

11 Sa 130/19
2 Ca 199/17
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 09.10.2019

Wiesnet
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Ritter und Gerber

für Recht erkannt:

I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg (Az. 2 Ca 199/17) vom 08.10.2018 abgeändert und klarstellend wie folgt gefasst:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 3.227,60 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je € 97,08 seit 15.09.2016, 15.10.2016, 15.11.2016, 15.12.2016, 15.01.2017, 15.02.2017, 15.03.2017 sowie aus je € 172,52 seit 15.04.2017, 15.05.2017, 15.06.2017, 15.07.2017, 15.08.2017, 15.09.2017, 15.11.2017, 15.12.2017, 15.01.2018, 15.02.2018, 15.03.2018 sowie aus € 315,98 seit dem 15.04.2018 und aus je € 167,17 seit 15.05.2018 und 15.06.2018 zu bezahlen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 2.520,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus € 1.260,00 seit 15.12.2016 und aus weiteren € 1.260,00 seit 15.12.2017 zu bezahlen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Stundenkonto der Klägerin 30,5 Stunden gutzuschreiben.**
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 300,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 15.04.2018 zu**

bezahlen.

5. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

6. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin 38/100, die Beklagte 62/100.

II. Von den Kosten des Berufungsverfahrens tragen die Klägerin 37/100, die Beklagte 63/100.

III. Die Revision wird zugelassen für die Beklagte, für die Klägerin nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche aus Arbeitsentgelt (Differenzlohn), Zahlung von Sonderzahlungen, Zuschläge für Überstunden, über eine Stundengutschrift und schließlich eine Einmalzahlung aufgrund einer Erhöhung der Entgelttabelle.

Die am xx.xx.xx geborene Klägerin steht seit dem 01.03.2008 in einem Arbeitsverhältnis. Dieses bestand zunächst mit der Firma E. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 13.02.2008 (Bl. 13 – 18 d. A.). Gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 dieses Arbeitsvertrages ist die Klägerin als Sachbearbeiterin im Wareneingang beschäftigt.

Der Arbeitsvertrag vom 13.02.2008 sieht auszugsweise folgende Regelungen vor:

§ 2 Vergütung

1. Frau A. erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von 2100,00 € brutto.

Zudem erhält Frau A. eine monatliche Zulage in Höhe von € 250,00 brutto. Diese Zulage ist befristet bis zur Einführung eines Leistungsprämienystems. Die Zulage wird sodann durch die Zahlung einer Leistungsprämie ersetzt.

...

2. Darüber hinaus erhält Frau A. folgende Sonderleistungen:

- Frau A. erhält Urlaubsgeld in Höhe von € 500,00 brutto....

- Ferner erhält Frau A. eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von € 600,00 brutto...

Das Urlaubsgeld und die Weihnachtsgratifikation sind Sonderleistungen, die ausschließlich für die von Frau A. bereits erbrachte sowie die zukünftige Betriebstreue und nicht als Vergütung der Arbeitsleistung gewährt werden.

...

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Die Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen.

Mehrarbeit ist in betrieblich erforderlichem Umfang zu leisten. Sofern Mehrarbeit anfällt und die betrieblichen Belange dies zulassen, wird dafür Freizeitausgleich gewährt.

...

§ 12 Ausschlussfrist

Alle Ansprüche der Vertragsparteien untereinander verfallen, wenn sie nicht binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem anderen Vertragspartner geltend gemacht worden sind. Maßgeblich ist der Eingang des Schreibens beim anderen Vertragspartners.

...

§ 14 Schlussbestimmungen

Soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen, soweit sie nicht ohnehin zwingend sind.

Ausweislich des Unterrichtungsschreibens vom 29.07.2014 (Bl. 8 - 12 d. A.) erfolgte mit Wirkung zum 01.09.2014 ein Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB auf die Beklagte.

In dem Schreiben anlässlich des Betriebsübergangs vom 29.07.2014 heißt es auf Seite 3 zu den Folgen auf betrieblicher und tariflicher Ebene:

2. Folgen auf betrieblicher und tariflicher Ebene

a...

b. E. ist tarifgebunden; es findet der zwischen E. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, geschlossene Haustarifvertrag vom 28. Juli 2006 Anwendung. Darüber hinaus ist E. Mitglied des Arbeitgeberverbandes, LBS Landesverband Bayerischer Spediteure e.V. und an die Tarifverträge mit ver.di gebunden.

Bei C. sind momentan keine Tarifverträge anwendbar. C. hat bisher keine Firmentarifverträge abgeschlossen...C- wird den oben genannten Haustarifvertrag zwischen E. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, unverändert im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang fortführen und über den Abschluss sowie die etwaige Anwendbarkeit künftiger Firmentarifverträge dann informieren.

c. Sofern tarifliche Regelungen für Ihr Arbeitsverhältnis bislang auf Grund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel gegolten haben, gilt diese Bezugnahmeklausel fort.

Im Übrigen wird auf den Inhalt des Unterrichtungsschreibens (Bl. 8 – 12 d. A.) verwiesen.

Die beklagte Partei legte der Klagepartei zwei Arbeitsverträge vor, ein Exemplar in einer Fassung vom 10.08.2015 (Bl. 98 – 104 d. A.), ein anderes datiert auf den 17.05.2016 (Bl. 87 – 96 d. A.). Diese sahen in Ziffer 2 folgendes vor:

2. Grundlage des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis richtet sich – von den gesetzlichen Vorschriften abgesehen – nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers soweit und solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist geltenden Tarifwerk in seiner jeweils gültigen Fassung. Dieses sind zurzeit

Tarifverträge für die C.

zwischen der IG Metall auf der einen Seite sowie der C. und dem Unternehmensverband Industrieservice auf der anderen Seite.

Wenn das Arbeitsverhältnis in die Zuständigkeit eines anderen Tarifwerkes fällt, löst dieses das bisherige Tarifwerk ab. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen können in der zuständigen Personalabteilung eingesehen werden.

Des Weiteren war eine Vergütung bestehend aus dem damaligen Tarifgehalt von € 2.696,75 und einer übertariflichen Zulage von € 125,25 , insgesamt damit von € 2.822,00 vorgesehen. Die Klägerin unterzeichnete keinen dieser Arbeitsverträge. das zum damaligen Zeitpunkt erzielte arbeitsvertragliche Entgelt belief sich ebenfalls auf € 2.822,00.

Seit dem 01.04.2018 arbeitete die Klägerin nur noch in Teilzeit mit 18 Stunden wöchentlich (Bl. 280 d. A.).

Ursprünglich war die Klägerin Gewerkschaftsmitglied bei ver.di. Seit August 2010 ist sie Mitglied der Gewerkschaft IG Metall (Bl. 3 d. A.).

