

Arbeitsgericht Weiden

Aktenzeichen: 1 Ca 1171/04



IM NAMEN DES VOLKES

In dem Rechtsstreit

....

erlässt das Arbeitsgericht Weiden durch Direktorin des Arbeitsgerichts Weißenfels als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Rothballer und Bayerl aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 09. März 2005 folgendes

Endurteil:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 755,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung restlichen Weihnachtsgelds für das Jahr 2002.

Der Kläger war vom 01.03.1994 bis 30.09.2004 bei der Beklagten beschäftigt.

Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde. Ziffer 3 des Vertrags steht unter der Überschrift „Beginn/Probezeit“. Ziffer 3.2 lautet:

„Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Im Übrigen gelten die manteltarifvertraglichen Bestimmungen.“

Der Kläger war gewerkschaftlich organisiert. Er trat zum 30.09.2002 aus der Gewerkschaft aus. Die Beklagte gehört dem Arbeitgeberverband der Deutschen Glasindustrie e.V. an.

Die Tarifvertragsparteien schlossen unter dem 29.11.2002 einen Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über Weihnachtsgeld. In seinem § 2 heißt es:

„Der Weihnachtsgeldanspruch für das Jahr 2002 wird in Teilbeträgen in drei Raten ausbezahlt.

50 % des regulären Anspruches, der sich aus dem Tarifvertrag vom 15. Mai 1996 errechnet, wird termin- u. fristgerecht zur Auszahlung gebracht.

Die restlichen 50 % kommen in zwei Teilraten zu jeweils 25 % im Juli und September 2003 zur Auszahlung.“

In einem 2. Änderungstarifvertrag vom 05.06.2003 wurde § 2 Absatz 2 des Tarifvertrags vom 29.11.2002 außer Kraft gesetzt. In einer Protokollnotiz vom 04. Juli 2003 der Betriebsparteien wurde stattdessen die Rückzahlung in Form eines Besserungsscheines vereinbart.

Der Kläger macht geltend, er habe Anspruch auf das vollständige Weihnachtsgeld 2002. Die ratenweise Zahlung gemäß dem Änderungstarifvertrag vom 29.11.2002 habe er trotz seines Gewerkschafts Austritts akzeptiert. Mit der Umwandlung in einen Besserungsschein sei er nicht einverstanden. Da er zum 30.09.2002 aus der Gewerkschaft ausgetreten sei, entfalteten die danach abgeschlossenen tariflichen Regelungen für ihn keine Wirkung.

Der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag von 755,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu bezahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte trägt vor, sie wende ohne Ansehung der Gewerkschaftszugehörigkeit der einzelnen Arbeitnehmer seit jeher alle einschlägigen Tarifverträge auf alle Arbeitsverhältnisse an. So habe auch der Kläger alle Vorteile der Tarifregelungen in Anspruch genommen, z.B. den Tarifrurlaub, zusätzliches Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen, tarifliche Zuschläge, tariflich bezahlte Freistel-

lungen etc. Der Kläger müsse daher auch die nach seinem Gewerkschafts Austritt eingetretenen Tarifeinschränkungen gegen sich gelten lassen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gegeben, § 2 ArbGG. Das Arbeitsgericht Weiden ist örtlich zuständig, § 46 Absatz 2 ArbGG i.V.m. § 17 ZPO.

Die Klage ist nicht begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die restliche Zahlung des Weihnachtsgeldes 2002, Tarifvertrag vom 15.05.1996 über Weihnachtsgeld für alle Arbeitnehmer der Hohl- u. Kristallglasindustrie in Bayern (TR 4 – 400 a 78) i.V.m. dem Änderungstarifvertrag vom 29.11.2002 und dem 2. Änderungstarifvertrag vom 05. Juni 2003.

