

Aktenzeichen: 1 AZR 175/00
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 7. November 2000
- 1 AZR 175/00 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 20. Juli 1999
- 5 Ca 1119/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 27. Januar 2000
- 5 (6) Sa 1259/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Verschlechterung tariflicher Ansprüche durch einen "Konsolidierungsvertrag".

Gesetz:

TVG § 1, § 2; BetrVG §§ 77, 111, 112; Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen; Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung 1997

Leitsatz:

Schließen Betriebsrat, Arbeitgeber und zuständige Gewerkschaft einen "Konsolidierungsvertrag", der die Verkürzung von Ansprüchen aus einem Tarifvertrag vorsieht, in dessen fachlichem und räumlichem Geltungsbereich sich der Betrieb befindet, so handelt es sich im Zweifel um einen Tarifvertrag, denn eine Betriebsvereinbarung mit diesem Inhalt wäre nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 175/00
5 (6) Sa 1259/99
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. November 2000

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. November 2000 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost, den Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die ehrenamtlichen Richter Buschmann und Dr. Federlin für Recht erkannt:



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Januar 2000 - 5 (6) Sa 1259/99 - aufgehoben, soweit es der Berufung des Klägers stattgegeben hat:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 20. Juli 1999 - 5 Ca 1119/99 - wird insgesamt zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche.

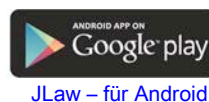
Der Kläger war ab 1982 bei der Gesenkschmiede H beschäftigt, diese wurde im Jahr 1997 durch die Beklagte übernommen. Er ist Mitglied der IG Metall. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung. Die Beklagte ist mit Wirkung zum 31. Dezember 1996 aus dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen ausgetreten.

Die Beklagte vereinbarte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat am 30. Oktober 1998 eine „Betriebsvereinbarung über die Phasen der Betriebsänderung mit Interessenausgleich und Sozialplan“. Diese hatte den Abbau von 74 Arbeitsplätzen zum Gegenstand. Am 7. Dezember 1998 unterzeichneten der Betriebsrat der Beklagten, die Beklagte sowie die IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen ein mit „Betriebsvereinbarung über einen Konsolidierungsvertrag“ überschriebenes Papier (im folgenden Konsolidierungsvertrag). Hierin heißt es auszugsweise:

„Vorbemerkung:

Zur Unterstützung der Sanierung und zur Sicherung der künftigen Arbeitsplätze wird die folgende Vereinbarung geschlossen.

1. Sämtliche in diesem Vertrag getroffenen Vereinbarungen werden gem. § 6, Sonderfallregelung (Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung 1997) geschlossen. Sie sind für den Zeitraum von drei Jahren vom 01.01.1999 bis zum 31.12.2001 bindend.



...

4. Das für die künftigen Mitarbeiter entwickelte Sanierungskonzept soll dem Unternehmen ermöglichen, mit einer Reihe von Maßnahmen künftig wieder wettbewerbsfähig zu werden und somit langfristig auf dem Markt bestehen zu können. Zu diesen Maßnahmen gehören u.a.:
 - 4.1 Erstellung eines Strategiepapiers für die Betriebsmittelfinanzierung
 - 4.2 Abschluß eines Interessenausgleichs und Sozialplanes
 - 4.3 Abschluß eines Sanierungs- und Ergänzungstarifvertrages mit
 - Teil I: Lohn- und Gehaltsverzicht
 - Teil II: Arbeitszeitflexibilisierung
- ...
6. Der Beginn dieser Vereinbarung wird auf den 01.01.1999 festgelegt. Diese Vereinbarung regelt nur die Positionen 4.3 Teil I und Teil II.

I. Verzichtsregelung

1. „Flexibilisierter Verzicht“ auf ein Monatsentgelt

Die künftigen Arbeitnehmer(innen) verzichten einmalig im Jahr 1999 auf maximal 2/3 Monatsentgelt (§ 15 MTV) in der Form, daß der Verzicht auf maximal 2 Monate verteilt wird. Der „Verzicht“ wird grundsätzlich variabilisiert, d. h. er ist von folgenden Faktoren abhängig:

- Fall A:** Bei Unterzeichnung des Interessenausgleiches und des Sozialplanes inklusive der hierin geregelten Anhörung der betrieblichen Kündigungen und der Durchführung der geplanten Kündigungen noch im Oktober 1998 reduziert sich der Verzicht um 1/3 eines Monatsentgeltes auf 1/3 Verzicht (Unterzeichnung am 30.10.98).
- Fall B:** Sofern sich über den Zeitraum eines Geschäftsjahres ein Krankenstand von weniger als 4,0% (nur im Bereich der Lohnfortzahlung, ohne Arbeitsunfälle der verbleibenden Mitarbeiter) ergibt (Stichtag 31.07.99) wird mit Auszahlung des Juli-Entgeltes der im April geleistete Verzicht (1/3) nachgezahlt. Der Verzicht reduziert sich somit nochmals um 1/3 auf dann insgesamt 0/3 Verzicht.