Am 15.05.2015 schloss die Beklagte mit der IG Metall einen Manteltarifvertrag sowie einen Entgelttarifvertrag (im Folgenden MTV C. (= C.) bzw. ERTV C.). Diese traten jeweils zum 01.11.2014 in Kraft (§ 38 Ziffer 1 MTV; § 10 ERTV).

Auszugsweise heißt es im MTV C.:

- 7 -

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt

- für die ersten sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages 39 Stunden,
- für die darauffolgenden 4,5 Jahre 38 Stunden und danach,
- ohne weitere tarifpolitische Diskussion und Prüfung, 37,5 Stunden.

...

6. Für jeden Beschäftigten ist ein individuelles Arbeitszeitkonto zu führen. Dieses darf innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 12 Kalendermonaten 200 Guthaben- und 40 Negativstunden nicht über- bzw. unterschreiten.

Hierzu wird für jeden Beschäftigten ein individuelles Arbeitszeitkonto eingerichtet... Das Arbeitszeitkonto soll nach 12 Monaten (am Ende eines Ausgleichszeitraumes) ausgeglichen sein.

Besteht am Ende eines Ausgleichszeitraumes dennoch ein Guthaben, so dürfen 40 Guthabenstunden auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden. Darüber hinausgehende Guthabenstunden sind nebst Mehrarbeitszuschlägen mit dem Monatsentgelt des darauffolgenden Monats an den Beschäftigten auszubezahlen...

...

§ 5 Mehrarbeit, Nachtarbeit, Wechselschichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. a) Mehrarbeit (Überstunden) sind solche Mehrstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 2 Ziff.1 hinausgehen und die weder über das Arbeitszeitkonto noch durch entsprechende Freizeit gem. § 2 Ziff.4 ausgeglichen werden...

§ 6

Zuschläge

1. Der Zuschlag beträgt bei

- 8 -

a) Mehrarbeit 25 %

...

§ 24

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:

a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sofort, spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Abrechnung der Entgeltperiode, bei der der sie hätten abgerechnet werden müssen;

b) alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit....

3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 25

Sonderzahlungen

1. Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen zwölf Monate angehören, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlung. Ausgenommen sind Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben und Beschäftigte, denen wegen Arbeitsvertragsverletzung wirksam gekündigt worden ist.

2. Die Leistungen werde nach folgender Staffel gezahlt:

...

nach 60 Monaten Betriebszugehörigkeit 2360 €.

8. Anrechnung betrieblicher Leistungen

Leistungen des Arbeitgebers (wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u. ä.) gelten als betriebliche Sonderzahlung im Sinne der Ziff. 1 bis 6 und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben

unberührt.

§ 37

Tarifvertragsansprüche

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag setzen voraus, dass die Einführung des Tarifwerkes auch arbeitsvertraglich nachvollzogen wird.

Die Bezugnahmeklausel lautet wie folgt:

„ Das Arbeitsverhältnis richtet sich – von den gesetzlichen Vorschriften abgesehen – nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers soweit und solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist geltenden Tarifwerk in seiner jeweils gültigen Fassung. Dieses sind zurzeit die Tarifverträge für die C. zwischen der IG Metall auf der einen Seite sowie der C. und dem Unternehmerverband Industrieservice auf der anderen Seite.“

Ebenfalls am 15.05.2015 mit Wirkung zum 01.11.2014 schloss die Beklagte mit der IG-Metall einen Entgelttrahmentarifvertrag.

Dort heißt es auszugsweise:

§ 7

Tarifeinführung

...

Ist zum Zeitpunkt der Tarifeinführung das neue tarifliche Monatsentgelt geringer als das alte arbeitsvertragliche, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich der Differenz Anspruch auf eine monatliche Besitzstandszulage. Die Berechnung der Besitzstandszulage erfolgt auf Basis des bisherigen regelmäßigen monatlichen Entgelts inklusive individueller Zulagen...

Bei künftigen tariflichen Entgelterhöhungen darf der Arbeitgeber max. 25% der jeweils vereinbarten Steigerung zur Abschmelzung der Besitzstandszulage nutzen...

§ 8

Tarifvertragsansprüche

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag setzen voraus, dass die Einführung des Tarifwerkes auch arbeitsvertraglich nachvollzogen wird.

Die Bezugnahmeklausel lautet wie folgt:

„Das Arbeitsverhältnis richtet sich – von den gesetzlichen Vorschriften abgesehen – nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers soweit und solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist geltenden Tarifwerk in seiner jeweils gültigen Fassung. Dieses sind zurzeit die Tarifverträge für die C. zwischen der IG Metall auf der einen Seite sowie der C. und dem Unternehmerverband Industrieservice auf der anderen Seite.“

Es existiert eine **Protokollnotiz zu § 37 MTV C. und § 8 ERTV C.** vom 15.05.2015 (Bl. 208 d. A.). Diese lautet wie folgt:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass das neue Tarifwerk seinem Geltungsbereich entsprechend zur Anwendung kommen soll. Soweit dazu eine arbeitsvertragliche Bezugnahme erforderlich ist, wird eine solche arbeitgeberseitig bei Abschluss des jeweiligen Arbeitsvertrages angeboten.

Die **Anlage 1 zum ERTV C.** lautet auszugsweise:

Einmalzahlung:

Vollzeitbeschäftigte erhalten für die Monate Januar und Februar 2018 statt einer Tabellenerhöhung einen Pauschalbetrag in Höhe von insgesamt 300 Euro brutto, der mit der Abrechnung für März 2018 auszubezahlen ist. Der Pauschalbetrag für Auszubildende für die Monate Januar/Februar 2018 beträgt insgesamt 150 Euro brutto. Teilzeitkräfte erhalten die Einmalzahlung anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Auf Blatt 266 d. A. wird verwiesen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin werden die Haustarifverträge der beklagten Partei angewendet (Seite 2 der Sitzungsniederschrift vom 8.10.2018 = Bl. 287 d. A.).

Die Beklagte hat tarifliche Entgelterhöhungen im streitgegenständlichen Zeitraum bei ihren Beschäftigten nicht auf die Besitzstandszulage angerechnet.

Die Klagepartei behauptete, sie habe Mehrarbeit geleistet im Zeitraum Dezember 2016 bis April 2017 (über 38 Stunden wöchentlich). Auf die Auflistung wird verwiesen (Bl. 151 d. A.).

