

6 Sa 470/06
1 Ca 1102/06
(Bayreuth)

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG
IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

A... gegen Firma B...

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nürnberg **V e t t e r** als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Bachmann und Reimer aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21.11.2006

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 31.05.2006, Az. 1 Ca 1102/05, wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung zur Zahlung von Urlaubsgeld und hierbei über die Frage, ob ein zunächst durch Haustarifvertrag außer Kraft gesetzter Verbandstarifvertrag nach Ablauf des Haustarifvertrages Nachwirkung entfaltet.

Die Klägerin ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 01.09.1992 als Buchbinderin beschäftigt. In ihrem Arbeitsvertrag ist eine Bezugnahme Klausel auf die „jeweiligen Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie“ enthalten. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war Mitglied im betreffenden Arbeitgeberverband, die Beklagte zunächst ebenfalls. Mit Wirkung zum 06.01.2003 trat sie aus dem Verband aus und begründete eine Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“. Ende Dezember 2003 schloss die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di zwei ab 01.11.2003 geltende Firmentarifverträge, deren genauen Wortlautes wegen auf die mit Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 21.10.2005 vorgelegten Ablichtungen Bezug genommen wird (Bl. 10 bis 13 und Bl. 14 und 15 d.A.). Hiernach wurden zum einen die im Einzelnen aufgeführten Tarifverträge der Druckindustrie anerkannt, zum anderen wurde geregelt, dass die Mitarbeiter für 2003 und 2004 keinen Anspruch auf die tarifliche

Jahresleistung hätten, jedoch bestimmte Entgelterhöhungen erhielten. In beiden Firmentarifverträgen wurde ausdrücklich die Nachwirkung ausgeschlossen. Die Tarifverträge traten zum 31.03.2005 bzw. 31.10.2004 außer Kraft. Beklagte und Gewerkschaft ver.di verhandelten über einen Anschlussstarifvertrag; die Verhandlungen scheiterten im Sommer 2005 endgültig.

Mit ihrer der Beklagten am 05.10.2005 zugestellten Klage hat die Klägerin, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, Zahlung des sich aus § 10 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 06.02.1997 ergebenden, der Höhe nach zwischen den Parteien unstreitigen Urlaubsgeldes für das Jahr 2005 begehrt. Sie hat sich darauf berufen, dieser Anspruch ergebe sich aus der Nachwirkung des Manteltarifvertrages.

Die Klägerin hat im Verfahren vor dem Arbeitsgericht daher folgenden Antrag gestellt:

Die Beklagte wird verurteilt, € 1.571,85 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageerhebung an die Klägerin zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat eingewandt, die Klage sei nicht begründet. Der Manteltarifvertrag für die Druckindustrie komme nicht mehr zur Anwendung. Ein etwaiger Anspruch auf Urlaubsgeld sei seit 01.11.2003 im Wege des Firmentarifvertrags geregelt worden. Durch diesen sei der Manteltarifvertrag anerkannt, aber modifiziert worden. Da in den Firmentarifverträgen ausdrücklich die Nachwirkung ausgeschlossen worden sei, müsse dies auch für den – durch Firmentarifvertrag anerkannten – Manteltarifvertrag gelten. Ein einzelvertraglicher Anspruch auf Urlaubsgeld sei im Arbeitsvertrag, der insoweit pauschal auf die jeweils geltenden Tarifverträge verweise, nicht enthalten. Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie sei zudem zum 31.12.2004 gekündigt worden, das Lohnabkommen zum 31.03.2005.

Das Arbeitsgericht Bayreuth hat durch Endurteil vom 31.05.2006 wie folgt erkannt:

