
Datum: 06.05.2008
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 16.Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 Ca 9289/07
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2008:0506.16CA9289.07.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Leitsatz

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 55,23 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.07.2007 zu zahlen.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ab 01.07.2007 mindestens bis zur nächsten Leistungsbeurteilung eine Leistungszulage in Höhe von 237,02 € brutto monatlich zu zahlen.
 3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den €-Wert dieser Leistungszulage ab dem 01.07.2007 bei der Berechnung von variablen Entgeltbestandteilen, Durchschnittsvergütungen und Sonderzahlungen zu berücksichtigen.
 4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
 5. Der Streitwert wird auf 1.875,60 € festgesetzt.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin bei der ersten Leistungsbeurteilung nach der ERA-Einführung Besitzstandsschutz genießt. 2

Beide Parteien sind kraft Verbandszugehörigkeit an die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen gebunden. Die Beklagte führte bereits in den vergangenen Jahren Leistungsbeurteilungen ihrer Mitarbeiter durch und errechnete daraus eine Leistungszulage. An die Klägerin zahlte sie bis März 2007 eine Leistungszulage von 237,02 € brutto im Monat. 3

Zum 01.03.2007 führte sie in ihrem Betrieb das Entgeltrahmenabkommen vom 18.12.2003 (ERA) ein. Dabei überführte sie die bisherige Leistungszulage betragsmäßig in die neue Vergütung. Im Zeitraum April/Mai 2007 führte sie die erste neue Leistungsbewertung nach dem Tarifwechsel durch. Dabei verschlechterte sich die Punktzahl für die Klägerin nicht. Unter Berufung auf § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA zahlte die Beklagte jedoch ab 01.07.2007 an sie nur noch eine Leistungszulage in Höhe von 184,92 € brutto im Monat. 4

Die Klägerin verlangt die Fortzahlung des Differenzbetrages zur früheren, auf eine 35-Stunden-Woche hochgerechneten Leistungszulage und die Berücksichtigung auch dieses Differenzbetrages bei den veränderlichen Entgeltbestandteilen. Insoweit fordert sie im Rahmen des Antrags zu 1.) restliches Urlaubsgeld für 2007 i.H.v. 3,13 € brutto. Sie meint, die bis ins Frühjahr 2007 gezahlte Leistungszulage stehe ihr aufgrund der Besitzstandsschutzvorschrift im Klammerzusatz des § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA auch weiterhin zu. 5

Die Klägerin beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 55,23 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.07.2007 zu zahlen; 7

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab 01.07.2007 mindestens bis zur nächsten Leistungsbeurteilung eine Leistungszulage in Höhe von 237,02 € brutto monatlich zu zahlen und den Euro-Wert dieser Leistungszulage ab 01.07.2007 bei der Berechnung von variablen Entgeltanteilen, Durchschnittsvergütungen und Sonderzahlungen zu berücksichtigen. 8

Die Beklagte beantragt, 9

die Klage abzuweisen. 10

Sie meint, der Klammerzusatz in § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA gelte bei der ersten Leistungsbeurteilung nach der ERA-Einführung nicht, weil die Leistungsbeurteilung nach ERA mit der früheren nicht vergleichbar sei. 11

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Akteninhalt Bezug genommen. 12

Entscheidungsgründe 13

Die hinsichtlich des Klageantrags zu 2. gemäß § 256 ZPO zulässige Klage ist im vollen Umfang begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte gemäß dem Klammerzusatz in § 10 14

Nr. 10 Abs. 5 ERA Anspruch auf eine Leistungszulage in unverminderter Höhe, weil sich ihre Punktzahl bei der Leistungsbewertung im Frühjahr 2007 nicht verringert hat. Der Besitzstandsschutz nach diesem Klammerzusatz greift auch bei der ersten Leistungsbewertung nach der ERA-Einführung. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Ist der Tarifwortlaut nicht eindeutig, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen soweit er in den tariflichen Normen seinen Ausdruck gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (BAG, Urteil v. 12.09.1984, AP Nr. 135 zu § 1 TVG "Auslegung", Bl. 2 R und 3; Urteil v. 21.07.1993, AP Nr. 144 a.a.O. unter B II 1 a aa) der Gründe je m.w.N.). Dabei ist im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug zu geben, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil v. 12.09.1984, a.a.O. Bl. 3 R; Urteil v. 05.02.1997, AP Nr. 14 zu § 33 a BAT unter II 1 b aa) der Gründe je m.w.N.).

