
Datum: 04.06.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 97/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0604.8SA97.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 6 Ca 1867/11
Schlagworte: Tarifauslegung, Anklang im Wortlaut des Tarifvertrages, Wille der Tarifvertragsparteien

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 21.12.2011 – 6 Ca 1867/11 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand	1
Die beiderseits tarifgebundenen Parteien streiten über die Höhe der tariflichen Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teils des 13. Monatseinkommens der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW (ETV 13. ME) und in diesem Zusammenhang um die Auslegung eines für den Standort R1 geschlossenen Standortsicherungstarifvertrages. Dieser sieht für die Jahre 2010 bis 2014 die Absenkung tariflicher Einmalzahlungen (anteiliges 13. Monatseinkommen und tarifliches Urlaubsgeld) vor und enthält, soweit von Belang, folgende Regelung:	2
„3.1 Tarifliche Einmalzahlungen	3
3.1.1. <i>Die tariflichen Ansprüche auf</i>	4
<i>die betriebliche Sonderzahlung gemäß § 2 des einheitlichen Tarifvertrages</i>	5
<i>über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens</i>	6
	7

(ETV 13. ME) vom 18. Dezember 2003 für die Metall- und Elektroindustrie	
Nordrhein-Westfalens werden im Jahr 2010 um 10 Prozent sowie im Jahr	8
2011 um 40 Prozent des jeweiligen individuellen Anspruchs abgesenkt.	9
3.1.2. Die tariflichen Ansprüche auf	10
die zusätzliche Urlaubsvergütung gemäß § 14 Nr. 1. Des einheitlichen	11
Manteltarifvertrages (EMTV) vom 18. Dezember 2003 für die Metall- und	12
Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens werden in den Jahren 2011 und 2012 um	13
jeweils 40 Prozent des jeweiligen individuellen Anspruchs abgesenkt.	
....	14
3.2 Kompensation der reduzierten tariflichen Einmalzahlungen durch	15
zusätzliche Arbeitszeit	16
Die Beschäftigten können ab dem 01.07.2012 auf freiwilliger Basis zur	17
Kompensation der Reduzierung der tariflichen Einmalzahlungen (betriebliche	18
Sonderzahlung und zusätzliche Urlaubsvergütung) gemäß Ziffer 3.1. wertgleich	19
wöchentlich 2,5 Stunden als zusätzliche unbezahlte Arbeitszeit leisten.	
...	20
3.8 AT-/ÜT-Beschäftigte, leitende Angestellte	21
....	22
Die persönlichen Arbeitszeitkosten dieser Beschäftigten werden während der	23
Laufzeit dieser Vereinbarung wie folgt mit Minusstunden belastet:	24
2010 15 Minusstunden	25
2011 40 Minusstunden	26
2012 40 Minusstunden	27
2013 40 Minusstunden	28
2014 20 Minusstunden	29
Soweit außertarifliche bzw. übertarifliche Beschäftigte Anspruch auf Zahlung	30
eines Bonus haben, wird der Bonus um 40 % des individuellen	31
regelmäßigen Bruttomonatsentgelts abgesenkt.	
Zur Kompensation der Reduzierung der Bonuszahlung können ab dem	32
	33

01.07.2012 auf freiwilliger Basis wertgleich wöchentlich 2,5 Stunden als

zusätzliche unbezahlte Arbeitszeit geleistet werden.

34

....

35

9. Inkrafttreten und Laufzeit

36

Dieser Standortsicherungstarifvertrag tritt am 01.10.2010 in Kraft und endet,

37

ohne dass es einer Kündigung bedarf, am 30.06.2014."

38

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die vom Kläger eingereichte Unterlage (Blatt 5-11 d.A.) Bezug genommen

39

Konkret betrifft der vorliegende Rechtsstreit die Frage, ob die im Standortsicherungstarifvertrag vorgesehene Absenkung der tariflichen Leistungen – dem Tarifwortlaut und dem Standpunkt des Klägers entsprechend – um den dort genannten Prozentsatz „des jeweiligen individuellen Anspruchs“ zu erfolgen hat, oder ob - wie es dem Standpunkt der Beklagten entspricht – der tariflich individuell maßgebliche Prozentsatz der Einmalzahlung um den im Standortsicherungstarifvertrag genannten Prozentsatz zu kürzen ist. Der Kläger errechnet für das Jahr 2010 auf der Grundlage der an sich zu beanspruchenden tariflichen Leistung von 55 % eines Monatsverdienstes und unter Berücksichtigung der im Standortsicherungstarifvertrag vorgesehen Kürzung um 10 % seines individuellen Anspruchs (5,5 %) einen verbleibenden Anspruch von 49,5 % eines Monateinkommens. Unter Zugrundelegung des maßgeblichen Bruttomonatsverdienstes von 2678,50 € beansprucht der Kläger damit einen Betrag von 1.325,86 €. Demgegenüber errechnet die Beklagte den Anspruch des Klägers in Höhe von $55 - 10 = 45$ % und hat einen Betrag von 1205,32 € ausgezahlt. Der Differenzbetrag von 120,54 € ist Gegenstand der Klageforderung.