- I. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.571,85 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 06.10.2005 zu zahlen.
- II. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- III. Der Streitwert wird auf 1.571,85 € festgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat diese Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, der Anspruch ergebe sich aus der Nachwirkung des Manteltarifvertrages. Dieser habe bis 06.01.2003 nach § 4 Abs. 1 TVG für beide Vertragsparteien gegolten, nach diesem Zeitpunkt nach § 3 Abs. 3 TVG. Mit Inkrafttreten der Firmentarifverträge sei diese Geltung durch die Firmentarifverträge als speziellere Regelung abgelöst worden. Nach dem Außerkrafttreten der Firmentarifverträge zum 01.04.2005, bei denen die Nachwirkung zulässigerweise ausgeschlossen worden sei, sei die Tarifkonkurrenz aufgelöst; es gälten wieder die Normen des Manteltarifvertrages, allerdings nunmehr nachwirkend nach § 4 Abs. 5 TVG. Der Ausschluss der Nachwirkung in den Firmentarifverträgen sei auf diese selbst bezogen; sie könne schon deswegen nicht auf die Nachwirkung des Manteltarifvertrages bezogen sein, weil dieser zwischen anderen Parteien abgeschlossen sei. Unerheblich sei, dass im Zeitpunkt der erneuten Geltung des Manteltarifvertrags dieser schon ausgelaufen sei; die Wirkung des § 4 Abs. 5 TVG bestehe trotzdem, weil die Arbeitsverhältnisse vorher unter den Geltungsbereich – wenn auch vorübergehend verdrängt durch den Firmentarifvertrag – gefallen seien. Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag ändere hieran nichts.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist der Beklagten ausweislich des Empfangsbekenntnisses ihrer Vertreter am 06.06.2006 zugestellt worden (Bl. 62 d.A.). Die Beklagte hat mit Schriftsatz ihrer Vertreter vom 26.06.2006, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 28.06.2006, Berufung eingelegt. Sie hat diese Berufung – nach Verlängerung der Begründungsfrist aufgrund am 28.07.2006 eingegangenen Antrags bis 18.08.2006 – mit am 14.08.2006 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz selben Datums begründet.

Die Beklagte hat sich in der Berufung darauf gestützt, das Arbeitsgericht habe die Tarifkonkurrenz zwischen dem Anerkennungstarifvertrag als Haustarifvertrag und dem zuletzt gültigen Flächentarifvertrag nicht zutreffend beurteilt. Der betriebsnähere Anerkennungstarifvertrag habe den Manteltarifvertrag verdrängt. Dies stehe nicht in Widerspruch zu § 3 Abs. 3 TVG, da die Tarifgebundenheit bezüglich des Manteltarifvertrages mit Wirksamwerden der Kündigung zum 31.12.2004 bzw. 31.03.2005 beendet gewesen sei. Spätestens ab 01.04.2005 habe keine Nachbindung mehr bestanden, die in Kollision zum vereinbarten Wegfall der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG hätte treten können. Die fehlende Nachwirkung des Anerkennungstarifvertrages greife somit ab 01.04.2005 ein. Dasselbe gelte hinsichtlich des Firmentarifvertrages über Jahresleistung und Urlaubsgeld. Auch dieser sehe einen Ausschluss der Nachwirkung vor. Die Nachwirkung könne im Übrigen durch eine andere Abmachung – hier den Wegfall – ersetzt werden.

Die Beklagte stellt als Berufungsklägerin daher in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 31.05.2006, Az. 1 Ca 1102/05, wird aufgehoben.
- II. Die Klage wird abgewiesen.

- III. Die Klägerin und Berufungsbeklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- IV. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wird zugelassen.

Die Klägerin beantragt als Berufungsbeklagte,
die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Klägerin schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Sie meint, die Beklagte versuche zu Unrecht, aus der fehlenden Nachwirkung des Anerkennungstarifvertrages die Nachwirkung des Manteltarifvertrages auszuschließen. Sie verkenne den Regelungsgehalt des § 4 Abs. 5 TVG. Dasselbe Ergebnis ergebe sich aus der Auslegung der Bezugnahmeklausel. Die Beklagte verkenne, dass es nach dem Auslaufen der Firmentarifverträge ausschließlich auf die Nachwirkung des Manteltarifvertrages ankomme.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Tatbestand des Ersturteils vom 31.05.2006 (Bl. 51 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 21.11.2006 (Bl. 104 ff. d.A.) und die zwischen den Parteien in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, weil sie sich gegen ein arbeitsgerichtliches Urteil richtet (§ 64 Abs. 1 ArbGG). Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 600,- Euro (§ 64 Abs. 2 b) ArbGG). Die Berufung ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 S. 1, S. 2 ArbGG).

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts erweist sich als richtig. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufungskammer folgt den ausgesprochen sorgfältigen und umfassenden Erwägungen des Arbeitsgerichts, denen sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Nur ergänzend ist im Hinblick auf die in der Berufung von den Parteien vorgetragene Argumente noch hinzuzufügen:

1. Völlig zutreffend hat das Arbeitsgericht erläutert, dass – nach dem Wegfall der die Tarifbindung beinhaltenden Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband durch Austritt zum 06.01.2003 – der Manteltarifvertrag in seiner damals gel-

tenden Fassung nach § 3 Abs. 3 TVG im Wege der Fortgeltung weiter für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis maßgeblich war. Die Klägerin hatte zu dieser Zeit gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages, der im Übrigen auch durch die „Kollektivklausel“ arbeitsvertraglich in Bezug genommen worden war, Anspruch auf das streitgegenständliche Urlaubsgeld.