Allerdings stünde dem Kläger nach dem Tarifvertrag vom 15.05.1996 der geltend gemachte Anspruch zu. Nach dessen § 1 ist Voraussetzung für den Anspruch, dass der Arbeitnehmer im betreffenden Kalenderjahr mindestens drei Monate beschäftigt und das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt ungekündigt war. Dass diese Voraussetzungen beim Kläger 2002 vorlagen, steht nicht in Zweifel.

Der Tarifvertrag hat indes durch die Tarifverträge vom 29.11.2002 und 05.06.2003 eine Änderung erfahren. Das Weihnachtsgeld für das Jahr 2002 ist von den Tarifvertragsparteien nachträglich und rückwirkend um 50 % gekürzt worden. Das Weihnachtsgeld 2002 wäre nach § 1 Absatz 2 des Tarifvertrags vom 15.05.1996 spätestens am 15.12.2002 zu zahlen gewesen. Die Tarifvertragsparteien haben am 29.11.2002 zunächst eine Stundung von 50 % des Weihnachtsgeldes vereinbart, dieser Anteil ist mit dem zweiten Änderungstarifvertrag vom Juni 2003 insgesamt gestrichen worden.

Der Kläger muss sich diese Änderungen entgegenhalten lassen. Insbesondere ergibt sich nichts anderes aus den §§ 3 Absatz 3, 4 Absatz 5 TVG.

Der Tarifvertrag vom 15.05.1996 galt zwischen den Parteien kraft beiderseitiger Tarifbindung, § 3 Absatz 1 TVG. Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Glasindustrie e.V., der Kläger war bis 30.09.2002 Mitglied in der IG BCE. Der Austritt des Klägers aus der Gewerkschaft ist nach Vorlage des Bestätigungsschreibens der IG BCE vom 23.07.2002 zwischen den Parteien nicht (mehr) streitig.

Gemäß § 3 Absatz 3 TVG endete die Tarifbindung des Klägers am 29.11.2002, als die Tarifvertragsparteien den ersten Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über Weihnachtsgeld abschlossen. Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das erkennende Gericht im Grundsatz anschließt, endet die Tarifbindung nach § 3 Absatz 3 TVG nicht nur dann, wenn der Tarifvertrag in seiner Gesamtheit nicht mehr gilt, sondern auch dann, wenn lediglich Änderungen des Tarifvertrags vorgenommen werden, die u.a. den Inhalt des Arbeitsverhältnisses betref-

fen (vgl. BAG – Urteil vom 07.11.2001 – 4 AZR 703/00 = BAGE 99/283). So verhält es sich vorliegend. Insbesondere kann es keinen Unterschied machen, ob der Verbandsaustritt auf Seiten des Arbeitgebers oder beim Arbeitnehmer vorliegt. Danach wären die Änderungstarifverträge vom 29.11.2002 und 05.06.2003 für den Kläger nicht maßgeblich. Vielmehr wäre gemäß § 4 Absatz 5 TVG der unveränderte Tarifvertrag vom 15.05.1996 anzuwenden. Fraglich könnte insoweit allenfalls sein, ob die Parteien den Inhalt des ersten Änderungstarifvertrags konkludent einzelvertraglich vereinbart haben. Der Kläger trägt selbst vor, die Stundung des Weihnachtsgeldes habe er akzeptiert. Dies kann indes unentschieden bleiben. Die Stundung war nur bis längstens September 2003 vorgesehen.

Gleichwohl kommt die Kammer zu dem Ergebnis, dass dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nicht zusteht.

Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts betreffen Fälle, in denen die Tarifbindung wegen einer Änderung endete, die für die Zukunft galt. Im vorliegenden Fall verhält es sich anders.

Zum einen greifen die Änderungstarifverträge vom 29.11.2002 und vom 05.06.2003 rückwirkend in den Tarifvertrag vom 15.05.1996 ein. Vor allem der 2. Änderungstarifvertrag hat eine nachträgliche verschlechternde Wirkung. Er hat den für 2002 entstandenen Anspruch auf (100 %) Weihnachtsgeld nachträglich zur Hälfte entfallen lassen.