40

Zur Begründung ihrer Auffassung beruft sich die Beklagte auf einen vom Tarifwortlaut abweichenden übereinstimmenden Regelungswillen der Tarifparteien und macht geltend, der wahre Regelungswille der Tarifparteien finde hinreichenden Anklang in der in Ziff. 3.2 des Standorttarifvertrages vorgesehen Regelung, nach welcher die Absenkung der tariflichen Leistungen wertgleich durch unbezahlte Mehrarbeit kompensiert werden könne. Eine annähernd wertgleiche Kompensation werde aber allein auf der Grundlage der beklagtenseits vorgetragenen, wenn auch vom Tarifwortlaut abweichenden Auslegung des Standortsicherungstarifvertrages erreicht.

41

Durch Urteil vom 21.12.2011 (Bl. 75 ff. d. A.) auf welches wegen des weiteren Sachverhalts Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht nach uneidlicher Vernehmung des Verhandlungsführers der IG Metall als Zeugen die Klage abgewiesen. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, dem Kläger stehe der geltend gemachte Differenzbetrag in Höhe von 120,54 € brutto nicht zu. Zwar spreche der Wortlaut des Tarifvertrages für den Rechtsstandpunkt des Klägers, dass die vorgesehene Kürzung auf den betreffenden Zahlungsanspruch zu beziehen sei und nicht – wie von der Beklagten geltend gemacht – eine Absenkung des tariflichen Anspruchs um 10 bzw. 40 %-Punkte vorgesehen sei. Gleichwohl sei unter den vorliegenden Umständen der vom Tarifwortlaut abweichende Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, welcher - wie die Beweisaufnahme ergeben habe – auf eine Absenkung der tariflichen Leistungen in Höhe der entsprechenden Prozentpunkte gerichtet gewesen sei. Der im Wege der Beweisaufnahme festgestellte Regelungswille der

42

Tarifparteien habe auch hinreichend Niederschlag im Text des Tarifvertrages gefunden. Die unter Ziffer 3.2 und 3.8 des Standortsicherungstarifvertrags vorgesehene Möglichkeit, durch Leistung von 2,5 unbezahlten Arbeitsstunden/Woche eine wertgleiche Kompensation der Leistungskürzungen zu erreichen, lasse mit hinreichender Deutlichkeit erkennen, dass die Tarifparteien übereinstimmend von dem in der Beweisaufnahme bestätigten Berechnungsgrundsatz ausgegangen seien.

Mit seiner rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung tritt der Kläger dem Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils entgegen und führt aus, zu Unrecht habe das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Für eine ergänzende Vertragsauslegung sei nur Raum, wenn eine entsprechende Regelungslücke vorliege. Hiervon könne indessen in Anbetracht der eindeutigen tariflichen Regelung keine Rede sein. Dementsprechend müsse es sein Bewenden damit haben, dass die tariflich für das Jahr 2010 vorgesehene Kürzung des Anspruchs auf Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens in der Weise ermittelt werde, dass der individuell ermittelte Zahlungsanspruch des Klägers um 10 % gekürzt werde und der Kläger damit 90 % des regulär des zu beanspruchenden Betrages ausgezahlt verlangen könne.

Der Kläger beantragt, 44

das angefochtene Urteil 6 Ca 1867/11 Arbeitsgericht Bielefeld vom 21.12.2011 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 120,54 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins seit dem 01.03.2012 zu zahlen. 45

Die Beklagte beantragt, 46

die Berufung zurückzuweisen. 47

Sie verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung unter Wiederholung ihres Vorbringens als zutreffend und führt ergänzend aus: Wie sich aus dem in der Berufungserwiderung dargestellten Berechnungsbeispiel ergebe, knüpfe die im Standortsicherungsvertrag vorgesehene Kompensationsregelung, nach welcher die Kürzung der tariflichen Leistungen durch unbezahlte Mehrarbeit ausgeglichen werden könne, an das in der Beweisaufnahme bestätigte übereinstimmende Verständnis der Tarifvertragsparteien zur Berechnung der vereinbarten Leistungskürzungen an. Demgegenüber führe die vom Kläger vertretene Tarifauslegung zu dem Ergebnis, dass das Ziel einer wertgleichen Kompensation verfehlt werde. 48