2. Der Abschluss der Firmentarifverträge hat diese Geltung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages – die Klägerin ist tarifgebunden, der Firmentarifvertrag ist von derselben Gewerkschaft abgeschlossen wie der Manteltarifvertrag, der Firmentarifvertrag ist der speziellere Tarifvertrag – mit ihrem Inkrafttreten verdrängt. Auch die Kollektivklausel hat das Arbeitsgericht zu Recht dahingehend ausgelegt, dass sie keine weitergehenden Ansprüche der Klägerin über die maßgeblichen einschlägigen Tarifverträge hinaus – ab deren Inkrafttreten die Firmentarifverträge – festlegt.
3. Nach Außerkrafttreten der Firmentarifverträge würden diese normalerweise gemäß § 4 Abs. 5 TVG Nachwirkung entfalten. Die Tarifvertragsparteien haben diese Nachwirkung jedoch ausdrücklich ausgeschlossen. Dies erscheint angesichts der Regelungskompetenz der Tarifparteien als unproblematisch zulässig (vgl. etwa Wank in Wiedemann, TVG, 6. Aufl. 1999, § 4 Rn. 362; Bepler in Däubler, TVG, 2. Aufl. 2006, § 4 Rn. 828 ff.; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl. 2004, § 4 Rn. 398 und 410 ff., jeweils mit umfangreichen Nachweisen aus Literatur und Rechtsprechung). Folge dieses Ausschlusses ist, dass die zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens für das betroffene Arbeitsverhältnis wirksamen Arbeitsrechtsregeln nach Maßgabe der allgemeinen Konkurrenzregeln an deren Stelle treten. Dies kann tarifdispositives oder allgemein dispositives Gesetzesrecht, aber auch ein bis dahin im Wege der Tarifkonkurrenz ausgeschlossener allgemeinerer Tarifvertrag sein. Nach überwiegender Auffassung können dies auch einzelvertragliche Arbeitsbedingungen sein, die während der unabdingbaren Geltung des Tarifvertrages keine Wirkungen entfalten konnten, soweit sie nicht günstiger waren als diese (so überzeugend Bepler, a.a.O., § 4 Rn. 832 mit weiteren Nachweisen). Vorliegend waren die Bestimmungen des Manteltarifvertrages in der am 06.01.2003 maßgeblichen Fassung im Zeitpunkt des Abschlusses der Firmentarifverträge für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgeblich – und zwar sowohl nach § 3 Abs. 3 TVG als auch wegen der einzelvertraglichen Bezugnahmeklausel. Sie waren während der Geltung der Firmentarifverträge verdrängt. Da die Firmentarifverträge keine Nachwirkung entfalten und damit die Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis nicht mehr beeinflussen, richten sich diese Rechte und Pflichten nunmehr wieder nach den damals geltenden, vorübergehend verdrängten Normen des Manteltarifvertrages in seiner damaligen Fassung. Da diese Normen ein Urlaubsgeld in der eingeklagten unstrittigen Höhe vorsehen, kann die Klägerin dieses im Jahr 2005 – der die Jahresleistung und das Urlaubsgeld betreffende Firmentarifvertrag ist bereits zum 30.11.2004 ausgelaufen, andere Regelungen sind diesbezüglich nicht getroffen – beanspruchen.
4. Soweit die Beklagte sich darauf beruft, mit dem nachwirkungslosen Auslaufen der Firmentarifverträge sei auch die über den Firmentarifvertrag geregelte – modifizierte – Anerkennung des Manteltarifvertrages ausgelaufen,

