
Datum: 25.04.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 1637/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0425.2SA1637.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 2 Ca 2532/11
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 4 AZR 892/12

Leitsätze:

Die Vergütung nach der Entgeltgruppe 14 "nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe" setzt nicht voraus, dass der Tarifvertrag mindestens 36 Monate auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien anwendbar war und der Arbeitnehmer tatsächlich in die Entgeltgruppe 14 eingruppiert gewesen sein muss. Entscheidend ist vielmehr, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Tätigkeiten ausgeübt hat, die die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 14 erfüllen, da ohne eindeutige tarifliche Regelung nicht angenommen werden kann, dass die richtige Eingruppierung von der Dauer der Verbandszugehörigkeit bzw. von einer Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers abhängig sein soll.

Tenor:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 20.09.2011- 2 Ca 2532/11- wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten um die richtige Eingruppierung und Restvergütungsansprüche des Klägers.	2
Der Beklagte ist der Insolvenzverwalter über das Vermögen der M1 B1 GmbH (im Folgenden Insolvenzschildnerin).	3
Der Kläger wurde zum 01.08.2006 von der Insolvenzschildnerin auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 11.07.2006 als Mitarbeiter für den Bereich Technischer Einkauf eingestellt. Er erzielte zuletzt regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden einen monatlichen Bruttoverdienst von 4.965,55 € brutto monatlich beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt keine Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelungen. Wegen der weiteren Einzelheiten des schriftlichen Arbeitsvertrages wird auf Bl. 25 bis 28 d.A. Bezug genommen.	4
Der Beklagte schloss in seiner Eigenschaft als Insolvenzverwalter unter dem 21.05.2008 mit der IG Metall einen Haustarifvertrag ab, nach dem die Tarifverträge für Arbeitnehmer/Innen, Angestellte und Auszubildende der Metallindustrie des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweiligen Fassung gelten.	5
Der Kläger wies den Beklagten darauf hin, dass auf sein Arbeitsverhältnis Tarifrecht anzuwenden sei. Mit Schreiben vom 18.03.2011 (Bl. 5 d.A.) lehnte dies der Beklagte, unter Hinweis darauf ab, dass die Tarifverträge auf sein Arbeitsverhältnis mangels entsprechender Vereinbarung nicht anwendbar seien. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Beklagten vom 18.03.2011 (Bl. 5, 6 d.A.) Bezug genommen.	6
Der Kläger ließ mit Schreiben der IG Metall vom 04.04.2011 mitteilen, dass er seit dem 01.11.2010 Mitglieder der IG Metall sei und daher eine beiderseitige Tarifbindung vorliege mit der Folge, dass das Entgelt nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Entgeltgruppe 14 zu zahlen sei.	7
Die Monatsgrundentgelte in der Entgeltgruppe 14 erhöhen sich nach der tarifvertraglichen Regelung mit fortschreitender Beschäftigung. § 3 des ERA-Entgeltabkommen enthält u.a. folgende Regelung:	8
Entgeltgruppe EG 14 **)	9
bis zum 12. Beschäftigungsmonat in der Gruppe 4.031,00	10
nach dem 12. Beschäftigungsmonat in der Gruppe 4.283,00	11
nach dem 24. Beschäftigungsmonat in der Gruppe 4.535,00	12
nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe 5.040,00	13
**) Für Beschäftigte, die zuvor bei demselben Arbeitgeber mind. 36 Monate in die Entgeltgruppe EG 13 eingruppiert waren, gelten die ersten 12 Monate der EG 14 als zurückgelegt.	14
Das Monatsgrundentgelt wird für 35 Stunden in der Woche gezahlt.	15
Dass dem Kläger aufgrund beiderseitiger Tarifbindung eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 14 zusteht, ist zwischen den Parteien unstrittig. Strittig ist aber, ob das	16

Merkmal "nach dem 36. Beschäftigungsmonat" erfüllt ist, was Gegenstand des außergerichtlichen Schriftwechsels war. Wegen der Einzelheiten wird auf die außergerichtlichen Schreiben der IG Metall Dortmund vom 06.05.2011 (Bl. 11, 12) und vom 23.05.2011 (Bl. 15, 16 d.A.) sowie des Beklagten vom 19.04.2011 (Bl. 9, 10 d.A.) und vom 12.05.2011 (Bl. 13, 14 d.A.) Bezug genommen.