Die Klagepartei vertrat erstinstanzlich die Rechtsauffassung, ihr stünden Ansprüche nach den Tarifverträgen der C. vom 15.05.2015 zu. Die Anwendbarkeit des MTV ergebe sich bereits aus § 613a BGB. § 37 MTV sei rechtsunwirksam aufgrund des Willkürverbotes. Der Zwang einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, überschreite die Tarifmacht der Tarifvertragsparteien. Daher bestehe ein Anspruch auf Zahlung von Lohndifferenzen für den Zeitraum von August 2016 bis Mai 2018. Der Anspruch auf die Sonderzahlung folge aus § 25 MTV. Bringe man die Zahlung i. H. v. 600 € als Weihnachtsgratifikation (Arbeitsvertrag vom 13.2.2008) in Abzug, ergebe dies einen Anspruch i. H. v. 1760 € (vgl. Berechnung Seite 5 der Klageschrift = Bl. 5 d. A.). Der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge ergebe sich aus § 6 Ziff. 1 Buchst. a des MTV C.. Im Hinblick auf den Anspruch auf 300 € aufgrund tabellenwirksamer Erhöhung werde auf die Aufstellung der Klägerin als beigefügte Anlage verwiesen (Bl. 280 d. A.).

Die Klagepartei **beantragte erstinstanzlich nach mehreren teilweise Klagerücknahmen** (vgl. S. 2 der Niederschrift vom 05.09.2017 (Bl. 184 d. A.); S. 2 der Niederschrift vom 25.10.2017 (Bl. 200 d. A.)) **und Klageerweiterungen** (vgl. S. 2 der Niederschrift vom 8.10.2018 (Bl. 287 d. A.)) **zuletzt:**

1. *Die beklagte Partei wird verurteilt, an die Klägerin 6013,32 € brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus je 221,83 € seit 15.09.2016, 15.10.2016, 15.11.2016, 15.12.2016, 15.01.2017, 15.02.2017, 15.03.2017 sowie aus je 297,27 € brutto seit 15.04.2017, 15.05.2017, 15.06.2017, 15.07.2017, 15.08.2017, 15.09.2017, 15.10.2017, 15.11.2017, 15.12.2017, 15.01.2018, 15.02.2018, 15.03.2018, aus 440,73 € seit 15.04.2018 und aus je*

226,27 € seit 15.05.2018 und 15.06.2018 zu bezahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.020,00 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus 1760 € seit 15.12.2016 und aus 1260 € seit 15.12.2017 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 528,16 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus 385,08 € seit Klageerhebung, aus 96,78 € seit 30.05.2017 und aus 46,30 € seit 05.02.2018 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird weiter verurteilt, dem Stundenkonto der Klägerin 30,5 Stunden gutzuschreiben.
5. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 300 € brutto nebst 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz der EZB seit 15.04.2018 zu zahlen.

Die beklagte Partei **beantragte erstinstanzlich:**

Klageabweisung.

Die beklagte Partei behauptete erstinstanzlich, die Klägerin zeige exakt das Verhalten, das die Tarifparteien mit der in Rede stehenden Vereinbarung ausschließen wollten. Sie versuche, auf Kosten der Beklagten, alte arbeitsvertragliche Vorteile (Zulage) mit neuen tariflichen Vorteilen (Sonderzahlung) zu kombinieren. Sie bestritt, dass die Klägerin Mehrarbeit geleistet habe.

Die Beklagte vertrat die Rechtsauffassung, die Klägerin könne aus den – unstrittig auf das Arbeitsverhältnis angewendeten – Haustarifverträgen keine Ansprüche für sich herleiten, da sie diese arbeitsvertraglich nicht nachvollzogen habe. Eine schlichte Ergänzung des alten Arbeitsvertrages um die gewünschte Bezugnahmeklausel komme nicht in Betracht, weil

eine solche Bezugnahmeklausel die Einführung des neuen Tarifwerkes nicht in ausreichendem Maße und im Sinne der Tarifparteien nachvollzöge. Diese Anspruchsvoraussetzung sei nicht erfüllt. Die Regelung in den jeweiligen Tarifverträgen sei auch wirksam. Im Übrigen greife die Ausschlussfrist in § 24 MTV C. hinsichtlich potentieller Ansprüche aus den Monaten Dezember 2016 und Januar 2017. Zudem hätte die Klägerin nach ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf Freizeitausgleich erworben, aber nicht auf Zuschläge i. H. v. 25 %. Aber selbst nach dem Tarifwerk der Beklagten wäre ein Anspruch nicht gegeben wegen der Regelung in § 5 Ziff. 1a I MTV C..

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben über die bestrittene Behauptung der beklagten Partei, dass zwischen den Tarifvertragsparteien Einigkeit bestand, dass die Arbeitnehmer der Beklagten nicht die Möglichkeit erhalten sollten, neben neuen tariflichen Rechten aus dem Manteltarifvertrag und dem Entgelttarifvertrag der beklagten Partei, jeweils vom 15.05.2015, auch noch alte arbeitsvertragliche Rechte in Anspruch zu nehmen durch Vernehmung des Zeugen F. und der Zeugin F. sowie gegenbeweislich durch Vernehmung des Zeugen H.. Bezüglich der durchgeführten Beweisaufnahme - in gleicher Kammerbesetzung - wird auf die Sitzungsniederschriften vom 25.10.2017 (Bl. 200 – 205 d. A.) und vom 08.10.2018 (Bl. 287 – 289 d. A.) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat in dem angefochtenen Urteil vom 08.10.2018 die Klage, in dem ihr zuletzt zur Entscheidung anstehenden Umfang, vollständig abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt aus den Tarifverträgen der C. für den geltend gemachten Zeitraum von August 2016 bis Mai 2018 habe. Zwar sei die Klägerin Mitglied der IG Metall und diese habe als Gewerkschaft auch die Haustarife mit der Beklagten abgeschlossen, sodass die Voraussetzungen für die unmittelbar zwingende Wirkung der Tarifverträge vorlägen, es fehle jedoch an den Anspruchsvoraussetzungen dieser Tarifverträge für das Erwasen von Ansprüchen hieraus. Denn sowohl der Manteltarifvertrag als auch der Entgelttarifvertrag würden voraussetzen, dass die Einführung des Tarifwerkes auch „arbeitsvertraglich nachvollzogen“ wird. Die Klägerin habe aber unstreitig keinen neuen Arbeitsvertrag unterschrieben und damit den Tarifvertrag nicht nachvollzogen. Eine bloße Ergänzung des alten Arbeitsvertrages um die gewünschte Bezugnahmeklausel sei nicht erfolgt und wäre auch im Übrigen nicht ausreichend gewesen. Nach Überzeugung der Kammer habe die Beweisaufnahme ergeben,

