstarifvertrag finde kraft betrieblicher Übung auf das Altersteilzeitverhältnis der Parteien Anwendung. Die über betriebliche Übung erfolgte vertragliche Inbezugnahme des Ergänzungstarifvertrags sei trotz verschlechternder Bedingungen wirksam, weil sie nicht zu einem Vertragsinhalt führe, mit dem die 12

Arbeitsvertragsparteien billigerweise nicht rechnen konnten. Die Schriftformklausel der Altersteilzeit-Vereinbarung stehe der Geltung des Ergänzungstarifvertrags nicht entgegen. Die 13

Altersteilzeit-Vereinbarung enthalte keine dem Ergänzungstarifvertrag vorgehende individuelle Abrede zur Arbeitszeit und Arbeitsvergütung, sondern insoweit nur deklaratorische Regeln. Daher greife das Günstigkeitsprinzip nicht. Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidung wird auf deren Tatbestand und Entscheidungsgründe verwiesen.

Das Urteil ist dem Kläger am 25.04.2005 zugestellt worden. Hiergegen richtet sich die am 17.05.2005 eingelegte und mit dem am 25.05.2005 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung. 14

Der Kläger wendet sich unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage gegen das erstinstanzliche Urteil. Er trägt ergänzend vor: 15

Während des Arbeitsverhältnisses sei nur individuell in jedem Einzelfall statisch auf den jeweils geltenden Flächentarifvertrag verwiesen worden. Die betriebliche Übung zur Anwendung konkreter (Flächen-)Tarifverträge sei nicht auf den Ergänzungstarifvertrag zu erstrecken. Es lägen keine Umstände für die Auslegung der Verweisungsklauseln als große dynamische Verweisung vor. 16

Der Kläger beantragt, 17

das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 08.04.2005 abzuändern und festzustellen, dass das Altersteilzeitverhältnis des Klägers sich ausschließlich richtet nach den Bedingungen des Altersteilzeitvertrags, nicht aber nach den Vorschriften des Ergänzungstarifvertrags vom 23./24.06.2004.

Die Beklagte beantragt, 19

die Berufung zurückzuweisen. 20

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage. 21

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den von ihnen in Bezug genommenen Inhalt der in beiden Rechtszügen zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. 22

Entscheidungsgründe: 23

Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 iVm. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden. Sie hat in der Sache keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. 24

I. Die Zulässigkeit der Feststellungsklage kann dahinstehen, denn die Feststellungsklage ist unbegründet. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist 25

nur für ein stattgebendes Urteil Sachurteilsvoraussetzung (vgl. BGH 14. März 1978 - VI ZR 68/76; BAG 03. Mai 1994 – 9 AZR 606/92). 26

27

II. Die Feststellungsklage ist unbegründet. Für das Altersteilzeitverhältnis der Parteien sind die Regelungen des Ergänzungstarifvertrags, soweit einschlägig, verbindlich.

1. Die Tarifbindung der Parteien folgt aus der Verweisungsklausel unter Nr. 1 der Arbeitsbedingungen für Tarifangestellte als Anlage zum Schreiben vom 31.03.1973. Danach kommt "der Tarifvertrag" zur Anwendung. Mit dem "Tarifvertrag" ist das gesamte und jeweilig für den Betrieb geltende Tarifwerk gemeint, damit die für den Betrieb geltenden Tarifverträge, seien sie nur für den Betrieb oder auch für weitere Betriebe der Beklagten oder für Betriebe in einer Region (Flächentarifverträge) abgeschlossen worden. Dies entspricht auch seit Beginn des Arbeitsverhältnisses der Vertragspraxis (Erklärung der Parteien zu Protokoll vom 18.01.2005) und auch der globalen Verweisungsklausel in der Vereinbarung vom 16.11.1995, wo auf die "geltenden tariflichen Bestimmungen" verwiesen wird, damit auf alle jeweils für den Betrieb geltenden tariflichen Bestimmungen in den einschlägigen Tarifverträgen. 28

Eines Rückgriffs auf eine durch konkludente Vereinbarung oder über eine betriebliche Übung begründete Tarifgeltung (dazu BAG 19.01.1999 – 1 AZR 606/98) bedarf es im Streitfall nicht, weil ausdrückliche Verweisungsklauseln vorliegen. 29