Der Wortlaut des Klammerzusatzes spricht für seine Anwendung auch bei der ersten Leistungsbeurteilung nach der ERA-Einführung, sofern – wie bei der Beklagten - in dem Betrieb auch zuvor schon Leistungsbeurteilungen durchgeführt worden sind.

§ 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA lautet:

"Liegt die betriebliche Gesamtsumme der ermittelten Leistungszulagen oberhalb von 11 ~~10~~ so ist der Arbeitgeber berechtigt, sie durch entsprechende Reduzierung des in Abs. 1 genannten Faktors auf 11 % zu korrigieren (dies darf bei Beschäftigten, deren Punktzahl nach der Neubeurteilung gleich geblieben oder gestiegen ist, nicht zu einer Minderung des €-Betrages ihrer Leistungszulage führen)."

Der Besitzstandsschutz ist für den Fall einer "Neubeurteilung" vorgesehen. Die Leistungsbeurteilung aus dem Frühjahr 2007 ist eine Beurteilung. Der Wortbestandteil "Neu" in der Tarifnorm bedeutet entweder, dass es sich um eine "unlängst geschehene" (Wahrig: Deutsches Wörterbuch, Neuausgabe 1994, Stichwort: "neu") Beurteilung handeln muss, oder, dass die neue Beurteilung von einer älteren vorangegangenen abgegrenzt wird. In beiden Fällen spricht der Wortlaut der Tarifnorm dafür, dass auch die erstmalige Leistungsbeurteilung nach der ERA-Einführung im Betrieb der Beklagten erfasst wird, denn bei der im April/Mai 2007 erfolgten Leistungsbeurteilung handelt es sich sowohl um die erst unlängst erfolgte Beurteilung als auch um eine gegenüber der letzten vorangegangenen Leistungsbeurteilung vor der ERA-Einführung "neuere" Beurteilung.

Die systematische Auslegung bestärkt das aus dem Wortlaut gewonnene Auslegungsergebnis. Insbesondere spricht sie gegen die von der Beklagten vertretene Annahme, die erste Leistungsbeurteilung nach der ERA-Einführung sei deshalb keine Neubeurteilung im Sinne der Tarifnorm, weil sie als eine Leistungsbeurteilung aus der "neuen Welt" des ERA nicht vergleichbar sei mit früheren Leistungsbeurteilungen aus der "alten Welt" der Lohn- und Gehaltsrahmenabkommen. Eine unmittelbare Vergleichbarkeit mit früheren Leistungsbeurteilungen setzt der tarifliche Begriff der Neubeurteilung nicht voraus. Dies zeigt die Verwendung dieses Begriffes an anderer Stelle im Entgeltrahmenabkommen. Der Begriff der Neubeurteilung wird außer in § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA noch in § 10 Nr. 6 Abs. 2 ERA verwendet. Dort heißt es:

"Bei Neueingruppierung, Umgruppierung sowie Versetzungen hat eine Beurteilung innerhalb von 6 Monaten zu erfolgen.

In diesen Fällen kann die Beurteilung auch im Rahmen einer zeitnahen späteren jährlichen Beurteilung aller Beschäftigten erfolgen.

Bis zur Neubeurteilung gilt die bisherige Beurteilung fort. (...) " 23

Die Verwendung des Begriffs Neubeurteilung in § 10 Nr. 6 Abs. 2 ERA zeigt, dass die Tarifvertragsparteien für eine Neubeurteilung nicht die Vergleichbarkeit mit einer früheren Beurteilung vorausgesetzt haben, denn sie nennen auch die erste Beurteilung nach einer Versetzung (zu einer anderen Tätigkeit) eine Neubeurteilung. 24