Mit der am 09.06.2011 bei Gericht eingegangenen und dem Beklagten am 16.06.2011 zugestellten Klage verlangt der Kläger Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe EG 14 nach der höchsten Stufe und zusätzlich die Zahlung des anteiligen zusätzlichen Urlaubsgeldes für die Monate Januar 2011 bis April 2011. Mit der dem Beklagten am 06.09.2011 zugestellten Klageerweiterung beansprucht der Kläger die entsprechend berechnete Vergütung für die Monate Mai bis August 2011. 17

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass er die Entgeltgruppe 14 nach dem 36. Beschäftigungsmonat zu beanspruchen habe. Der Tarifvertrag stelle insoweit auf Beschäftigungsmonate und somit auf einen rein tatsächlichen Vorgang ab. Da der er seit Beginn seiner Tätigkeit im August 2006 mit der jetzigen Aufgabe betraut sei, seien die Voraussetzungen für diese Stufe erfüllt. 18

Da er abweichend von dem Tarifvertrag 40 Stunden in der Woche beschäftigt werde, sei der Verdienst zudem nach § 3.3 Abs. 3 des einheitlichen Manteltarifvertrages entsprechend anzugleichen. 19

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, es stünde ihm ein monatlicher Betrag von 6.505,96 € brutto zu. Abzüglich der gezahlten Vergütung in Höhe von 4.965,55 € ergäbe sich eine Differenz von 1.540,41 € brutto, was für die Monate Januar bis März 2011 einer Summe von 4.621,23 € entspreche. Für den Monat April ergäbe sich auf der Basis einer tariflichen Entgelterhöhung unter Berücksichtigung der 40 Stundenwoche und der zehnprozentigen tariflichen Leistungszulage ein Entgeltanspruch von 6.336,00 €. Zuzüglich des anteiligen zusätzlichen Urlaubsgeldes ergäbe sich ein Gesamtmonatsanspruch in Höhe von 6.681,60 €, mithin ab April eine monatliche Differenz von 1.716,05 €. 20

Der Kläger hat beantragt, 21
den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 10.579,66 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 22
Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, 23

die Klage abzuweisen. 24

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass der Kläger, der – unstreitig – seit dem 01.11.2010 Mitglied der IG Metall ist, nur eine Vergütung nach EG 14 bis zum 12. Beschäftigungsmonat beanspruchen könne. Es müsse sich nach der tariflichen Regelung um "Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe" handeln. Da der Kläger erst mit dem Eintritt in die Gewerkschaft unter die tariflichen Regelungen falle, habe er erst ab dem 1.11.2010 Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe 14 sammeln können. Davon ausgehend stehe dem Kläger für die Monate Januar bis März 2011 bei einer 40 Stundenwoche nur ein monatliches Entgelt inklusive der Leistungszulage von 4.934,29 € zu. Ab April 2011 betrage das Entgelt inklusive Zulage 5.097,54 €. Diese Differenz zur Vergütung des Klägers habe ab April 2011 nachentrichtet. 25

Hinsichtlich des zusätzlichen Urlaubsentgelts hat der Beklagte auf einen monatlichen Betrag von 296,06 € bis März 2011 und ab April 2011 304,05 € verwiesen. Da der Anspruch für Urlaubsgeld für Januar 2011 erst am 06.05.2011 geltend gemacht worden sei, sei dieser Anspruch nach § 19 Ziffern 2 und 4 EMTV verfallen.

Nachdem die Beklagte die Tarifvergütung entsprechend der EG 14 "bis zum 12. Beschäftigungsmonat" abgerechnet und die Differenz zum vertraglichen Verdienst des Klägers an diesen nach Rechtshängigkeit ausgezahlt hat, haben die Parteien den Rechtsstreit in Höhe von 998,06 € übereinstimmend für erledigt erklärt. 27

Wegen der Einzelheiten der Berechnung der zuletzt geltend gemachten Zahlungsansprüche wird auf die Klageerweiterung vom 01.09.2011 (Bl. 50 ff. d.A.) Bezug genommen. 28

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 20.09.2011 stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass die Auslegung der tariflichen Regelung ergäbe, dass dem Kläger Entgelt nach der Entgeltgruppe 14 "nach dem 36. Beschäftigungsmonat" zustehe. Denn insoweit komme es nicht auf die erstmalige richtige Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe an, sondern auf die tatsächliche Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 14. Insoweit sei entscheidend, dass die tarifliche Regelung auf die "Beschäftigungsmonate" abstelle, so dass die mit längerer Beschäftigungszeit gleichfalls steigende Erfahrung und Leistungsfähigkeit für die Erhöhung der Vergütung maßgeblich sein solle. Diese "Wertsteigerung" trete unabhängig von der Frage der richtigen Eingruppierung ein. Dass die Tarifvertragsparteien ausschließlich auf den Zeitpunkt des Beginns der Tarifbindung haben abstellen wollen, lasse sich dem Wortlaut der tariflichen Regelung nicht entnehmen und sei auch mit deren Sinn und Zweck nicht zu vereinbaren. Da dem Kläger eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 14 "nach dem 36. Beschäftigungsmonat" zustehe, sei auch die Höhe des Urlaubsgeldes unter Berücksichtigung dieser Vergütung zu berechnen. Der Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes für den Monat Januar 2011 sei entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht verfallen, da das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld erst nach tatsächlicher Urlaubsgewährung fällig werde, so dass der Verfall nicht vor Eintritt der Fälligkeit eintreten könne. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen. 29

