

Urschrift
Arbeitsgericht Lübeck

Aktenzeichen: 3 Ca 3147/10
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.03.2011

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 3. Kammer des auf die mündliche Verhandlung vom 15.03.2011 durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 08.12.2010 nicht zum 16.12.2010, sondern zum 23.12.2010 beendet worden ist.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 3/4 und die Beklagte zu 1/4.
4. Der Streitwert wird festgesetzt auf EUR 1.115,--.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil können d. Parteien Berufung einlegen,
 - a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
 - b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
 - c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

binnen zwei Monaten

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein. An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften,

Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die für die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses maßgebliche Kündigungsfrist, hier insbesondere über die Anwendbarkeit und Wirksamkeit des u. a. von der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) abgeschlossenen Manteltarifvertrages.

Der Kläger war ab dem 17.09.2010 bei der Beklagten als Produktions-/Lagerhelfer mit einem Stundenlohn von EUR 7,35 brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Die Parteien vereinbarten unter § 10 ihres Arbeitsvertrages vom 16.09.2010 (Anlage B 2, Blatt 20 – 23 der Akte) u. a. eine Probezeit von 6 Monaten und unter § 10:

„Sonstiges

Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) einerseits und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. (DHV), dem Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB), medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet andererseits abgeschlossenen Tarifverträge, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Manteltarifvertrag für die Auszubildenden, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

Die Beklagte erklärte dem Kläger mit Schreiben vom 08.12.2010, zugegangen am 09.12.2010, eine Kündigung „innerhalb der Probezeit gem. Tarifvertrag AMP fristgerecht zum 16.12.2010.“

Der Kläger meint, dass die Kündigung erst zum 15.01.2011 gegriffen habe. Der arbeitsvertraglich in Bezug genommene MTV sei nicht anwendbar. Er sei nicht wirksam zustande gekommen. Die CGZP sei gemäß Entscheidung des BAG keine tariffähige Organisation.

Der Kläger beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 08.12.2010 mit dem 15.01.2011 endet.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis mit der kurzen Frist des MTV wirksam gekündigt zu haben.

Die Klage sei nicht schlüssig begründet. Der MTV (Anlage B 3, Blatt 24 – 31 der Akte) sei wirksam zustande gekommen. Er sei gerade nicht alleine von der CGZP als Spitzenorganisation, sondern von den weiteren im Arbeitsvertrag aufgeführten fünf Gewerkschaften geschlossen worden sei. Für die beteiligte Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) habe das BAG bereits die Gewerkschaftseigenschaft anerkannt (BAG 28.03.2006 – 1 ABR 58/04). Da es sich ausweislich der Präambel zum Tarifvertrag und dessen Tarifikollisionsklausel unter Ziffer 24 um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag handele, müsse ggf. gegenüber jeder einzelnen der weiter beteiligten CGB-Gewerkschaften das besondere Feststellungsverfahren gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG durchgeführt werden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist im zuerkannten Umfang begründet, im Übrigen unbegründet.

Die dem Kläger am 09.12.2010 zugegangene Kündigung vom 08.12.2010 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Wirkung zum 23.12.2010 beendet.

Das folgt aus § 622 Abs. 3 BGB i. V. m. § 3 Ziffer 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages der Parteien.

Gemäß § 622 Abs. 3 BGB kann das Arbeitsverhältnis während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Diese Voraussetzungen liegen vor. Die Parteien haben unter § 3 Ziffer 1 Satz 2 ihres Arbeitsvertrages eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Damit haben sie, unabhängig von weiteren Regelungen des Arbeitsvertrages, klar und eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass innerhalb dieser Zeit das Arbeitsverhältnis mit der kürzest möglichen Kündigungsfrist beendet werden kann. Das ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht die in Bezug genommene unter Ziffer 20.1 des MTV geregelte Kündigungsfrist von einer Woche in dem zweiten bis zum Ende des dritten Beschäftigungsmonats, sondern die zweiwöchige gesetzliche Kündigungsfrist aus § 622 Abs. 3 BGB.

Die tarifvertragliche einwöchige Kündigungsfrist ist nicht einschlägig. Der MTV ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar. Deswegen kann auch dahingestellt bleiben, ob und in welchem Umfang er Wirksamkeit entfaltet. Mangels Tarifbindung des Klägers könnte der MTV und hier insbesondere auch dessen Vorschrift über die verkürzte Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit einzig und alleine wegen der Bezugnahme auf den MTV unter § 10 des Arbeitsvertrages der Parteien zur Anwendung kommen. Diese Bezugnahme Klausel jedoch ist unwirksam. Sie ist intransparent und bedeutet deswegen eine unangemessene Benachteiligung des Klägers i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB.

Gemäß § 307 Abs. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich nach Satz 2 dieser Vorschrift auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. So liegen die Dinge hier.

§ 10 des Arbeitsvertrages der Parteien ist Allgemeine Geschäftsbedingung i. S. d. Gesetzes. Unstreitig handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag, den die Parteien unter dem 16.09.2010 unterzeichnet haben, um einen Formulararbeitsvertrag, wie ihn die Beklagte mit allen ihren knapp 100 Arbeitnehmern abgeschlossen hat. Der Kläger hatte keine Möglichkeit, auf die einzelnen Formulierungen und Bedingungen Einfluss zu nehmen.

Die Regelung unter § 10 ist, anders als es auf den ersten Blick scheint, nicht hinreichend klar und verständlich. Ihre Intransparenz ergibt sich schon und alleine daraus, dass nicht feststellbar ist, welcher Tarifvertrag nach dem Willen der Parteien hat Anwendung finden sollen. Es spricht sogar alles dafür, dass die Parteien sich darüber überhaupt keine Gedanken gemacht und irrtümlich davon ausgegangen sind, dass es sich bei dem in Bezug genommenen MTV um einen einzigen und einheitlichen Tarifvertrag handelt.