Von der weiteren Darstellung des Tatbestandes wird § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen. 49

Entscheidungsgründe 50

Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg. 51

I. In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil steht dem Kläger der verfolgte Differenzanspruch nicht zu. 52

1. Das Arbeitsgericht ist bei der Auslegung des Tarifvertrages von zutreffenden rechtlichen Grundlagen ausgegangen und hat insbesondere die strengen Anforderungen an eine vom Tarifwortlaut abweichende Auslegung berücksichtigt. Soweit der Kläger demgegenüber die Grundsätze der Vertragsauslegung anspricht und in diesem Zusammenhang das Fehlen einer Regelungslücke geltend macht, trifft dies weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht den maßgeblichen Ausgangspunkt. 53

Zutreffend hat das Arbeitsgericht nicht etwa eine Unvollständigkeit der tariflichen Regelung angenommen, sondern dem Kläger bestätigt, dass der Tarifwortlaut zweifelsfrei für seinen Standpunkt spricht. Dementsprechend geht es nicht um eine Ergänzung einer unvollständigen Tarifregelung, sondern um die eine vom Wortlaut des Tarifvertrages abweichende Auslegung unter dem Gesichtspunkt einer vom wahren Willen der Beteiligten abweichenden – also sprachlich missglückten - Formulierung. Während bei der Auslegung privatrechtlicher Verträge für eine vom Wortlaut abweichende Auslegung genügt, dass die Vertragsparteien übereinstimmend von einem bestimmten Begriffsverständnis ausgegangen sind, welches vom objektiven Erklärungswert abweicht („falsa demonstratio“), kommt eine korrigierende Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen nur unter der weiteren Voraussetzung in Betracht, dass der vom Wortlaut abweichende wahre Wille des Normgebers im Regelungswerk zumindest Anklang gefunden hat.	54
2. Diese Voraussetzung hat das Arbeitsgericht zutreffend bejaht.	55
a) Soweit es die tatsächliche Feststellung des übereinstimmenden wahren Willens der Tarifparteien betrifft, hat auch der Kläger im Anschluss an die vom Arbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme nicht in Zweifel gezogen, dass eine Absenkung der tariflichen Leistungen durch Kürzung des Berechnungsprozentsatzes beabsichtigt war.	56
b) In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil handelt es sich bei diesem Regelungsverständnis auch nicht um ein bloßes Internum. Vielmehr liegt in der tariflich vorgesehenen Möglichkeit, die vereinbarte Leistungskürzung wertgleich durch unbezahlte Mehrarbeit auszugleichen, ein hinreichender Anhaltspunkt für den wahren Regelungswillen, welcher somit im Tarifvertrag selbst sein Niederschlag gefunden hat.	57
Wie die Beklagte in der Berufungserwiderung anschaulich dargestellt hat, führt die für das Jahr 2011 vorgesehene Absenkung der betrieblichen Sonderzahlung und tariflichen Urlaubsvergütung um je 40 Prozentpunkte auf der Grundlage des übereinstimmenden Verständnisses der Tarifparteien zu einer Gesamtkürzung im Umfang von 80 % eines Monatsverdienstes. Der Wert von 2,5 unbezahlten Arbeitsstunden/Woche entspricht ca. 1,64 % eines Monatsverdienstes. Durch unbezahlte Mehrarbeit über die Dauer von ca. 49 Wochen wird damit ein Betrag von 80 % des Monatsverdienstes erreicht.	58
Auf der Grundlage der vom Kläger für zutreffend erachteten Berechnungsmethode ergibt sich eine deutlich geringere Leistungskürzung. Mit der tariflich vorgesehen unbezahlten Mehrarbeit würde aber ersichtlich keine annähernd „wertgleiche“ Kompensation erreicht, vielmehr würde der Arbeitnehmer durch Leistung unbezahlter Mehrarbeit deutlich mehr aufwenden, als dies der Kürzung der Sonderzahlungen entspräche. Unter diesen Umständen folgt aber aus der tariflichen Regelung selbst ein hinreichender Anhaltspunkt für eine fehlerhafte Wortwahl bei der Umschreibung der vereinbarten Leistungskürzung. Die somit gebotene korrigierende Tarifauslegung führt damit zu dem Ergebnis, dass dem Kläger der verfolgte Differenzanspruch nicht zusteht.	59
II. Die Kosten der erfolglosen Berufung hat der Kläger zu tragen.	60
III. Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil zugelassen, da eine Vielzahl von Arbeitnehmern von der Auslegung der tariflichen Regelung betroffen ist.	61