dass zwischen den Tarifvertragsparteien Einigkeit darüber bestand, dass die Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit erhalten sollten, neben neuen tariflichen Ansprüchen aus dem Manteltarifvertrag und dem Entgelttarifvertrag auch noch aus alten Arbeitsverträgen Rechte in Anspruch zu nehmen. Dies entnahm die Kammer der Aussage des Zeugen F., der erklärt habe, dass man möglichst viele Mitarbeiter in den Geltungsbereich der Tarifverträge habe bringen wollen, um eine Einheitlichkeit zu erreichen und insbesondere auch ein Rosinenpicken zu vermeiden. Im Sinne dieser Vereinheitlichung sei es daher das Ziel gewesen, den Arbeitnehmern Standard-Arbeitsverträge anzubieten auf Basis des neuen Tarifwerks. Gleiches entnahm die Kammer auch der Aussage der Zeugin G.. Des Weiteren sah die Kammer auch die Zeugenaussage des Gegenzeugen H. im Widerspruch hierzu. Auch er habe bestätigt, dass es der Arbeitgeberseite darum gegangen sei, ein „Cherry-picking“ zu verhindern. Zu der Frage, ob es um neue Arbeitsverträge ging oder um eine Ergänzung bestehender Arbeitsverträge, habe er ausgesagt, dass er sich hieran nicht mehr erinnern könne. Die in der Verhandlung notierte Notiz sei lediglich ein Verlesen einer Privaturskunde durch den Zeugen gewesen und habe keinen Beweiswert für die inhaltliche Richtigkeit. Darüber hinaus stünde dieses Ergebnis auch im Einklang mit dem Wortlaut der Protokollnotiz vom 15.05.2015 zu den beiden Tarifverträgen. Darin sei vom Abschluss des jeweiligen Arbeitsvertrages die Rede.

Das Arbeitsgericht war auch der Auffassung, dass die Regelungen im § 37 MTV C. und § 8 ERTV C. wirksam seien. Dem stünde weder der individualrechtliche Vertragsinhaltsschutz nach Kündigungsschutz entgegen, noch seien die Grenzen der Tarifautonomie überschritten. Das Arbeitsgericht war der Auffassung, dass die Regelungen nicht im Widerspruch mit der zwingenden Arbeitnehmerschutznorm des § 2 KSchG stehe. Die Norm des § 2 KSchG betreffe den Vertragsinhaltsschutz. Dabei operiere die Arbeitgeberseite gegenüber den Arbeitnehmern nicht mit der „Brechstange“ einer Kündigung, um ihr Einverständnis zu einer Vertragsänderung zu erreichen. Eine Änderungskündigung würde auch immer eine echte Kündigung beinhalten, wobei der Arbeitnehmer gezwungen sei, um seine Rechte zu wahren, Änderungskündigungsschutzklage zu erheben, um die gesetzliche Fiktion des § 7 KSchG zu verhindern. Im vorliegenden Fall sei es aber darum gegangen, dass die Beklagte der Klägerin nur ein Änderungsvertragsangebot unterbreite. Die Tarifvertragsparteien hätten auch nicht in unzulässiger Weise die Grenzen ihrer Tarifautonomie überschritten. Diese in verfassungsrechtlicher Form in Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG garantierte Tarifautonomie

bezwecke auch, eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens herzustellen. Tarifnormen würden auf kollektiv ausgeübter Privatautonomie beruhen, nachdem die Tarifvertragsparteien ihr Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG wahrgenommen und Regelungen zu bestimmten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geschaffen hätten. Im vorliegenden Fall sei es den Tarifvertragsparteien um ein legitimes Ziel, nämlich die Einheitlichkeit der Arbeitsverhältnisse, gegangen. Der Gedanke, ein Rosinenpicken zu verhindern, sei auch ein nachvollziehbarer Grund für die Aufnahme dieser Regelung in die Tarifverträge. Bei einer bloßen Ergänzung der bestehenden Verträge hätten die Arbeitnehmer alte Rechte behalten und neue hinzu erworben. Daher sei es ein nachvollziehbares und legitimes Vorgehen der Tarifvertragsparteien, durch das vorliegende Konstrukt in den Tarifverträgen dies für die Zukunft zu verhindern. Die Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien sei nicht überschritten.

Der Klägerin stehe auch der Anspruch auf Zahlung der Sonderzulage nach dem Manteltarifvertrag nicht zu. Gleichermäßen gelte dies für den Zuschlag für die Überstunden. Zudem sei im alten Arbeitsvertrag für Mehrarbeit lediglich die Gewährung von Freizeitausgleich vorgesehen. Des Weiteren habe die Klägerin auch keinen Anspruch auf Gutschrift auf dem Stundenkonto, da die Klägerin infolge der fehlenden Übernahme der tariflichen Rechte durch Neuabschluss eines Arbeitsvertrages die geringere Arbeitszeit des Manteltarifvertrages nicht beanspruchen könne. Der Anspruch auf Zahlung angesichts der Tabellenerhöhung nach Anlage 1 zum ERTV C. stehe der Klägerin nicht zu, da die Klägerin den Anspruch nicht schlüssig dargelegt habe. In der Klageerweiterung sei die Rede von einer tabellenwirksamen Erhöhung für die Monate Januar und Februar 2018. Dabei werde auf eine Entgelttabelle, die dem Schriftsatz vom 26.04.2018 beigefügt war als Anlage der Klägerin, verwiesen. Diese beigefügte Entgelttabelle könne auch als Anlage keinen Sachvortrag ersetzen, sondern lediglich zur Erläuterung des schriftsätzlichen Vortrages dienen. Die Klägerin habe zuletzt nur noch in Teilzeit mit einem Umfang von 18 Stunden wöchentlich gearbeitet, sodass Satz 3 der Anlage 1 zum ERTV nur eine anteilige Zahlung vorsehe. Es wäre daher Aufgabe der Klagepartei gewesen, darzulegen, wie sie zu dem vollen Betrag in Höhe von 300,00 € komme. Des Weiteren scheide der Anspruch auch wegen des fehlenden Abschlusses des neuen Arbeitsvertrages aus. Insofern bestehe auch kein Anspruch auf die Nebenforderungen.