...

**3. Gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte „ohne“
Leitungsfunktion:
Variabilisierung der 13. tariflichen Sonderzahlung
(Weihnachts- und Urlaubsgeld)**

Die 13. tarifliche Sonderzahlung (nach Tarif) für die Geschäftsjahre 98/99, 99/00, 00/01 (MTV-NRW 01.01.1997) für die gewerblichen Arbeitnehmer(innen) wird variabilisiert. In diesen Geschäftsjahren erfolgt für den Fall, daß mindestens 3 % + x Unternehmensrendite erwirtschaftet werden, die 13. tarifliche Sonderzahlung nach der tariflichen Norm. Basis ist die steuerliche Bilanz sowie das Berechnungsschema nach Punkt 6.

Ab dem 01.01.2002 tritt die bis dahin ausgesetzte gültige tarifliche Regelung laut Anerkennungstarifvertrag wieder in Kraft.

...

III. Schlußbemerkung

...

2. Wirksamkeitsvoraussetzung ist der Abschluß eines gültigen Anerkennungstarifvertrages für die Metallindustrie NRW, dessen Laufzeit bis 31.07.2004 durch die Geschäftsleitung garantiert wird.“

Der in der Vorbemerkung des Konsolidierungsvertrages angesprochene § 6 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung 1997 lautet:

„§ 6 Sonderfallregelung

Die Tarifvertragsparteien werden sich, wie bisher, in besonders gravierenden Fällen, zB zur Abwendung einer Insolvenz, darum bemühen, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten.“

Den unter Nr. III 2 (Schlußbemerkungen) des Konsolidierungsvertrags angesprochenen Anerkennungstarifvertrag schloß die Beklagte mit der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen am 1. Januar 1999; seine Präambel lautet:

„Zwischen den Vertragsparteien wurde bereits eine Betriebsvereinbarung in Form eines Konsolidierungsvertrages, eines Sozialplanes und eines Interessenausgleichs vereinbart.

Dieser Anerkennungstarifvertrag wird im Zusammenhang mit diesen Vereinbarungen abgeschlossen.“

In dem Anerkennungstarifvertrag heißt es sodann weiter:

„...“

§ 2 Anerkennung der Tarifverträge

1. Die Tarifverträge für Arbeiter/Innen, Angestellte und Auszubildende der Metallindustrie des Tarifgebietes Nordrhein-Westfalen, abgeschlossen zwischen der Industriegewerkschaft Metall - Bezirksleitung Essen, Hagen, Köln und Münster, ab dem 01. Januar 1998 Dortmund und Wuppertal sowie ab dem 01. Januar 1997 Nordrhein-Westfalen und dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie e. V. gelten in ihrer jeweiligen Fassung für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich aufgeführten Beschäftigten der Firma.

...

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.1999 in Kraft und endet am 31.07.2004.

Er kann vorher nicht gekündigt werden.

...“

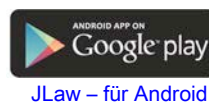
Unter Berufung auf den Konsolidierungsvertrag zahlte die Beklagte an den Kläger im Jahr 1999 das tarifliche Urlaubsgeld nicht und kürzte die Vergütung im April 1999 um 1.097,11 DM brutto.

Mit seiner Klage hat der Kläger - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - die genannten Beträge verlangt. Zum Urlaubsgeld hat er angegeben, er habe im Januar 1999 drei Tage und in der Zeit vom 2. bis zum 20. August 1999 15 Tage Urlaub genommen. Er hat die Auffassung vertreten, die von der Beklagten geschlossenen Vereinbarungen hätten seine Ansprüche nicht beseitigen können. Der Konsolidierungsvertrag sei eine Betriebsvereinbarung und als solche unwirksam.

Soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn das Urlaubsgeld für 1999 iHv. 1.822,40 DM zu zahlen, sowie

die Beklagte zu verurteilen, den einbehaltenen Monatslohn für den Monat April 1999 mit brutto 1.097,11 DM an ihn auszus zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Konsolidierungsvertrag sei als Haustarifvertrag wirksam und habe die streitgegenständlichen Ansprüche ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage bezogen auf den Einbehalt aus April 1999 sowie die 15 Urlaubstage im August 1999 stattgegeben, den Anspruch des Klägers auf Urlaubsgeld für die drei Urlaubstage im Januar 1999 hat es als verfallen abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

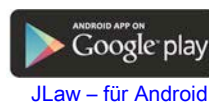
Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet.

Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht der Klage hinsichtlich des Einbehalts aus dem Aprilgehalt 1999 und des Urlaubsgeldes für 15 Urlaubstage im August 1999 stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten ist daher auch insoweit die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts - unter entsprechender Aufhebung des Berufungsurteils - zurückzuweisen.

Entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist der Konsolidierungsvertrag ein Haustarifvertrag, der auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anzuwenden ist. Er sieht die geltend gemachten Ansprüche nicht vor.

1. Der Konsolidierungsvertrag vom 7. Dezember 1998 ist ein Tarifvertrag.
 - a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Inhalt des Konsolidierungsvertrages als kollektiver Vereinbarung nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung festzustellen ist. Zunächst ist vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien mitzubetrachten, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhalts-



punkte für den wirklichen Willen der Vertragsparteien enthält und so Sinn und Zweck der Normen zutreffend ermittelt werden können. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß die Tarifvertragsparteien im Zweifel Regelungen treffen wollen, die mit höherrangigem Recht in Einklang stehen und damit auch Bestand haben. Bleiben hiernach noch Zweifel, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine praktische Übung ergänzend hinzuziehen. Zudem ist die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, welche zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr. vgl. für die Tarifauslegung BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364, 368 f., zu B II 1 a der Gründe*).

b) Nach diesen Grundsätzen stellt der Konsolidierungsvertrag vom 7. Dezember 1998 einen Tarifvertrag dar. Dabei richtet sich die Abgrenzung zwischen Betriebsvereinbarung und Firmentarifvertrag nicht nach der bloßen Bezeichnung, wenn Arbeitgeber, Betriebsrat und Gewerkschaft eine Vereinbarung gemeinsam unterzeichnen (*Wiedemann in Wiedemann TVG 6. Aufl. § 1 Rn. 162; BAG 16. Mai 1995 - 3 AZR 535/94 - BAGE 80, 139, 142*); vielmehr ist der typische Inhalt der Vereinbarung festzustellen.

aa) Der Wortlaut des Konsolidierungsvertrags ist widersprüchlich. Zunächst deutet er auf eine Betriebsvereinbarung hin: Der Vertrag ist mit „Betriebsvereinbarung“ überschrieben. Andererseits heißt es bereits in der erläuternden Vorbemerkung unter Nr. 6, die Vereinbarung regle (nur) die Positionen 4.3 Teil I und II. Unter 4.3 findet sich als Maßnahme aufgeführt: „Abschluß eines Sanierungs- und Ergänzungstarifvertrags mit Teil I Lohn- und Gehaltsverzicht und Teil II Arbeitszeitflexibilisierung“. Allein aus dem Wortlaut kann daher nicht auf das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Das wird bestätigt durch Nr. 6 des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 30. Oktober 1998, dort ist ebenfalls ein geplanter „Sanierungs- und Ergänzungstarifvertrag“ angeführt.

Ebenso begründet der Umstand, daß die Vereinbarung vom 7. Dezember 1998 auch von der IG Metall unterzeichnet ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - Zweifel am Vorliegen einer Betriebsvereinbarung. Da Betriebsvereinbarungen nach § 77 Abs. 2 BetrVG lediglich von den Betriebspartnern, Arbeitgeber und Betriebsrat, abgeschlossen werden können, nicht aber von einer Gewerkschaft, spricht das für die Annahme, daß der Inhalt des Konsolidierungsvertrages zwar zunächst auf betrieblicher Ebene ausgehandelt worden sein mag, aber von der IG Metall mitverant-

wortet werden sollte. Es ist allerdings einzuräumen, daß allein hierauf die Einordnung der Vereinbarung als Tarifvertrag nicht gestützt werden könnte, denn der Betriebsrat kann nicht Partei eines Tarifvertrages sein. Für den Bestand eines Tarifvertrags ist die (zusätzliche) Unterschrift des Betriebsrats ohne Bedeutung.

bb) Aus der Entstehungsgeschichte des Konsolidierungsvertrages und dem Umstand, daß eine Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt des Konsolidierungsvertrages auf Grund der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam wäre, ist indessen zu schließen, daß der Konsolidierungsvertrag ein (Haus-)Tarifvertrag ist.