Zum anderen erhielt der Kläger sämtliche tariflichen Leistungen einschließlich des Weihnachtsgeldes auch aufgrund einer konkludent getroffenen Gleichstellungsabrede. Zwar enthält der schriftliche Arbeitsvertrag keine ausdrückliche und generelle Bezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifverträge. Ziffer 3.2 sieht die Anwendung der manteltarifvertraglichen Bestimmungen nur für die Probezeit vor. Es liegt indes eine konkludente Gleichstellungsabrede vor. Die Beklagte, selbst tarifgebunden, wendet die einschlägigen Tarifverträge auf alle Arbeitsverhältnisse an, gleich, ob die Arbeitnehmer tarifgebunden sind oder nicht. Dies gilt beispielsweise für Urlaub, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen und tarifliche Lohnzuschläge. Insbesondere hat auch der Kläger diese Leistungen unabhängig von seiner Gewerkschaftszugehörigkeit erhalten. Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten, den der Kläger nicht bestreitet und der deshalb als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 3 ZPO. Der Kläger hat diese Leistungen angenommen. Dies gilt mangels eines anders lautenden Sachvortrag des Klägers vor allem auch für die Lohnsteigerungen, die nach seinem Austritt aus der Gewerkschaft tarifvertraglich (s. Lohntarifvertrag vom 26.11.2002 für die Hohl- u. Kristallglasindustrie in Bayern - TR 4 – 400 ab 89) geregelt worden sind.

Soweit ersichtlich, ist diese Konstellation, in der ein rückwirkender Tarifvertrag und ein Verbandsaustritt des Arbeitnehmers bei gleichzeitigem Vorliegen einer Gleichstellungsabrede zusammentreffen, gerichtlich noch nicht entschieden worden. Dies mag damit zusammenhängen, dass in der Vergangenheit die Tarifabschlüsse in aller Regel zu verbesserten Arbeitsbedingungen führten. Erst die ungünstige wirtschaftliche Entwicklung in bestimmten Branchen, zu denen auch die vorliegende gehört, hat unter dem Gesichtspunkt der Sanierung zu rückwirkend verschlechternden Regelungen geführt.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts bewirkt insbesondere die Gleichstellungsabrede, dass der dadurch begünstigte Arbeitnehmer auch an etwaigen rückwirkenden Verschlechterungen von Tarifverträgen teilnimmt, die nach seinem Ausscheiden aus der Gewerkschaft von den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

Eine Gleichstellungsabrede hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer unabhängig von seiner Tarifgebundenheit an der Tariffentwicklung des in Bezug genommenen Tarifvertrags teilnimmt wie wenn er tarifgebunden wäre. Eine Gleichstellungsabrede führt weder zu Gunsten des Arbeitgebers noch zu Gunsten des Arbeitnehmers zu weitergehenden Rechten als sie sich aus einer normativen Geltung des in Bezug genommenen einschlägigen Tarifvertrages ergäben. Auf Grund der Gleichstellungsabrede wird die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen im Betrieb nicht nur für die Dauer der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, sondern auch für die Zeit nach deren Beendigung gewahrt. Dann finden für die Nichttarifgebundenen die Tarifverträge ebenso Anwendung wie sie normativ für die Tarifgebundenen auf Grund der Nachbindung des Arbeitgebers gem. § 3 Abs. 3 TVG bzw. der Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG gelten (vgl. BAG - Urteil vom 24. November 2004 - Az: 10 AZR 202/04 = DB 05/615 und NZA 05/349).

Wenn aber die nicht Tarifgebundenen wegen der Gleichstellungsabrede wie die Tarifgebundenen behandelt werden sollen, schließt dies auch den Fall mit ein, dass der gemäß § 4 Absatz 5 TVG nachwirkende Tarifvertrag in der Fassung gilt, in der er auch für die Tarifgebundenen verbindlich ist.