Gegen dieses, der Klägerin am 01.02.2019 zugestellte Urteil, richtet sich die Berufung der Klägerin mit Schriftsatz vom 01.03.2019, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Klägerin ist auch im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass sie Anspruch auf die Differenz zwischen dem bezahlten Entgelt, bestehend aus dem niedrigeren Grundentgelt und Zulage in Höhe von 250,00 € und dem höheren Grundentgelt nach dem Haustarif der Beklagten zuzüglich der Zulage von 250,00 € habe, sowie auf Zahlung der Sonderzahlungen, Mehrarbeitszuschläge, auf Stundengutschriften auf ihrem Arbeitszeitkonto sowie auf Leistung der Einmalzahlung, da zum einen der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages sich nicht aus § 37 MTV C. bzw. § 8 Abs. 1 ERTV C. als Voraussetzung für die Inanspruchnahme der tariflichen Regelungen ergebe. Denn insbesondere der Zeuge H. habe ausgesagt, dass es insbesondere um den Schutz der Arbeitnehmer gehen solle, dass diese nicht schlechter gestellt werden sollten. Der Zeuge habe jedoch nicht bestätigt, dass dies in Form gänzlich neuer Arbeitsverträge passieren solle, vielmehr sei auf die Bezugnahmeklausel für die Ergänzung der Arbeitsverträge abgestellt worden. Des Weiteren ist die Klägerin weiterhin der Auffassung, dass die Regelung in § 37 MTV C. unwirksam sei, da die Tarifvertragsparteien die Grenzen ihrer Tarifautonomie in unzulässiger Weise überschritten hätten. Denn der Zwang, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, überschreite die Tarifmacht der Tarifvertragsparteien. Die Klausel, die vermeiden solle, ein Rosinenpicken zu vermeiden, widerspreche der Regelung in § 4 Abs. 1 TVG, in der die unmittelbar zwingende Geltung der Tarifverträge ohne Ausnahme normiert sei. Die in Tarifverträgen ausgeübte Privatautonomie könne die individuelle Privatautonomie nicht grundsätzlich verdrängen, sodass die entsprechenden Ansprüche der Klägerin zustehen würden. Hinsichtlich der Ansprüche auf Einmalzahlung ergebe sich der Anspruch aus der Entgelttabelle, welche einen Pauschalbetrag in Höhe von 300,00 € brutto vorgesehen habe, für die Monate Januar und Februar 2018 statt einer Tabellenerhöhung, der mit der Abrechnung März 2018 auszuführen war. Da die Klägerin in den Monaten Januar und Februar 2018 noch vollzeitbeschäftigt gewesen sei, stehe ihr der volle Betrag zu.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 08.10.2018, Az. 2 Ca 199/17 wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 6.013,32 € brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus je 221,83 € seit 15.09.2016, 15.10.2016, 15.11.2016, 15.12.2016, 15.01.2017, 15.02.2017, 15.03.2017 sowie aus je 297,27 € brutto seit 15.04.2017, 15.05.2017, 15.06.2017, 15.07.2017, 15.08.2017, 15.09.2017, 15.10.2017, 15.11.2017, 15.12.2017, 15.01.2018, 15.02.2018, 15.03.2018, aus 440,73 € seit 15.04.2018 und aus je 226,27 € seit 15.05.2018 und 15.06.2018 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 3.020,00 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus 1.760,00 € seit 15.12.2016 und aus 1.260,00 € seit 15.12.2017 zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 528,16 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus 385,08 € seit Klageerhebung, aus 96,78 € seit 30.05.2017 und aus 46,30 € seit 05.02.2018 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird weiter verurteilt, dem Stundenkonto der Klägerin 30,5 Stunden gutzuschreiben.
6. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 300,00 € brutto nebst 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz der EZB seit 15.04.2018 zu zahlen.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte ist auch im Rahmen des Berufungsverfahrens weiterhin der Auffassung, dass die Inanspruchnahme der tariflichen Ansprüche voraussetzen würde, nach § 37 des Manteltarifvertrages und § 8 des Entgelttarifvertrages, dass die Einführung des Tarifwerks auch arbeitsvertraglich nachvollzogen werde, was im vorliegenden Fall nicht geschehen sei. Dies habe die Beweisaufnahme auch eindeutig bestätigt. Denn die Einvernahme des Zeugen H. habe den Gegenbeweis jedenfalls nicht erbringen können. Dieser habe bestätigt, dass die Arbeitgeberseite das Rosinenpicken vermeiden habe wollen. Zudem hätte auch die Aufnahme einer neuen Bezugnahmeklausel bedeutet, dass neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden müssten. Die Tarifvertragsparteien hätten die Grenzen der Tarifautonomie auch nicht überschritten. Kein Arbeitnehmer, auch die Klägerin nicht, sei verpflichtet worden, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen. Vielmehr sei durch das neue Tarifwerk eine Option eröffnet worden, statt der alten Arbeitsverträge einen neuen Arbeitsvertrag und die neuen tariflichen Rechte in Anspruch zu nehmen. Hinzu komme auch, dass der neue Entgelttarifvertrag eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer dadurch verhindere, dass etwaige Differenzen in der Vergütung durch eine Besitzstandszulage aufgefangen würden. Diese Besitzstandszulage sei für die Dauer des Vertrages unwiderruflich und nicht dynamisch. Sie sei bei den regelmäßigen monatlichen Abrechnungen ein eigenständiger Entgeltbestandteil. Wenn die Klägerin aus ihrem alten Arbeitsvertrag und dem Tarifvertrag Vorteile jeweils herleiten könne, müsse die Beklagte die Vorteile doppelt gewähren und zwar einmal unmittelbar aufgrund des alten Arbeitsvertrages und noch ein zweites Mal durch die zu zahlende Besitzstandszulage. Einen solchen Fall hätten die Tarifvertragsparteien gerade vermeiden wollen. Auch § 4 Abs. 1 TVG stehe der Wirksamkeit der Regelung nicht im Wege. Die Klägerin könne Rechte aus dem Tarifvertrag grundsätzlich herleiten, sie müsse lediglich die Anspruchsvoraussetzungen, die der Tarifvertrag selbst aufstelle, erfüllen. Dies sei nicht der Fall. Die Parteien seien zwar gemäß § 3 Abs. 1 TVG an die vorgenannten Tarifverträge gebunden, ihnen komme aber nicht die in § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG angeordnete unmittelbare Wirkung zu. Dies ergebe sich aus den angegriffenen Klauseln. Die unmittelbare Wirkung der Regelungen des Tarifvertrages für die Arbeitsverhältnisse als Automatik, unabhängig von einem Willensakt der tarifgebundenen Arbeitnehmer, sei als Rechtsfolge von den Tarifvertragsparteien nach dem unmissverständlichen Wortlaut der Tarifnorm nicht gewollt gewesen und damit auf die unmittelbare Wirkung ver-

