

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 534/01

2 Ca 540 d/01 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Urteil

Verkündet am 12.02.2002

gez. ...
als Urkundsbeamtin. d. Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.02.2002 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin ... sowie den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 30.08.2001 - 2 Ca 540d/01 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2000, restliches Urlaubsentgelt für Dezember 2000 und zusätzliches Urlaubsgeld und in diesem Zusammenhang die Frage, ob die Tarifverträge für das Tischlerhandwerk in Schleswig-Holstein noch anzuwenden sind.

Der Kläger ist am1940 geboren und bei dem Beklagten seit dem 1.1.1976 als Tischler beschäftigt. Unstreitig waren der Manteltarifvertrag vom 24.5.1991 für das Tischlerhandwerk und der Tarifvertrag über die stufenweise Einführung eines 13. Monatseinkommens (Sonderzahlung) anzuwenden. Der Kläger war Mitglied der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff, die sich zum 31.12.1999 zum Zweck des Zusam-

menschlusses mit der IG Metall aufgelöst hat. Seither ist der Kläger Mitglied der IG Metall. Der Beklagte war Mitglied im Fachverband Holz und Kunststoff. Die Mitgliedschaft kündigte er mit Wirkung vom 31.12.1996. Zum selben Zeitpunkt wurde der Manteltarifvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeutschen Raum der BRD sowie die weiteren Tarifverträge gekündigt. Der DHV - Deutsche Handels- und Industrieverband, Bundesfachgruppe Holz und Kunststoff hat mit der Christlichen Gewerkschaft Deutschland, Bundesfachgruppe Holz und Kunststoff am 21.8.1998 einen Manteltarifvertrag und am 19.10.1999 einen Tarifvertrag über das 13. Monatseinkommen abgeschlossen.

Der Kläger hat mit seiner Klage verlangt, dass die Urlaubsvergütung für Dezember 2000 weiterhin nach dem Manteltarifvertrag von 1991 (Ziff. 104) abgerechnet werde, wonach sich eine Nachzahlung von 41,17 DM brutto ergibt. Außerdem hat er zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 1.792,85 DM brutto und die Jahressonderzahlung von 3.053,14 DM brutto gefordert. Über die Berechnung besteht zwischen den Parteien nicht Streit.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 4.966,44 DM brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatzüberleitungsgesetzes seit dem 1.1.2001 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, eine Wirkung der Tarifverträge liege nicht mehr vor.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 30.8.2001 der Klage hinsichtlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung stattgegeben und sie hinsichtlich des restlichen Urlaubsentgelts abgewiesen. Hinsichtlich der Einzelheiten der Entscheidung wird auf das angefochtene Urteil verwiesen, gegen das der Beklagte rechtzeitig Berufung eingelegt und diese begründet hat.

Der Beklagte wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt er vor, der Kläger könne sich nicht auf Nachwirkung der Tarifverträge berufen. Die Nachwirkung habe geendet, da neue Tarifverträge, nämlich zwischen der Christlichen Gewerkschaft Deutschland und dem DHV abgeschlossen worden seien. Zudem seien die ursprünglich mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff abgeschlossenen Tarifverträge nicht auf die IG-Metall übergeleitet worden.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 30.8.2001 - 2 Ca 540 d/01 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, die CGM sei nicht die für ihn einschlägige Gewerkschaft. Eine „andere Abmachung“ i.S. von § 4 Abs. 5 TVG liege nicht vor.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung hat nicht Erfolg.

Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, hat der Kläger Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes sowie der Sonderzahlung nach den angezogenen Tarifverträgen. Dass, sofern die früher geltenden Tarifverträge noch anzuwenden sein sollten, sich ein Anspruch des Klägers in dieser Höhe ergäbe, ist zwischen den Parteien außer Streit.

Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, wirken die hier anzuwendenden Tarifverträge, d.h. der Manteltarifvertrag vom 24.5.1991 und der Tarifvertrag über die stufenweise Einführung eines 13. Monatseinkommens vom 4.9.1990, gem. § 4 Abs. 5 TVG nach. Gem. § 3 Abs. 1 TVG sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien tarifgebunden. Das galt für beide Parteien, solange der Beklagte selbst Mitglied im Arbeitgeberverband war. Diese Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet, § 3 Abs. 3 TVG. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten nach Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden, § 4 Abs. 5 TVG.

Zwar ist davon auszugehen, dass ein Ende des Tarifvertrages nach § 3 Abs. 3 TVG auch dann eintritt, wenn der Tarifvertrag gekündigt wird. Jedoch ist der vorliegende Fall nach § 4 Abs. 5 TVG zu beurteilen, so dass sich auch weiterhin eine Nachwirkung ergibt. "Ablauf" i.S. des § 4 Abs. 5 TVG ist nach dem Wortsinn zwar nur die Beendigung des Tarifvertrags in zeitlicher Hinsicht. Sinn und Zweck der Vorschrift for-