Der Wille der vertragschließenden Parteien, des Betriebsrats, der Arbeitgeberin und der IG Metall, mußte darauf gerichtet sein, einen Tarifvertrag abzuschließen, denn sie wollten eine wirksame Vereinbarung treffen. Wirksam konnte der Inhalt des Konsolidierungsvertrages jedoch in der vorliegenden Konstellation nur als Tarifvertrag vereinbart werden, da er in bestehende tarifliche Regelungen eingriff, § 77 Abs. 3 BetrVG. Die Mitunterzeichnung der Vereinbarung über den Konsolidierungsvertrag durch die IG Metall zeigt, daß die Gewerkschaft die Regelung mitverantworten sollte. Sie konnte eine Betriebsvereinbarung nicht wirksam abschließen, sie kann die beabsichtigte Regelung nur in Form eines Tarifvertrages mittragen.

cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts spricht gegen dieses Ergebnis nicht, daß sich der Konsolidierungsvertrag teilweise Geltung für „außertarifliche Arbeitnehmer“ beimißt. Insoweit ist schon fraglich, ob dieser Begriff zutreffend verwendet worden ist, denn der Konsolidierungsvertrag sieht den teilweisen Verzicht auf die 13. tarifliche Sonderzahlung vor, die außertariflichen Angestellten ohnehin nicht zustehen würde. Jedenfalls steht es den Tarifvertragsparteien aber frei, bestimmte Regelungen auch für solche Arbeitnehmer zu treffen, die von anderen Tarifverträgen nicht erfaßt werden.

dd) Gegen dieses Auslegungsergebnis läßt sich ferner nicht die Präambel des Anerkennungstarifvertrages anführen, wonach „zwischen den Vertragsparteien“, also dem Arbeitgeber und der IG Metall, bereits eine Betriebsvereinbarung in Form eines Konsolidierungsvertrages vereinbart worden sei. Eine Betriebsvereinbarung kann zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft nicht abgeschlossen werden. Es ist daher davon auszugehen, daß lediglich eine Falschbezeichnung vorliegt, gemeint aber jedenfalls der Konsolidierungsvertrag in der rechtlich zulässigen Form des Tarifvertrags ist.

Dabei macht der Umstand, daß der Abschluß des Anerkennungstarifvertrages Wirksamkeitsvoraussetzung für den Konsolidierungsvertrag war, deutlich, daß Arbeitgeber und Gewerkschaft nicht bloß eine Öffnung des Verbandstarifvertrages vereinbaren, sondern eine eigenständige Regelung mit dem Inhalt des Konsolidierungsvertrages treffen wollten. Dies entspricht dem Willen der beklagten Arbeitgeberin und der IG Metall, zur Sanierung der Beklagten für eine Übergangszeit eine unter dem Metalltarif liegende Vergütung zu vereinbaren.

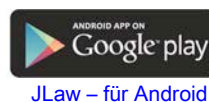
ee) Die Einordnung des Konsolidierungsvertrages als Tarifvertrag scheitert auch nicht daran, daß er mit der „IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen“ abgeschlossen worden ist. Zwar sind Bezirke der IG Metall selbst nicht tariffähig, die Bezirksleitungen handeln beim Abschluß von Tarifverträgen für die IG Metall als Gesamtorganisation (*Senat 14. Dezember 1999 - 1 ABR 74/98 - AP TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 14 = EzA TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 7, zu B II 1 der Gründe*). Die Bezeichnung auf Gewerkschaftsseite im Konsolidierungsvertrag entspricht derjenigen, wie sie in den für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalen abgeschlossenen Tarifverträgen stets verwendet wird.

Die Mitunterzeichnung durch den Betriebsrat steht der Rechtswirksamkeit des Konsolidierungsvertrages als Firmentarifvertrag nicht entgegen (*Oetker in Wiedemann TVG 6. Aufl. § 2 Rn. 125*).

2. Als Tarifvertrag ist der Konsolidierungsvertrag vom 7. Dezember 1998 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anzuwenden.

Dies folgt schon aus dem Umstand, daß der Konsolidierungsvertrag als Haustarifvertrag für die Beklagte gilt. Erfaßt werden die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder der IG Metall, also auch des Klägers. Demnach galten mit Wirkung ab dem 1. Januar 1999 für den Kläger inhaltlich die Tarifverträge Metall NRW mit den Einschränkungen durch den Konsolidierungsvertrag.

Gemäß Nr. I.3. des Konsolidierungsvertrages hat der Kläger keinen Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung im Jahr 1999, unabhängig von deren Höhe. Er hat nichts für eine Gewinnsituation der Beklagten vorgetragen, die die Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach der tariflichen Norm begründet hätte. Nur unter dieser Voraussetzung sieht der Konsolidierungsvertrag aber die Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes vor (Nr. I.3. des Konsolidierungsvertrages).



Auch der Restlohnanspruch aus April 1999 steht dem Kläger nach Nr. I.1. des Konsolidierungsvertrages nicht zu, da für einen Krankenstand von weniger als 4 % keine Anhaltspunkte vorliegen; ein entsprechender Vortrag des Klägers fehlt auch insoweit.

Wißmann

Rost

Hauck

Buschmann

Federlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)