zichtet worden. Die Tarifvertragsparteien hätten den Eintritt der Rechtsfolgen der Tarifverträge von entsprechenden Absprachen der Arbeitsvertragsparteien abhängig gemacht. Auch eine Bezugnahme Klausel könne nur durch Vereinbarung der Parteien des Arbeitsverhältnisses Bestandteil werden. Die Tarifvertragsparteien hätten die Anwendung der Tarifverträge von einem Umsetzungsakt der Parteien abhängig gemacht. Nach § 4 Abs. 3 Variante 1 TVG sei vorgesehen, dass die Tarifvertragsparteien von ihren Tarifnormen abweichende Abmachungen gestatten können. Insofern könnten sie auch auf die unmittelbare Wirkung der Tarifnormen verzichten. Schranken des Tarifrechts würden jedoch nicht überschritten. Der Verzicht auf die unmittelbare Wirkung der Tarifnormen sei von der Tarifautonomie gedeckt. Die den Tarifvertragsparteien durch Art. 9 Abs. 3 GG übertragenen Befugnis, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder sinnvoll zu ordnen, gestatte es ihnen auch, die Entscheidung zu treffen, nicht tätig zu werden. Eine Rechtspflicht zur Wahrnehmung ihrer Normsetzungskompetenz bestehe nicht. Im Verhältnis dazu stelle sich der Verzicht auf die unmittelbare Wirkung der Tarifnormen als ein Minus dar (unter Verweis auf Hessisches LAG vom 17.01.2019 – 5 Sa 404/18). Selbst bei Anwendbarkeit des Tarifwerks seien jedoch die Ansprüche der Klägerin nicht vollständig gegeben. Hinsichtlich der Sonderzahlungen sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte für das Jahr 2016 Sonderzahlungen in Höhe von 1.110,00 € bereits geleistet hätte. Insofern reduziere sich für das Jahr 2016 der allenfalls der Klägerin zustehende Betrag auf einen Betrag von € 1.250,00 brutto. Hinsichtlich der Mehrarbeitszuschläge fehle es an einem substantiierten Vortrag der Klägerin. Insoweit werde auch die Mehrarbeit rein vorsorglich weiterhin bestritten. Selbst wenn Mehrarbeit stattgefunden hätte, hätte die Klägerin nach dem aktuellen Arbeitsvertrag einen Anspruch auf Freizeitausgleich erworben, aber nicht auf Zuschlag in Höhe von 25 %. Zudem hätte bei Anwendbarkeit des Tarifwerks die Beklagte die Möglichkeit gehabt, die Stunden der Mehrarbeit in das Arbeitszeitkonto der Klägerin einzustellen und solange dies möglich gewesen wäre, auch keinen Mehrarbeitszuschlag zahlen müssen. Dies ergebe sich aus der Definition der Mehrarbeit in § 5 Ziff. 1 a Abs. 1 des Manteltarifvertrages. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass hinsichtlich potentieller Ansprüche aus den Monaten Dezember 2016 und Januar 2017 die tariflichen Ausschlussfristen gemäß § 24 des Manteltarifvertrages eingreifen würden. Schließlich sei auch zu bestreiten, dass die Klägerin in dem streitgegenständlichen Zeitraum das behauptete Zeitguthaben von 30,5 Stunden erworben habe. Insoweit fehle es am substantiierten Vortrag der Klägerin, zudem seien auch die tariflichen Ausschlussfristen zu berücksichtigen.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 01.03.2019, 30.04.2019, 05.06.2019, 20.09.2019 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Klägerin ist teilweise begründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 und 2, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). Sie ist daher zulässig.

II.

Die Berufung der Klägerin ist im Hinblick auf einen Teil der Differenzlohnansprüche, einen Teil der Sonderzahlungen, die Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto sowie bezüglich der Einmalzahlung begründet, darüber hinaus unbegründet.

1. Die Klägerin besitzt Ansprüche aus dem MTV C. bzw. ERTV C., da die in § 37 MTV C. bzw. in § 8 ERTV C. vorgesehene Umsetzung des Tarifvertrages in Form einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung der enthaltenen Regelungen gemäß § 134 BGB wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 und Abs. 3 TVG unwirksam sind, da sie gegen das Unmittelbarkeitsprinzip des § 4 Abs. 1 TVG und auch gegen das in § 4 Abs. 3 TVG

verankerte Günstigkeitsprinzip verstoßen.

- a. Gemäß § 4 Abs. 1 TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Es bedarf daher für die Geltung von tarifvertraglichen Regelungen keines weiteren Umsetzungsaktes mehr, wenn die Arbeitsvertragsparteien Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Tarifvertragsparteien sind, wie es hier der Fall ist bei der Klägerin, die Mitglied der Gewerkschaft IG Metall ist, die die Tarifverträge abgeschlossen hat.

Die Klägerin fällt, das ist an und für sich auch zwischen den Parteien unstrittig, in den Geltungsbereich des Tarifvertrages. Die Beklagte selbst gesteht zu, dass die Klägerin an sich vom Tarifvertrag erfasst wird, dieser auch auf das zwischen der Klägerin und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangt, jedoch nur mit der im Tarifvertrag selbst enthaltenen Einschränkung, dass die tarifvertraglichen Regelungen nur gelten sollen, wenn sie arbeitsvertraglich nachvollzogen sind.

Dabei ist auch die hier entscheidende Kammer der Auffassung, dass nach den Aussagen der in der 1. Instanz vernommenen Zeugen tatsächlich davon auszugehen ist, dass nicht nur etwa im Wege einer Bezugnahmeklausel, die in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden soll, die Umsetzung dieser tarifvertraglichen Regelung des Nachvollziehens des Tarifvertrages erfolgen soll, sondern dass tatsächlich hier damit gemeint war, dass ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden sollte. Denn gerade über eine Bezugnahmeklausel wäre es auch nicht möglich gewesen, das zu erreichen, was die Zeugen letztlich bestätigt haben, dass eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen durch diese Regelung bezweckt war. Eine reine Bezugnahmeklausel hätte aber nur dazu geführt, dass die tarifvertragliche Regelung gegolten hätte, andererseits aber wiederum die arbeitsvertraglich günstigeren Regelungen weiterhin Anwendung gefunden hätten. Das heißt, dass alleine über eine Bezugnahmeklausel der Zweck der Vereinheitlichung und gerade etwa auch der Aushebelung des Günstigkeitsprinzips nicht erreichbar war. Dies war tatsächlich nur dadurch möglich, dass etwa die arbeitsvertraglichen Regelungen vereinheitlicht wurden mit dem Inhalt der

Tarifverträge.

Damit weichen aber die Tarifvertragsparteien von dem in § 4 Abs. 1 TVG enthaltenen Unmittelbarkeitsprinzip tatsächlich ab. Zwar enthält der Tarifvertrag selbst die entsprechende Regelung, er gilt also gewissermaßen unmittelbar mit diesem Inhalt, dass der Tarifvertrag nachvollzogen werden müsste im Wege eines Neuabschlusses eines Arbeitsvertrages. Letztlich führt dies aber dazu, dass gerade die Inhaltsnormen des Tarifvertrages nicht unmittelbar zwischen den Parteien gelten, sondern nur dann, wenn sie arbeitsvertraglich durch Neuabschluss nachvollzogen werden. Der Tarifvertrag selbst weicht also vom Unmittelbarkeitsprinzip tatsächlich ab. Die Beklagte selbst hat auch im Schriftsatz vom 05.06.2019 (Bl. 374 ff. d.A.) dargestellt, dass die Tarifvertragsparteien die Unmittelbarkeitswirkung nicht gewollt haben und auf die unmittelbare Wirkung verzichtet haben (vgl. Bl. 378 d.A.). Letztlich sollten die tariflichen Regelungen nur dann gelten, wenn sie transformiert werden in Arbeitsvertragsrecht. Damit weichen die Tarifvertragsparteien aber vom Grundprinzip des Tarifvertragsgesetzes, dass die Normen unmittelbar gelten sollen, ab. Entgegen der Auffassung des LAG Hessen (vgl. Urteil vom 17.01.2019 – 5 Sa 405/18) ist die Kammer hier der Auffassung, dass dies den Tarifvertragsparteien nicht möglich ist. Zwar haben die Tarifvertragsparteien tatsächlich die Möglichkeit zu entscheiden, ob sie überhaupt eine tarifvertragliche Regelung schaffen wollen oder nicht. Wenn sie aber eine tarifvertragliche Regelung schaffen wollen und dies war hier ja gerade Sinn und Zweck, um die von ihnen gewünschte Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, so sind sie über § 4 Abs. 1 TVG daran gebunden, dass diese von ihnen geschaffene Regelung auch unmittelbar gilt.