Der Geltung des Ergänzungstarifvertrags steht nicht entgegen, dass die dort enthaltenen Regelungen bislang Gegenstand eines Flächentarifvertrags waren. Die Verweisungsklausel der normativ tarifgebundenen Beklagten zielt auf die Gleichstellung der Außenseiter mit den Gewerkschaftsmitgliedern (BAG 04. September 1996 – 4 AZR 135/95; BAG 19. Januar 1999 – 1 AZR 606/98; BAG 21. Januar 1997 - 1 AZR 572/96). Sie hat zudem eine dynamische Verweisung auf die jeweils für den Betrieb geltenden Tarifverträge zum Inhalt. Dies gilt unabhängig davon, ob die künftigen Tarifverträge für den Außenseiter günstige oder auch ungünstige Regelungen bringen (BAG 16. August 1988 – 3 AZR 61/87). Die streitbefangene Verweisungsklausel ist nicht auf einen konkret bezeichneten Flächentarifvertrag bezogen und bedarf deshalb nicht einmal einer ergänzenden Auslegung (vgl. dazu BAG 04. September 1996 – 4 AZR 135/95). Sie ist allgemein formuliert und bringt gerade dadurch zum Ausdruck, dass die Geltung des für den Betrieb maßgeblichen Tarifwerks beabsichtigt ist. Die Rechtsprechung zur sog. großen dynamischen Verweisungsklausel ist hier nicht einschlägig (vgl. dazu BAG 30. August 2000 – 4 AZR 581/99; BAG 25. September 2002 – 4 AZR 294/01), denn die Beklagte hat nicht durch Änderung des Betriebszwecks, sei es mit oder ohne rechtsgeschäftlichen Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles, die zwingende und unmittelbare Geltung des bisherigen Tarifvertrages beendet, der kraft Arbeitsvertrages auf die Arbeitsverhältnisse mit den nicht oder anders gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern anzuwenden ist, und ist nicht einem nunmehr für ihn fachlich zuständigen Verband beigetreten, der seinerseits einen "einschlägigen" Tarifvertrag abgeschlossen hat. Die unter dem Gesichtspunkt der sog. großen dynamischen Verweisungsklausel diskutierten Rechtsfolgen ergeben sich in Fällen einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen bestimmten namentlich genannten Tarifvertrag oder ein bestimmtes Tarifvertragswerk zwar nur bei Vorliegen weiterer Umstände, die belegen, dass darin auch die Vereinbarung enthalten ist, es sollten für den Betrieb oder Betriebsteil, in welchem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, jeweils die fachlich/betrieblich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden sein. Solche weiteren Umstände sind aber im Streitfall gerade in der allgemeinen Formulierung zu finden, die eine konkrete Bezeichnung des früher geltenden Flächentarifvertrags vermieden hat. Dieses Ergebnis wird für vergleichbare Sachverhalte auch in der Literatur vertreten (Hanau, NZA 2005, 492 – bezogen auf Verhältnis Firmen- zu Verbandstarifvertrag). 30

Dahinstehen kann, inwieweit der Kläger einen Überraschungsschutz vor unvorhersehbaren Änderungen in Anspruch nehmen kann (dazu Preis, Der Arbeitsvertrag, II V 40, Rn. 59 67). Die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit für den Beschäftigungsbetrieb stellt keine unvorhersehbare Änderung dar, sondern zählt wie Änderungen der Vergütungshöhe zu den üblichen Änderungen in Tarifverträgen, die in Zeiten guter Konjunktur für die Arbeitnehmer Verbesserungen und in Zeiten schlechterer Konjunktur für die Arbeitnehmer Verschlechterungen bringen.

Die Schriftformklausel unter XIII. der Altersteilzeit-Vereinbarung steht der Geltung des Ergänzungstarifvertrags ebenfalls nicht entgegen. Der Ergänzungstarifvertrag ändert nicht die Altersteilzeit-Vereinbarung, sondern ist Objekt der zwischen den Parteien vereinbarten Verweisklauseln. 32

2. Das Altersteilzeitverhältnis der Parteien richtet sich nach dem Ergänzungstarifvertrag. Die Regelungen zu III. (Arbeitszeit) und IV. (Entgelt) der Altersteilzeit-Vereinbarung setzen deklaratorisch auf den tariflichen Regelungen auf, weshalb für das Altersteilzeitverhältnis die Hälfte der nach dem Ergänzungstarifvertrag maßgeblichen Arbeitszeit gilt und weshalb sich das Arbeitsentgelt nach der durch den Ergänzungstarifvertrag bestimmten hälftigen Arbeitszeit und den übrigen Entgeltvorschriften des Ergänzungstarifvertrags richtet. Insbesondere die Regelung unter III.1. der Altersteilzeit-Vereinbarung enthält keine nach § 4 Abs. 3 TVG gegenüber dem Ergänzungstarifvertrag günstigere konstitutive Regelung, sondern nur die deklaratorische Regelung der für das Altersteilzeitverhältnis maßgeblichen Arbeitszeit in Höhe der Hälfte der tarifrechtlichen Arbeitszeit. Dies ergibt die Auslegung der Altersteilzeit-Vereinbarung. 33

