

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 66/04
1 Ca 3385/03 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 21.10.2004

Gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil **Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit **pp.**

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 21.10.2004 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 05.02.2004 geändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax 0361/26 36-20 00, Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung des Urteils beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

Tatbestand

Die Parteien streiten um Zahlungsansprüche, streitig ist dabei die Auslegung des Arbeitsvertrages.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.01.1976 aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages (Einstellungsbestätigung) vom 24.11.1975 bei der Beklagten beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag heißt es u. a. (Abl. Bl. 6/7 d. A.):

„Ihre Einstufung erfolgt in T 5, und wir vereinbarten mit Ihnen ein Anfangsgehalt von brutto DM 2.200.-- monatlich. Im Übrigen kommen alle durch den Tarifverband fixierten Bedingungen zur Anwendung (Chemische Industrie und Kunststoffverarbeitung Schleswig-Holstein e. V.).

Die Beklagte war weder zu dieser Zeit noch später Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes.

Mit Datum vom 01. Februar 2001 schlossen die Parteien einen Vertrag über Altersteilzeit, nach dessen § 13 im Übrigen die Bestimmungen des alten Arbeitsvertrages weiter gelten.

Das Arbeitsverhältnis ist in der Vergangenheit stets nach den Tarifverträgen für die Chemische Industrie abgewickelt worden. Der Kläger ist zuletzt nach der Entgeltgruppe E 13 vergütet worden. Seit seinem Eintritt in die Altersteilzeit, dem 01.02.2001, erhält er nur noch 50 % des Gehalts eines Vollzeitbeschäftigten sowie

Aufstockungsleistungen nach dem Tarifvertrag für Altersteilzeit der Chemischen Industrie.

Zum 01.06.2003 wurde durch Verbandstarifvertrag der Chemischen Industrie das Tarifgehalt für die Entgeltgruppe E 13 auf EUR 3.920,00 erhöht, dem Kläger stünden danach EUR 1.960,00 brutto zu.

Am 12.06.2003 schloss die Beklagte mit der IG Bergbau, Chemie, Energie mit Wirkung zum 01.07.2003 einen Haustarifvertrag, wegen dessen Inhalt auf Bl. 27 ff. d. A. Bezug genommen wird. Darin ist vorgesehen, dass die Tariflohnerhöhung für die Entgeltgruppe E 13 2003 ausfällt; im Jahr 2004 nur in Höhe von 50 % der Erhöhung für die gesamte Chemische Industrie erhöht wird.

Unter Anwendung dieses Haustarifvertrages gab die Beklagte an den Kläger die monatliche Tariflohnerhöhung von monatlich EUR 49,00 nicht weiter.

Der Kläger fordert diesen Betrag für die Monate Juni 2003 bis Januar 2004 und für die Zukunft.

Der Kläger hat sich darauf berufen, dass sich sein Anspruch aus dem Arbeitsvertrag ergebe. Er sei nicht Mitglied der Gewerkschaft und deswegen nicht an den Haustarifvertrag gebunden.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EUR 392,00 brutto restliche Vergütung für die Monate Juni 2003 bis Januar 2004 zu zahlen nebst Zinsen von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf jeweils EUR 49,00 seit dem 2. Juli 2003, 2. August 2003, 2. September 2003, 2. Oktober 2003, 2. November 2003, 2. Dezember 2003, 2. Januar 2004 und 2. Februar 2004
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab Februar 2004 monatlich weitere EUR 49,00 brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat mit Nichtwissen bestritten, dass der Kläger kein Gewerkschaftsmitglied sei. Sie hat sich auf § 10 Bundesentgelttarifvertrag berufen, wonach Abweichungen von tariflichen Ergebnissen zugelassen seien. Zweifelhaft sei auch, ob überhaupt nach der Vereinbarung die Tarifverträge der Chemischen Industrie in Bezug genommen worden seien, da auch der Bereich Kunststoff angesprochen sei. Im Übrigen ergebe sich die Anwendung des Haustarifvertrages aus dem Grundsatz der Tarifeinheit und dem Zweck der Bezugnahme Klausel, nämlich die Gleichstellung der Beschäftigten unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und dies wie folgt begründet:

Die Auslegung des Arbeitsvertrages ergebe, dass dem Kläger ein Anspruch auf die Entgelterhöhung nach den Verbandstarifverträgen der Chemischen Industrie zustehe. Der Wortlaut des Vertrages sei nicht ganz eindeutig. Die jahrzehntelange Praxis ergebe, dass es sich um eine dynamische Bezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifverträge handele. Hingegen handele es sich nicht um eine „große dynamische Klausel“. Unerheblich sei, ob der Kläger Gewerkschaftsmitglied sei. Das Bestreiten mit Nichtwissen sei unzulässig, da die Beklagte die Nichtmitgliedschaft beweisen müsse. Im Übrigen gelte hier das Günstigkeitsprinzip. § 7 Bundesentgelttarifvertrag sehe nicht den Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen vor. Aus dem Grundsatz der Tarifeinheit, der Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität könne nichts hergeleitet werden.

Gegen dieses ihr am 18.02.2004 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 24.02.2004 durch Telekopie und am 26.02.2004 durch Originalschriftsatz Berufung und die Berufung - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 07.06.2004 – am 04.06.2004 begründet.

Die Beklagte rügt die Verletzung formellen und materiellen Rechts. Sie ist der Auffassung, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht die Tarifverträge für die Chemische Industrie aufgrund des Arbeitsvertrages herangezogen habe. Damit habe es zu Unrecht gleichzeitig jede Möglichkeit ausgeschlossen, den Haustarifvertrag zur Anwendung zu bringen und damit auch die Betriebsvereinbarung zur „Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 39,0 Stunden“ ausgeschlossen.