Gegen das am 24.10.2011 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Beklagte am 08.11.2011 Berufung eingelegt, soweit er zur Zahlung eines über 296,06 € hinausgehenden Betrages verurteilt worden ist, und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.01.2012 am 27.01.2012 begründet. Zur Begründung trägt der Beklagte im Wesentlichen vor, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht davon ausgegangen sei, dass dem Kläger eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 14 "nach dem 36. Beschäftigungsmonat" zustehe. Denn die Ansicht des Arbeitsgerichts, dass es für die richtige Eingruppierung darauf ankomme, seit wann der Arbeitnehmer Tätigkeiten ausführe, die den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe entsprechen, finde im Wortlaut des Tarifvertrages keine Stütze. Der Tarifvertrag stelle nicht nur auf den "Beschäftigungsmonat", sondern auf den "Beschäftigungsmonat in der Gruppe" ab, woraus deutlich folge, dass es gerade nicht auf eine bestimmte Beschäftigung ankomme. Durch die Hinzufügung der Formulierung "in der Gruppe" werde deutlich, dass auf die jeweilige Entgeltgruppe verwiesen werde. Zumindest sei nach der gebotenen Berücksichtigung der Willen der Tarifvertragsparteien, der in der tariflichen Norm seinen Niederschlag gefunden habe, davon auszugehen, dass es tatsächlich um die Beschäftigung "in der Entgeltgruppe" gehe, was zwangsläufig eine Anwendbarkeit und Eingruppierung in diese Entgeltgruppe notwendig mache. Dass eine solche Auslegung 30

dem Willen der Tarifvertragsparteien gerecht werde, folge auch aus den Hinweisen der IG Metall in der Tarfkarte 2010/2011, in der zu den Stufen von EG 14 ausgeführt werde, dass "Monate im Sinne dieser Tabelle Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe" seien. Da das Arbeitsgericht zu Unrecht von einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 14 "nach dem 36. Beschäftigungsmonat" ausgegangen sei, habe es auch dem Kläger zu hohes Urlaubsgeld für das Jahr 2011 zugesprochen, wobei der anteilige Anspruch in Höhe von 296,06 € selbst nicht weiter bestritten werde.

Der Beklagte beantragt,

31

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 29.09.2011 - 2 Ca 2532/11 - abzuändern und die Klage abzuweisen, soweit er zur Zahlung eines über 296,06 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit dem 16.06.2011 hinausgehenden Betrag verurteilt worden ist.

Der Kläger beantragt,

33

die Berufung zurückzuweisen.

34

Der Kläger verteidigt unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens das Urteil des Arbeitsgerichts. Er vertritt dabei insbesondere weiterhin die Ansicht, dass es bereits nach dem Wortlaut des Tarifvertrages auf die tatsächliche Ausübung der Tätigkeit ankomme, die die Tarifmerkmale der Entgeltgruppe erfülle. Denn die Tarifvertragsparteien seien erkennbar davon ausgegangen, dass der Wert der Arbeitsleistung mit der zunehmenden Dauer der Tätigkeit steige. Dementsprechend komme es für die richtige Eingruppierung weder auf die Treue zur Tarifvertragsparteien noch auf die Betriebstreue an.

35

Wegen des Parteinivorbringens im Übrigen wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

36

Entscheidungsgründe

37

Die zulässige Berufung des Beklagten ist unbegründet.

38

Das Arbeitsgericht ist entgegen der Ansicht des Beklagten zu Recht davon ausgegangen, dass dem Kläger nach Auslegung des § 2 des ERA-Entgeltabkommens unter Zugrundelegung der für die Gesetze maßgeblichen Auslegungsregeln eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 14 "nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe" zusteht. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen zunächst auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Das Vorbringen des Beklagten in der Berufungsinstanz gibt lediglich Anlass zu nachfolgenden Ergänzungen.

39

Der Beklagte geht nach Ansicht der Berufungskammer zu Unrecht davon aus, dass durch die Formulierung "Beschäftigungsmonate in der Gruppe" deutlich zum Ausdruck gebracht werde, dass es nicht auf die Dauer der Ausübung der Tätigkeit mit den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 14, sondern auf die Anwendbarkeit des Tarifvertrages und die tatsächlich erfolgte Eingruppierung in die Entgeltgruppe ankomme, da diese Tarifauslegung auch dem Willen der Tarifvertragsparteien Rechnung trage, der in dem Wortlaut der Tarifnorm einen Niederschlag gefunden habe. Denn ein solches Auslegungsergebnis kann entgegen der Ansicht des Beklagten auch nicht nach Berücksichtigung der Tarfkarte 2010/2011 (ERA) der IG Metall angenommen werden.