2.1. Bei den einzelnen Regelungen der Altersteilzeit-Vereinbarung der Parteien handelt es sich um vorformulierte Arbeitsbedingungen im Sinne von § 305 Abs. 1 BGB. Solche Regelungen sind ausgehend von den Verständnismöglichkeiten eines rechtlich nicht vorgebildeten Durchschnittsarbeitnehmers einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer verstanden werden. Verbleiben nicht behebbare Zweifel und sind mindestens zwei Auslegungen rechtlich vertretbar, so ist von der für die Arbeitnehmer günstigeren Auslegung der Klausel auszugehen. Es ist Sache des Klauselverwenders, sich klar und unmissverständlich auszudrücken (BAG 26.01.2005 – 10 AZR 215/04). Auf die Unklarheitenregel ist daher nur dann zurückzugreifen, wenn die objektive Auslegung zu dem Ergebnis geführt hat, dass die Klausel nach dem Wortlaut unter Berücksichtigung ihres nach verständiger Würdigung zu ermittelnden Sinnes und Zwecks objektiv mehrdeutig ist und die Mehrdeutigkeit nicht beseitigt werden kann. Es müssen nach Ausschöpfung der in Betracht kommenden Auslegungsmethoden erhebliche Zweifel und mindestens zwei unterschiedliche Auslegungen vertretbar bleiben (BGH 04. Juli 1990 – VIII ZR 288/89). 34

2.2. Die Regelung unter Nr. III.1. der Altersteilzeit-Vereinbarung ist unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze nicht mehrdeutig. 35

Bei verständiger Würdigung des Sinns und Zwecks der Klausel ist diese eindeutig dahin zu verstehen, dass die Arbeitszeit während der Altersteilzeit die Hälfte der vor dem Übergang in die Altersteilzeit geltenden tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt. Zum Zeitpunkt des sehr frühen Abschlusses der Altersteilzeit-Vereinbarung galt noch § 3 MTV mit der Möglichkeit der Vereinbarung einer geänderten Arbeitszeit nach § 3 Abs. 2 MTV, weshalb in der Altersteilzeit-Vereinbarung deklaratorisch zutreffend eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden für die Altersteilzeitperiode eingetragen wurde. Dem § 3 MTV geht nun aber § 2 des 36

spezielleren Ergänzungstarifvertrags vor.

Für dieses Verständnis der Altersteilzeit-Vereinbarung sprechen folgende Überlegungen: Die Altersteilzeit-Vereinbarung will den gesetzlichen Anforderungen genügen. Bereits in Satz 1 der Altersteilzeit-Vereinbarung ist davon die Rede, dass die folgende Teilzeitvereinbarung aufgrund des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand geschlossen wird. Die Formulierung unter Nr. III.1. der Altersteilzeit-Vereinbarung ist angelehnt an § 2 Nr. 2 ATZG (vgl. auch § 5 TV zur Altersteilzeit in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 20.11.2000), wo auch von der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit die Rede ist. Was unter bisheriger Arbeitszeit zu verstehen ist, folgt aus § 6 Abs. 1 Satz 1 ATZG. Der Streit der Parteien rührt daher, dass die Beklagte eine vorformulierte Altersteilzeit-Vereinbarung, die geeignet ist für einen Abschluss unmittelbar vor dem Beginn der Altersteilzeit, dem Kläger zu einem Zeitpunkt stellte, als eine Änderung der "bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit" nicht in Sicht war. Auch aus Nrn. Va Abs. 1, X. 1., XI. 1. und insbesondere XIII. 3. der Altersteilzeit-Vereinbarung wird deutlich, dass die Vereinbarung mit dem ATZG kompatibel sein sollte, um klägerseits die steuerlichen (§ 3 Nr. 28 EStG; vgl. auch Küttner/Huber, Personalbuch 2005, 12.A., Altersteilzeit Rn. 27) und sozialrechtlichen (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b) SGB VI - vgl. auch BAG 10. Februar 2004 – 9 AZR 401/02) Vorteile einer Altersteilzeit-Vereinbarung in Anspruch nehmen und beklagtenseits die Zuschüsse der Bundesagentur abrufen zu können. Die Maßgeblichkeit der während der Altersteilzeit geltenden kollektivrechtlichen Regelungen wird zudem in der Altersteilzeit-Vereinbarung u.a. unter Nrn. IV.1.b. und f., VII.1. verdeutlicht.

3. Zur Höhe der Arbeitsvergütung enthält die Altersteilzeit-Vereinbarung keine eigenständige Regelung. Nach Nr. IV.1.a. der Altersteilzeit-Vereinbarung errechnet sich das Arbeitsentgelt nach der reduzierten Arbeitszeit. Die Arbeitszeit bemisst sich nach den genannten tariflichen Regelungen. Nach Nr. IV.1.f. wird das Teilzeitentgelt während der Arbeitsphase und der Freistellungsphase bei Tarifierhöhungen entsprechend angepasst. Durch diese Regelung wird deklaratorisch die Weitergeltung der einschlägigen Tarifverträge während der gesamten Altersteilzeit vereinbart. Auch insoweit liegt eine Gleichstellungsabrede vor.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs.1 S.1 ZPO i. V. m. § 97 ZPO. 39

IV. Gründe, die Revision nach § 72 Abs.2 ArbGG zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Das Berufungsgericht ist der aufgezeigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefolgt. Eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage mit grundsätzlicher Bedeutung liegt nicht vor. 40

Ziemann	Seebauer	Buddruweit	41
---------	----------	------------	----

Hei 42