- b. Darüber hinaus war Sinn und Zweck dieser tarifvertraglichen Klausel gerade die Beseitigung des Günstigkeitsprinzips. Dies betont die Beklagte dahingehend, dass eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen erreicht werden sollte, dass es also gerade der Zweck dieser Klausel in den Tarifverträgen sein sollte, zu verhindern, dass Arbeitnehmer über ihre Arbeitsverträge andere Bedingungen haben sollten, als die tarifvertraglich vorgesehen. Dies ist aber immer nur dann der Fall, wenn der Arbeitsvertrag günstigere Regelungen beinhaltet, weil über das Günstigkeitsprinzip diese Regelungen, die auch vorher bereits bestehen können (vgl. Löwisch, TVG, § 4 Rn. 547), dann

weiterhin Gültigkeit haben. Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Klausel sollte es gerade sein, das „Rosinenpicken“ zu verhindern, d.h. dass Arbeitnehmer die jeweils günstigeren Regelungen aus Arbeitsvertrag und Tarifvertrag für sich in Anspruch nehmen. Regelungen, die dazu dienen, dass das Günstigkeitsprinzip ausgehebelt wird, verstoßen gegen § 4 Abs. 3 TVG und sind insoweit nach § 134 BGB unwirksam (vgl. BAG vom 15.12.1960 – 5 AZR 374/58; BAG vom 23.03.2011 – 4 AZR 366/09). Denn die kollektiv ausgeübte Privatautonomie verdrängt die individuelle Privatautonomie nicht grundsätzlich. Bei der Bestimmung der eigenen Arbeitsbedingungen bleibt auch den tarifgebundenen Arbeitnehmer über die Privatautonomie ein Gestaltungsspielraum. Der Arbeitsvertragsfreiheit des Tarifunterworfenen wird über das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 TVG ein partieller Vorrang eingeräumt. Dieses Günstigkeitsprinzip bildet eine formelle Schranke der tariflichen Regelungsmacht. Hieraus folgt, dass es den Tarifvertragsparteien auch unter dem Gesichtspunkt der Tarifautonomie im Grundsatz verwehrt ist, Arbeitsbedingungen tariflich zu vereinbaren, die eine Verkürzung individualvertraglich begründeter Rechte bedeutet. Gegenstand kollektiver Regelung durch tarifliche Inhaltsnormen ist die Festsetzung allgemeiner und gleicher Mindestarbeitsbedingungen. Die Möglichkeit, demgegenüber günstigere Arbeitsbedingungen arbeitsvertraglich zu vereinbaren, kann ein Tarifvertrag auch für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse nicht einschränken. Die vorliegenden Regelungen hätten dies aber gerade bezweckt. Denn die arbeitsvertraglichen Regelungen wären letztlich vereinheitlicht worden, damit der Arbeitnehmer überhaupt in den Genuss der tarifvertraglichen Normen gelangen kann. Sinn und Zweck der Regelung war es nach Aussage der Beklagten gerade, das Günstigkeitsprinzip auszuhebeln.

Nachdem diese tarifvertraglichen Regelungen entsprechend unwirksam sind (vgl. hierzu auch LAG Berlin-Brandenburg vom 28.06.2007 – 26 Sa 116/07, wonach die Anwendbarkeit des Tarifvertrages nicht den Abschluss eines Arbeitsvertrages voraussetzt, weil dies ein Widerspruch auch zur Wertung des § 4 Abs. 3 TVG wäre), hat die Klägerin vom Grundsatz her die von ihr verlangten Ansprüche aus dem Tarifvertrag bzw. aus dem Arbeitsvertrag, soweit die jeweilige Ansprüche günstiger sind. Hierzu im Einzelnen:

- c. Die Klägerin hat Anspruch auf die Vergütung nach dem MTV C. i.V.m. dem Entgelttarifvertrag, in derjenigen Höhe, wie er bei Anwendbarkeit des Tarifvertrages, welche wie dargestellt gegeben ist, nach der tarifvertraglichen Regelung geschuldet gewesen wäre.

Nach dem Arbeitsvertrag hat die Klägerin Anspruch auf eine monatliche Vergütung zuzüglich einer monatlichen Zulage in Höhe von € 250,00 brutto. Dies ergab zuletzt eine Vergütung in Höhe von € 2.822,00. Nach dem Tarifvertrag war im Zeitpunkt der Einführung der Tarifverträge, insbesondere im Entgelttarifvertrag in § 7 geregelt, dass, wenn zum Zeitpunkt der Tarifeinführung das neue tarifliche Monatsentgelt geringer ist, als das alte arbeitsvertragliche, der Arbeitnehmer zum Ausgleich der Differenz Anspruch auf eine monatliche Besitzstandszulage hat. Dabei sollte die Berechnung dieser Besitzstandszulage erfolgen auf Basis des bisherigen regelmäßigen monatlichen Entgeltes inkl. individueller Zulagen. Damit hätte die Klägerin aufgrund der tariflichen Regelung vom Grundsatz her einen Anspruch gehabt auf ein tarifliches Entgelt bestehend aus dem tariflichen Grundentgelt der unstreitig anwendbaren Entgeltgruppe E8 zzgl. Besitzstandszulage, wobei, das zeigt das Arbeitsvertragsangebot an die Klägerin (Bl. 88 d.A.), dass das Tarifentgelt grundsätzlich niedriger gelegen hätte, als die arbeitsvertragliche Vergütung der Klägerin mit € 2.822,00. Das Tarifentgelt belief sich zunächst auf € 2.696,75, wobei die Besitzstandszulage von € 125,25 dafür gesorgt hätte, dass die Klägerin letztlich eine gleichbleibende Vergütung von € 2.822,00 erhalten hätte. Damit hätte grundsätzlich die Klägerin, anders als sie der Auffassung war, keinen Anspruch etwa auf das tarifliche Entgelt nach Entgeltgruppe E8 zzgl. ihrer arbeitsvertraglichen Zulage von € 250,00. Denn letztlich ergäbe sich nach dem Günstigkeitsprinzip eine arbeitsvertragliche Vergütung von € 2.822,00 und eine tarifvertragliche Vergütung in gleicher Höhe. Insoweit ist nach dem Sachgruppenvergleich das Entgelt, wie es in § 2 ihres Arbeitsvertrages vereinbart ist, zu vergleichen mit dem tariflichen Entgelt. Beide setzen sich aber aus einer Grundvergütung plus Zulage zusammen.