40

- Die Tarfkarte der IG Metall enthält zwar in Fußnote 2 zur Entgeltgruppe 14 die Erläuterung, dass Monate im Sinne dieser Tabelle Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe sind. Daraus kann jedoch entgegen der Ansicht des Beklagten nicht entnommen werden, dass das ERA-Entgeltabkommen auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zuvor 36 Monate anwendbar gewesen und der Arbeitnehmer tatsächlich in die Entgeltgruppe 14 eingruppiert gewesen sein muss. Denn diese "Erläuterung" hat im Verhältnis zum Wortlaut des § 2 des ERA-Entgeltabkommens keinen zusätzlichen Aussagewert, da bereits in § 2 des ERA-Entgeltabkommens auf "Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe" abgestellt wird. 41
- Der Beklagte rügt auch zu Unrecht, dass das vom Arbeitsgericht erzielte Auslegungsergebnis im Wortlaut der Tarifnorm keine Stütze finde und dem Gesamtzusammenhang nicht gerecht werde. 42
- Nach Ansicht der Berufungskammer weist das Arbeitsgericht zu Recht darauf hin, dass nach Anwendung der für die Auslegung von Gesetzen maßgeblichen Auslegungsregeln nicht angenommen werden kann, dass die Höhe der tariflichen Vergütung von der Dauer der Verbandszugehörigkeit der Arbeitsvertragsparteien abhängig sein soll. Denn eine solche Auslegung des § 2 des ERA-Abkommens, die entscheidend auf die Dauer der Gewerkschaftszugehörigkeit und damit zu unterschiedlichen Vergütungen von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern trotz Ausübung der gleichen Tätigkeiten führen würde, könnte ungeachtet der Wirksamkeit einer solchen Regelung allenfalls beim Vorliegen einer eindeutigen tariflichen Regelung angenommen werden, die vorliegend fehlt. Denn es kann jedenfalls nicht ohne eine eindeutige tarifliche Regelung angenommen werden, dass mit der steigenden Höhe der tariflichen Vergütung nicht die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse honoriert werden sollen, die mit der zunehmenden Dauer der Ausübung einer Tätigkeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe regelmäßig verbessert, zumindest aber vertieft werden, sondern die Dauer der Verbandsmitgliedschaft. 43
- Entgegen der Ansicht des Beklagten kann es auch nicht entscheidend sein, ob der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber tatsächlich in die Entgeltgruppe 14 eingruppiert worden ist. Denn die Eingruppierung stellt eine erstmalige oder erneute Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien dar. Sie ist daher nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, keine in das Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern ein Rechtsanwendungsakt (vgl. BAG, Beschluss v. 06.04.2011 - 7 ABR 136/09, DB 2011, 2207; Beschluss v. 12.01.2011 - 7 ABR 34/09, NZA 2011, 1297). Dementsprechend kann die Höhe der tariflichen Vergütung nicht davon abhängig sein, ob der Arbeitgeber die anwendbaren Tarifnormen in der Vergangenheit richtig angewendet hat oder nicht, da anderenfalls die Höhe der Vergütung nicht von objektiven Kriterien, sondern allein vom Willen des Arbeitgebers abhängig wäre. Dafür, dass für das Tarifmerkmal "nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe" nicht die Dauer der Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien bzw. der Zeitpunkt der tatsächlichen Eingruppierung durch den Arbeitgeber in die Entgeltgruppe 14, sondern die tatsächliche Ausübung der Tätigkeiten, die die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 14 erfüllen, maßgeblich sein sollen, spricht auch die Protokollnotiz zum § 2 des ERA-Entgeltabkommens. Denn danach wird ausdrücklich auf die tatsächliche Eingruppierung in der Entgeltgruppe 13 abgestellt und die Fiktion festgelegt, dass bei Beschäftigten, die zuvor bei demselben Arbeitgeber mindestens 36 Monate in der Entgeltgruppe 13 eingruppiert waren, die ersten zwölf Monate der Entgeltgruppe 14 als zurückgelegt "gelten". Diese Fiktion, die ausdrücklich auf die vom Arbeitgeber vorgenommene Eingruppierung abstellt, wäre kaum zu erklären, wenn für die Erfüllung des Merkmals "nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe" stets ein 44

tatsächlicher Eingruppierungsakt durch den Arbeitgeber erforderlich wäre. Aus alldem folgt, dass die Berufung des Beklagten zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

45

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.

46