Auch der Blick in Ziff. 1. der Ergänzungsvereinbarung zum ERA-Einführungstarifvertrag vom 30.09.2004 in der Fassung vom 02.06.2005 (E-ERA-ETV) stützt das durch die bisherigen Überlegungen gewonnene Auslegungsergebnis. Ziffer 1. Abs. 4 E-ERA-ETV ordnet ausdrücklich an, dass bei der Überführung die Anwendung von Korrekturfaktoren gemäß § 10 Nr. 10 Abs. 5 bis 7 ERA (und damit auch die Besitzstandsschutzvorschrift im Klammerzusatz in § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA nicht stattfindet. Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien die Problematik gesehen haben, die entsteht, wenn in einem Betrieb bereits vor der ERA-Einführung eine Leistungsbeurteilung bestanden hat. Für diesen Fall haben sie die Anwendung des § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA bei der Überführung ausdrücklich ausgeschlossen. Dabei handelt es sich um eine Ausnahmenvorschrift, die eng auszulegen ist. Sie lässt im Gegenschluss die Annahme zu, dass § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA bei der ersten Leistungsbeurteilung nach der Überführung uneingeschränkt anwendbar ist. Andernfalls hätten die Tarifvertragsparteien im Zusammenhang mit den ERA-Einführungsnormen geregelt, dass bei der ersten Leistungsbeurteilung nach der ERA-Einführung zwar die Korrekturfaktoren gemäß § 10 Nr. 10 Abs. 5 ERA anwendbar sind, nicht jedoch die im Klammerzusatz dieser Tarifnorm geregelte Besitzstandsschutzvorschrift. 25

Der Zweck der Tarifnorm untermauert das gefundene Auslegungsergebnis ebenfalls. Der mit dem Klammerzusatz geregelte Besitzstandsschutz bezweckt, dass die durch den Korrekturfaktor geschaffene Kostensenkungsmöglichkeit für die Unternehmen, die in der Vergangenheit relativ hohe Leistungsprämien gezahlt haben, nicht zu Lasten des Einkommens derjenigen Mitarbeiter gehen darf, deren Leistung sich nicht verschlechtert hat. Damit sollen Frustrationen der unverändert oder sogar besser arbeitenden Mitarbeiter vermieden werden. Dieser Zweck gilt uneingeschränkt auch für die erste Leistungsbeurteilung nach der Überführung, sofern es in dem Betrieb auch vor der ERA-Einführung schon Leistungsbeurteilungen gegeben hat. 26

Schließlich stützt die Zusammenschau mit § 5 ERA-ETV dieses Auslegungsergebnis. § 5 ERA-ETV regelt im Einzelnen die Sicherstellung der betrieblichen Kostenneutralität der ERA-Einführung. Zwar trifft die Ansicht der Beklagten zu, dass die betriebliche Kostenneutralität nicht zwingend mit einer Kostenneutralität für jeden einzelnen Arbeitnehmer einhergeht. Andererseits spricht der Grundsatz der betrieblichen Kostenneutralität der Überleitung jedoch gegen die Möglichkeit des Arbeitgebers, gerade anlässlich der ersten neuen Leistungsbeurteilung nach der ERA-Einführung erhebliche Einsparungen durch die Absenkung der Leistungsprämien auch bei den Arbeitnehmern vornehmen zu können, deren Leistung sich nicht verschlechtert hat. Es hätte nahegelegen, eine derartige Kostensenkungsmöglichkeit ausdrücklich zu regeln, wenn die Tarifvertragsparteien dies übereinstimmend gewollt hätten. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Aus dem von den Parteien vorgelegten Schriftwechsel der Tarifvertragsparteien ergibt sich, dass die 27

Tarifvertragsparteien sich nicht nur nicht über eine derartige Kostensenkungsmöglichkeit unmittelbar nach Einführung des Entgeltrahmenabkommens geeinigt haben, sondern sich darüber einig sind, dass sie eine derartige Möglichkeit nicht geregelt haben. Diese das gefundene Auslegungsergebnis zusätzlich stützenden Äußerungen der Tarifvertragsparteien spielen jedoch im Hinblick auf die bei Tarifnormen gebotene objektive Auslegung für die Entscheidung des Gerichts nur eine untergeordnete Rolle. Immerhin jedoch stützen auch die Äußerungen der Tarifvertragsparteien nicht die Auffassung der Beklagten.	
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO, die Streitwertfestsetzung auf § 42 Abs. 4 Satz 2 GKG.	28
<u>Rechtsmittelbelehrung</u>	29
Gegen dieses Urteil kann von der Partei	30
B e r u f u n g	31
eingelegt werden.	32
Für die Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	33
Die Berufung muss	34
innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat	35
beim Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein.	36
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung	37
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	38
1. Rechtsanwälte, 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	39
Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	40
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	41
gez.: ...	42