Das Grundproblem liegt darin, dass es sich bei dem MTV nur bei flüchtiger Betrachtungsweise um einen einzigen Tarifvertrag handelt. Tatsächlich sind es sechs Tarifverträge. Die Beklagte selbst weist zu Recht darauf hin, dass es sich ausweislich der Präambel des MTV und seiner Kollisionsregelung unter Ziffer 24 zweifellos um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag handelt. Mehrgliedrige Tarifverträge sind, wenn auch in einer einheitlichen Urkunde zusammengefasst, in ihrem Schicksal, insbesondere auch im Bestand, völlig unabhängig voneinander. Sie stehen rechtlich als jeweils eigenständige Tarifverträge nebeneinander. Schuldrechtliche Bindungen bestehen jeweils zwischen der einzelnen tarifschließenden Partei, die die volle Herrschaft über diesen von ihr geschlossenen Tarifvertrag behält, und der jeweiligen Gegenpartei. Eine wirksame arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen derartigen mehrgliedrigen Tarifvertrag setzt deswegen zwingend eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien darüber voraus, welcher der verschiedenen in dem äußerlich einheitlichen Tarifvertrag zusammengefassten Tarifverträge Gegenstand der Bezugnahme sein soll. Wegen des potentiell unterschiedlichen Schicksals der einzelnen im mehrgliedrigen Tarifvertrag zusammengefassten Tarifverträge lassen sich nur in diesem Fall einer eindeutigen Bezugnahme zukünftig die sich für die Arbeitsvertragsparteien aus der Bezugnahme auf den konkreten Tarifvertrag ergebenden Rechte und Pflichten

zweifelsfrei feststellen. Nur dann, und das zeigt der vorliegende Fall in aller Deutlichkeit, lässt sich auch feststellen, ob die Arbeitsvertragsparteien einen wirksamen Tarifvertrag in Bezug genommen haben. Nur dann nämlich steht fest, wer tarifschließende Parteien sind, deren Tariffähigkeit ggf. in dem von § 97 Abs. 1 ArbGG vorgesehenen Verfahren überprüft werden müsste.

Vorliegend fehlt es an einer klaren und eindeutigen Bezugnahme in diesem Sinne. Die Parteien haben zwar zunächst die verschiedenen auf der Gewerkschaftsseite sechs Vertragsparteien des MTV ausdrücklich im ersten Satz des § 10 Arbeitsvertrag aufgeführt. Aus dessen zweiten Satz ergibt sich jedoch, dass sie nicht von mehreren von diesen Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen, sondern von jeweils einem einheitlichen Tarifvertrag ausgegangen sind. Es heißt dort, dass die Tarifverträge, „derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Manteltarifvertrag für die Auszubildenden, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung (finden).“ Sie haben in allen Fällen den jeweiligen Tarifvertrag im Singular und nicht, wie es sonst erforderlich gewesen wäre, im Plural bezeichnet. Soweit sie den Plural „Entgelttarifverträge“ gewählt haben, geschah dies erkennbar alleine deswegen, weil es um die zwei nebeneinander bestehenden regionalen Entgelttarifverträge West und Ost ging.

In Anbetracht der Entstehungsgeschichte des MTV, der ursprünglich auf Gewerkschaftsseite alleine von der CGZP abgeschlossen worden war, und dem die weiteren Christlichen Gewerkschaften ganz offensichtlich vor dem Hintergrund des später vom BAG entschiedenen Beschlussverfahrens erst Mitte März 2010 beigetreten waren, erscheint als nicht ausgeschlossen, dass die Formulierung des § 10 des Formulararbeitsvertrages der Vorstellung geschuldet sein sollte, dass die in Bezug genommenen Tarifverträge ganz unabhängig von der Frage der tarifschließenden Parteien auf Gewerkschaftsseite und unabhängig von Problemen, die sich aus der Mehrgliedrigkeit ergeben könnten, Geltung erlangen sollten. Aber selbst dann, wenn man § 10 in dem Sinne auslegen wollte, dass die Arbeitsvertragsparteien jeden einzelnen der parallel in dem mehrgliedrigen Tarifvertrag vereinbarten Tarifverträge hätten in Bezug nehmen wollen, führte dies

zu keinem anderen als dem oben festgestellten Ergebnis. Gerade auch eine in diesem Sinne verstandene Bezugnahmeregelung benachteiligte den betroffenen Arbeitnehmer in ganz besonderer Weise unangemessen. Während der Arbeitgeber sein Risiko einer Bezugnahme auf einen unwirksamen Tarifvertrag minimieren würde, müsste der klagende Arbeitnehmer, wie von der Beklagten vorgetragen, das Prüfverfahren gemäß 97 Abs. 1 ArbGG ggf. gleich gegen mehrere am mehrgliedrigen Tarifvertrag beteiligte Gewerkschaften führen. Das widerspräche in besonders hohem Maße Treu und Glauben. Es muss vom Arbeitgeber, der sich auf einen mehrgliedrigen Tarifvertrag beziehen will, verlangt werden, dass er sich für einen der darin zusammengefassten Tarifverträge entscheidet. Das ist ihm ohne Weiteres möglich und zumutbar, während dem Arbeitnehmer die Nachteile und Ungewissheiten, die sich aus einer pauschalen Bezugnahme ergäben, unzumutbar wären.

Die Nebenentscheidungen folgen aus §§ 3 und 91 ZPO.