ist dies zutreffend. Dies führt aber nicht zur von der Beklagten in Anspruch genommenen Rechtsfolge. Die Beklagte beachtet hierbei nämlich nicht ausreichend, dass die Anerkennung eines Manteltarifvertrages durch Firmentarifvertrag keine andere Qualität besitzt als der Firmentarifvertrag selbst. Sie kann daher auch keine weitergehende Wirkung haben. Daraus folgt, dass die ursprüngliche Geltung des Manteltarifvertrages über § 3 Abs. 3 TVG und die einzelvertragliche Bezugnahme überlagert wurde durch die zusätzliche Geltung desselben – modifizierten – Manteltarifvertrages über den Firmentarifvertrag, der diesen Manteltarifvertrag damals anerkannt hat. Es war also die vorherige einschränkungslose Geltung des Manteltarifvertrages durch die modifizierte Geltung via Firmentarifverträge überlagert. Entfallen die Firmentarifverträge und damit auch die Regelungen des modifiziert anerkannt geltenden Manteltarifvertrages keine Rechtswirkungen mehr, weil die Nachwirkung ausgeschlossen ist, dann bleibt immer noch die Geltung des durch die Firmentarifverträge vorübergehend verdrängten Manteltarifvertrages. Es verhält sich ähnlich wie dann, wenn sich die Geltung derselben Normen aus mehreren Ursachen ergibt: Beseitigt man die eine Ursache – hier Anerkennungstarifvertrag – ersatzlos, dann bleibt immer noch die Geltung aufgrund der anderen Ursachen – wie hier § 3 Abs. 3 bzw. dann § 4 Abs. 5 TVG und einzelvertraglicher Bezugnahme.

5. Dass die Auffassung der Beklagten nicht zutreffen kann, zeigt schließlich folgende Überlegung: Würde man ihr folgen, so würde der Ausschluss der Nachwirkung dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis inhaltslos würde. Die Arbeitsvertragsparteien haben die Bestimmungen des Manteltarifvertrages in Bezug genommen und damit festgelegt, dass sich etwa Arbeitszeit und Entgelt hiernach richten sollen. Würde, wie die Beklagte offenbar meint, die Modifizierung durch die Firmentarifverträge diesen Inhalt nicht nur vorübergehend verdrängen, sondern endgültig aufheben, ohne – und sei es durch Nachwirkung – für eine eigene Regelung zu sorgen, dann würden durch den Firmentarifvertrag inhaltsleere Arbeitsverhältnisse geschaffen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten sich dann neu über die Arbeitsvertragsinhalte einigen. Was sollte sein, wenn eine solche Einigung nicht gelänge? Sinn und Zweck der Nachwirkung von Tarifverträgen ist es, eine solche inhaltslose Zeit zu verhindern. Die Nachwirkung bewirkt, dass die ehemals geltenden Tarifnormen – statisch – weiter gelten und den Inhalt des Arbeitsverhältnisses regeln, bis eine andere Abmachung erfolgt. Eine einseitige Festlegung von Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber wird hierdurch vermieden.
6. Letztlich erscheint der Kammer der Gedankengang der Beklagten als viel zu kompliziert. Hätten sich die Arbeitsbedingungen der Parteien im Zeitpunkt des Abschlusses des Firmentarifvertrages allein nach dem Anstellungsvertrag gerichtet, wäre es doch völlig unproblematisch, dass ein befristet geltender Firmentarifvertrag, der nicht nachwirkt, diesen Anstellungsvertrag nur im Zeitraum seiner Geltungsdauer beeinflusst. Es wäre dann selbstverständlich, dass die ursprünglichen Regelungen nach Wegfall der firmentariflichen Regelungen wieder maßgeblich wären. So verhält es sich im Übrigen auch vorliegend, weil – unabhängig von der zeitgleichen Tarifgeltung nach §§ 4 Abs. 1 bzw. 3 Abs. 3 oder 4 Abs. 5 TVG – jedenfalls die Bezugnahmeklausel im Anstellungsvertrag diese Wirkung herbeiführt. Nicht

anders aber ist es, wenn die ursprünglichen Arbeitsvertragsbedingungen durch einen anderen Tarifvertrag gestaltet waren; auch dann leben sie nach ersatzlosem Wegfall des überlagernden Firmentarifvertrages wieder auf.

7. Nach alledem hat das Arbeitsgericht in jeder Hinsicht zutreffend entschieden. Der Klägerin steht der – der Höhe nach unstreitige – Anspruch auf das Urlaubsgeld für 2005 einschließlich der eingeklagten Zinsen zu. Die Berufung ist zurückzuweisen.
8. Die Beklagte, Berufungsklägerin, hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO).
9. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass. Weder hat die Entscheidung Bedeutung über den Einzelfall hinaus, so dass die Zulassung zur Wahrung der Rechtseinheit geboten ist, noch ist erhebliche wirtschaftliche Tragweite für die Allgemeinheit ersichtlich. Auch sonstige Zulassungsgründe sind nicht erkennbar.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Bachmann, Ehrenamtlicher Richter

Reimer, Ehrenamtlicher Richter