Es kommt daher nach Auffassung des erkennenden Gerichts vorliegend darauf an, ob die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag über Weihnachtsgeld rückwirkend verschlechtern durften.

Dies ist zu bejahen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das erkennende Gericht anschließt, tragen tarifvertragliche Regelungen auch während der Laufzeit des Tarifvertrages den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich. Dies gilt selbst für bereits entstandene und fällig gewordene, noch nicht abgewickelte Ansprüche (sog. "wohlerworbene Rechte"). Dabei ist die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung nur durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt. Insoweit gelten die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen. Hiernach ist der Normunterworfenen unter anderem dann nicht schutzwürdig, wenn und sobald dieser mit Änderungen der bestehenden Normen rechnen musste. Ob und wann die Tarifunterworfenen mit einer tariflichen Neuregelung rechnen müssen, ist eine Frage des Einzelfalls (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 22.10.2003 – Az: 10 AZR 152/03 m.w.N. = NZA 04/444; Urteil vom 14.11.2001, Az: 10 AZR 698/00 = NZA 02/1056).

Der Kläger musste, wie die übrigen Arbeitnehmer der Beklagten auch, damit rechnen, dass das tarifliche Weihnachtsgeld gestrichen werden würde. Zwar ergibt sich dies nicht schon aus den wirtschaftlichen Schwierigkeiten, mit denen die Beklagte seit einigen Jahren konfrontiert ist. Die Kürzung tariflicher Leistungen vor allem im Entgeltbereich ist nur eine von mehreren Möglichkeiten, die ein Arbeitgeber wahrnehmen kann, um sein Unternehmen zu sanieren bzw. über eine problembehaftete

Phase hinwegzukommen. Denkbar sind auch – wie gerade im Fall der Beklagten – die Schließung von Betriebsstätten und der Ausspruch von Kündigungen. Spätestens mit Abschluss der ersten tariflichen Änderungsvereinbarung vom 29.11.2002 konnte der Kläger indes nicht mehr darauf vertrauen, dass die Beklagte in der Lage sein werde, das Weihnachtsgeld 2002 zu zahlen. So wird in § 1 des Änderungstarifvertrags das Abweichen vom Flächentarifvertrag mit konjunkturellen und strukturellen Problemen begründet. Dass diese bis zum Sommer bzw. Herbstanfang 2003 behoben sein würden, war nicht ohne weiteres zu erwarten. Nachdem die Tarifvertragsparteien die schlechte wirtschaftliche Situation der Beklagten schon einmal zum Anlass genommen hatten, den Tarifvertrag abzuändern, konnte der Kläger nicht mehr verlässlich damit rechnen, mit der Stundung des Weihnachtsgeldes werde es sein Bewenden haben.

Da die rückwirkende Verschlechterung des Tarifvertrags somit rechtswirksam ist, ist die Klage unbegründet und war deshalb abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Absatz 1 S. 1 ZPO.

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG i.V.m § 3 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung:

Der Kläger kann gegen dieses Urteil Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim Landesarbeitsgericht Nürnberg, Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, eingelegt und in gleicher Weise innerhalb von zwei Monaten begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils.

Die Berufungs- u. Berufungsbegründungsschrift sollen in dreifacher Fertigung eingereicht werden und müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin unterzeichnet sein.

Die Berufung und die Berufungsbegründung für eine Gewerkschaft, einen Arbeitgeberverband, einen Zusammenschluss solcher Verbände oder für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder einer Gewerkschaft können auch von einem Bevollmächtigten der betreffenden Organisation oder einer von dieser zum Zweck der Rechtsberatung geführten Gesellschaft unterzeichnet werden. Das Mitglied einer der genannten Organisationen kann sich auch durch den Bevollmächtigten eines Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Vorsitzende: **Weißenfels**, Direktorin des Arbeitsgerichts

Verkündet am: 09. März 2005