dern aber, dass die Vorschrift auf jeden Fall des Wegfalls der Tarifbindung entsprechend anzuwenden ist, d. h. auch auf den Wegfall der Tarifbindung infolge Verbandsaustritts im Sinne des § 3 Abs. 3 TVG. Das entspricht der Ordnungsfunktion des § 4 Abs. 5 TVG. Es soll verhindert werden, dass die Arbeitsverhältnisse nach Beendigung des Tarifvertrags „inhaltsleer“ werden oder durch dispositives Gesetzesrecht ergänzt werden müssen. Vielmehr soll der Tarifvertrag weiter wirken, bis eine andere kollektiv- oder auch einzelvertragliche Abrede an seine Stelle tritt. Auch nach Beendigung eines Tarifvertrages sollen die Arbeitsbedingungen für alle Beteiligten überschaubar sein, was im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegt. Daher kommt es nicht darauf an, aus welchen Gründen im Einzelfall die Tarifbindung eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses entfällt (BAG Urteil vom 18.3.1992 - 4 AZR 339/91 - EzA § 4 TVG Nachwirkung Nr. 14 = NZA 1992,700; BAG Urteil vom 13.12.1995 4 AZR 1062/94 - EzA § 3 TVG Nr. 11 = DB 1996,1284).

Der Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass auf Grund seines Austritts aus dem Arbeitgeberverband die Nachwirkung zu irgendeinem Zeitpunkt enden muss, auch wenn ein Folgetarifvertrag nicht abgeschlossen wurde. Entgegen seiner Auffassung verstößt die gesetzliche Nachwirkung nicht gegen den Grundsatz der Koalitionsfreiheit, Art. 9 Abs. 3 GG. Die Koalitionsfreiheit schützt nicht nur das Recht, sich in einer Koalition zu organisieren, sondern auch, sich nicht einer Koalition anzuschließen. Das bedeutet aber nicht, dass die negative Koalitionsfreiheit durch die Nachwirkung verletzt wird. Denn die Nachwirkung ist nur Folge des früher ausgeübten Rechts, sich der Koalition anzuschließen. Der Beklagte hatte als Mitglied einer tarifvertragsschließenden Partei die Möglichkeit, auf den Inhalt der abgeschlossenen Tarifverträge Einfluss zu nehmen. Diese Möglichkeit hat er auch jetzt, indem er ggf. selbst einen Haustarifvertrag abschließt, § 3 Abs. 1, 2. Alt. TVG. Schließlich kann er gem. § 4 Abs. 5 TVG eine „andere Abmachung“ herbeiführen, sei es durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder auch Einzelvertrag (BAG Urteil vom 18.3.1992 - 4 AZR 339/91 - EzA § 4 TVG Nachwirkung Nr. 14 = NZA 1992,700).

Weiter ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den tarifvertraglichen Bestimmungen um arbeitsvertragliche Mindestbedingungen handelt. Die tarifgebundenen Parteien eines Arbeitsvertrages sind nicht gehindert, andere Bedingungen zu vereinbaren, so lange darin nicht ein Verzicht auf tarifvertragliche Mindestbedingungen liegt, § 4 Abs. 4 TVG.

Hinzu kommt, dass der Beklagte, wären die Ansprüche, die der Kläger jetzt auf Grund des Tarifvertrages geltend macht, einzelvertraglich vereinbart, sich auch nicht darauf berufen könnte, er wolle sie wegen Verstreichens eines längeren Zeitraums nicht mehr erfüllen. Auch an derartige Abmachungen wäre der Beklagte gebunden, bis eine andere vertragliche Abmachung zustande käme, sei es nun durch einen abändernden Arbeitsvertrag oder eine wirksame Änderungskündigung.

Der Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass die Nachwirkung der beiden vom Kläger angezogenen Tarifverträge durch eine „andere Abmachung“ ersetzt worden ist, § 4 Abs. 5 TVG. Es sind zwar auf dem Gebiet Tarifverträge abgeschlossen worden. Diese gelten jedoch nicht unmittelbar zwischen den beiden Parteien, da weder der Kläger noch der Beklagte Mitglied einer der tarifvertragsschließenden Parteien ist.

Eine „andere Abmachung“ durch Tarifvertrag fordert, dass der neue Tarifvertrag konkret auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich des neuen Tarifvertrages kongruent tarifgebunden oder wird der neue Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt, wirkt der neue Tarifvertrag unmittelbar auf den Arbeitsvertrag ein. Dann wird der alte Tarifvertrag durch den neuen Tarifvertrag abgelöst (BAG Urteil vom 28.5.1997 - 4 AZR 546/95 - EzA § 4 TVG Nachwirkung Nr. 23 = NZA 1998,40). Daher könnten die mit der CGM abgeschlossenen Tarifverträge selbst dann nicht die alten tarifvertraglichen Bestimmungen ablösen, wenn der Beklagte Mitglied der tarifvertragsschließenden Partei auf Arbeitgeberseite wäre.

Auf die Frage der Tarifkonkurrenz oder Tarifpluralität kommt es daher im vorliegenden Fall nicht an.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da nicht ersichtlich ist, dass eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache vorliegt. Wie der Beklagte betont hat, fordert außer dem Kläger nur noch ein weiterer Arbeitnehmer Anwendung der Tarifverträge.

gez. ...

gez. ...

gez. ...