Sie, die Beklagte, sei seit dem 12.06.2003 Tarifvertragspartei. Grund für den Abschluss des Haustarifvertrages sei die Sicherung der Produktionsstandorte im Inland und am Standort Hoisdorf gewesen. Sie, die Beklagte, stehe als Automobilzulieferer unter erheblichem Kostendruck. Deswegen seien Einsparungen in H. in Höhe von ca. 1 Mio. EUR erforderlich gewesen. Eine Alternative zum Haustarifvertrag sei eine deutliche Reduzierung der Produktionskapazitäten gewesen. Dieses Einsparziel sei kurzfristig durch den Haustarifvertrag erreicht worden. § 2 des Haustarifvertrages sei durch die Betriebsvereinbarung vom 30.06.2003 mit einer 39 Stunden-Woche ohne Entgeltausgleich (von bisher 37,5 Stunden) umgesetzt worden. Das habe auch für den Kläger bis Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit am 01.09.2003 gegolten.

Sie, die Beklagte, habe die ungeklärte Frage der Tarifgebundenheit durch die Vertragsklausel ersetzen wollen. Sie habe nicht nach der Gewerkschaftszugehörigkeit fragen und Auseinandersetzungen über die Tarifverträge der Chemischen Industrie auch mit der Gewerkschaft vermeiden wollen. Es könne offen bleiben, ob die vertragliche Vereinbarung eine sog. „große dynamische Klausel“ enthalte. Im Gegensatz zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liege hier auch kein Tarifwechsel vor, da der Haustarifvertrag mit der IG Bergbau Chemie und Energie abgeschlossen sei. Der Kläger habe auch ständig nach dem Haustarifvertrag gearbeitet und damit auch die Vorteile hieraus in Anspruch genommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszuge wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig; sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch in der Sache gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Weitergabe der Tariflohnerhöhung nach dem Verbandstarifvertrag der

Chemischen Industrie. Auf sein Arbeitsverhältnis ist der Haustarifvertrag vom 12.06.2003 anzuwenden.

1. Zutreffend ist der Ausgangspunkt des Arbeitsgerichts, dass die Parteien mit der vertraglichen Klausel dynamisch die Tarifverträge für die Chemische Industrie in Bezug genommen haben. Ebenso ist dem Arbeitsgericht darin zu folgen, dass diese Klausel keine Gleichstellungsabrede i. S. d. der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist, da die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses unstreitig nicht tarifgebunden war (vgl. hierzu zuletzt Urteil vom 27.11.2002 – 4 AZR 661/01 -, AP Nr. 28 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag).

2. Das Arbeitsgericht hat jedoch unterlassen, die Vertragsklauseln auszulegen, obwohl dies geboten war. Die Besonderheit im vorliegenden Fall liegt nämlich darin, dass die Beklagte mit dem Abschluss des Haustarifvertrages nicht – wie in den vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fällen – die Branche gewechselt hat, sondern mit der für die Chemische Industrie zuständigen Gewerkschaft IG Bergbau, Energie und Chemie einen Haustarifvertrag im Bereich der Chemischen Industrie abgeschlossen hat. Entscheidend ist demnach, ob die Vertragsparteien mit der Vertragsklausel allein die Verbandstarifverträge der Chemischen Industrie oder die Tarifverträge der Chemischen Industrie generell, einschließlich eines Haustarifvertrages, zur Anwendung bringen wollten. Nach Auffassung des Berufungsgerichts ist letzteres der Fall.

3. Ihrem Wortlaut nach beschränkt die Klausel die Anwendung auf die „durch den Tarifverband“ festgelegten Bedingungen. Gem. §§ 133, 157 BGB ist bei der Auslegung einer Willenserklärung bzw. eines Vertrages jedoch der wirkliche Wille zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften. Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Die ergänzende Auslegung des Arbeitsvertrages nach diesen Grundsätzen ergibt, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Chemischen Industrie, d. h. alle mit der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie für diesen Bereich abgeschlossenen Tarifverträge, so auch der Haustarifvertrag vom 12.06.2003, anzuwenden sind. Das ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der vertraglichen Klausel. Die Klausel hat erkennbar den Zweck, alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleich zu

behandeln, nämlich nach den Bedingungen der Chemischen Industrie. Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber unterwirft sich mit einer solchen Klausel dem für das Unternehmen räumlich und fachlich anwendbaren Tarifwerk so, als sei er tarifgebunden. Das hat aber zur Folge, dass für alle Arbeitnehmer die gleichen tariflichen Bedingungen jedenfalls dann gelten müssen, wenn es sich um tarifliche Regelungen der Chemischen Industrie handelt. Nur dann kann das mit der Klausel verfolgte Ziel erreicht werden. Dem würde es widersprechen, wenn nach Inkrafttreten des Haustarifvertrages für ein Teil der Belegschaft, nämlich die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, der Haustarifvertrag gelten würde, hingegen für die anderen Arbeitnehmer unverändert der Verbandstarifvertrag. Alleine diese Auslegung trägt auch dem Umstand Rechnung, dass die zur Umsetzung des Haustarifvertrages abzuschließende und dann auch abgeschlossene Betriebsvereinbarung nur für alle Arbeitnehmer des Betriebes gelten kann.

Die Klage war nach alledem als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gehört sich aus § 91 ZPO.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen worden (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

Gez. ... gez. ... gez. ...