Grundsätzlich ist nach § 7 ERTV C. die Besitzstandszulage, soweit es zu künftigen tariflichen Entgelterhöhungen kommt, in Höhe von 25 % der jeweils vereinbarten Stei-

gerung abschmelzbar. Die Beklagte selbst hat aber zugestanden, dass die Besitzstandszulage, wie sie bei der Klägerin in Höhe von € 125,25 bestanden hätte, bei der Beklagten bei allen Arbeitnehmern auch bei im streitgegenständlichen Zeitraum stattgefundenen Tariflohnerhöhungen nicht angerechnet wurde. Die Besitzstandszulage wurde gleichbleibend weitergezahlt. Damit besaß die Klägerin ab dem von ihr eingeklagten Zeitraum ab August 2016 ausgehend von dem damals gültigen tariflichen Entgelt in Höhe von € 2.793,83 insgesamt einen Vergütungsanspruch in Höhe von € 2.919,08, ab dem 1. März 2017 bei einem Grundentgelt von € 2.869,27 zzgl. Besitzstandszulage von € 2.994,52 und schließlich ab März 2018 in Höhe eines Grundentgeltes von € 3.012,73 zzgl. der Besitzstandszulage von € 3.137,98. Damit belief sich, dies hat die Beklagte selbst schriftsätzlich auch anerkannt (vgl. Bl. 179 d.A.), die Differenz zur jeweils bezahlten monatlichen Vergütung von € 2.822,00 für den Zeitraum August 2016 bis Februar 2017 auf € 97,08, von März 2017 bis Februar 2018 auf € 172,52 und ab März 2018 auf € 315,98. Nachdem die Klägerin ab April 2018 nur noch Teilzeit mit 18 Stunden pro Woche beschäftigt war, hatte die Klägerin ab diesem Zeitraum zeitanteilig Anspruch auf einen Tariflohn von € 1.427,13 zzgl. anteiliger Besitzstandszulage in Höhe von € 59,33. Ausgehend von erhaltenen € 1.202,41 Grundentgelt plus € 116,88 € Zulage ergibt sich ab diesem Zeitraum April 2018 eine Vergütungsdifferenz in Höhe von € 167,17.

Unter Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips hätte daher die Klägerin im Falle der Anwendbarkeit des Tarifvertrages, wie gegeben, den jeweiligen höheren Lohn beanspruchen können und damit Anspruch auf Nachzahlung der Differenzen.

Diese Differenzlohnansprüche sind auch bis auf die Vergütungsdifferenz für September 2017 nicht durch die Ausschlussfrist des Tarifvertrages bzw. des Arbeitsvertrages entfallen. Nach dem Arbeitsvertrag der Klägerin verfallen gemäß § 12 alle Ansprüche der Vertragsparteien, wenn sie nicht binnen einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit schriftlich gegenüber dem anderen Vertragspartner geltend gemacht worden sind. Nach dem Manteltarifvertrag § 24 erlöschen Ansprüche auf Zuschläge innerhalb von 2 Monaten nach Abrechnung, weitere Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, soweit sie nicht rechtzeitig geltend gemacht werden, darüber hinaus ist eine 2. Stufe der Ausschlussfrist für die gerichtliche Geltendmachung von

3 Monaten nach Ablehnung der Erfüllung vorgesehen. Insoweit greift nach dem Günstigkeitsprinzip zu Gunsten der Klägerin die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, da sie für sie günstiger ist, zum einen wegen der Länge der Ausschlussfrist, zum anderen infolge der lediglich einstufig vorgesehenen Ausschlussfrist. Die Klägerin hat aber die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht; dies gilt für die Ansprüche von August 2016 bis Oktober 2016 durch das Schreiben vom 28.11.2016 (Bl. 153 d.A.), der Ansprüche für November bis Dezember 2016 durch die Klage vom 27.01.2017, der Ansprüche von Januar und Februar 2017 durch Klageerweiterung vom 27.03.2017, der Ansprüche von März und April 2017 durch Klageerweiterung vom 31.05.2017, der Ansprüche von Mai und Juni 2017 durch Klageerweiterung vom 19.07.2017, der Ansprüche von Juli und August 2017 durch die Klageerweiterung vom 27.09.2017. Die Ansprüche für September 2017 hingegen sind zwar gerichtlich rechtzeitig mit Schriftsatz vom 29.11.2017 geltend gemacht, aufgrund der Zustellung dieser Klageerweiterung erst am 18.01.2018 aber der Beklagten gegenüber nicht rechtzeitig geltend gemacht worden. Sie sind daher verfallen. Die Ansprüche von Oktober 2017 hingegen wurden durch diese Klageerweiterung rechtzeitig geltend gemacht. Die Ansprüche November 2017 und Dezember 2017 sind rechtzeitig mit der Klageerweiterung vom 05.02.2017, die Ansprüche von Januar bis März 2018 mit Klageerweiterung vom 26.04.2018 und schließlich die Ansprüche von April 2018 mit Klageerweiterung vom 29.06.2018 rechtzeitig geltend gemacht worden. Dies ergibt insgesamt Ansprüche in Höhe von € 3.227,60 brutto. Insoweit hatte die Berufung der Klägerin Erfolg.

- d. Die Klägerin hat des weiteren auch Anspruch auf die Sonderzahlungen nach § 25 MTV C.. Danach stehen der Klägerin aufgrund ihrer Betriebszugehörigkeit grundsätzlich Sonderzahlungen in Höhe von € 2.360,00 zu. Nachdem in § 25 Nr. 8 allerdings die Anrechnung betrieblicher Leistungen vorgesehen ist, wie etwa von Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u.ä. wird hierdurch der tarifliche Anspruch erfüllt. Entsprechend hat die Klägerin von diesen € 2.360,00 für das Jahr 2016 ein Weihnachtsgeld in Höhe von € 600,00 € in Abzug gebracht. Für das Jahr 2017 hat die Klägerin ausgehend von einer Sonderzahlung in Höhe von € 2.360,00 hingegen erhaltene € 1.100,00 brutto in

Abzug gebracht. Dies beinhaltet neben dem Weihnachtsgeld von € 600,00 das erhaltene Urlaubsgeld von € 500,00 brutto gemäß § 2 Ziff. 2 ihres Arbeitsvertrages, wonach die Klägerin ein Urlaubsgeld und Weihnachtsgratifikation als Sonderleistungen erhält. Nachdem die Klägerin auch im Jahr 2016 das Urlaubsgeld in Höhe von € 500,00 erhalten hat, war dieses allerdings auch aufgrund der Anrechnungsregelung des Tarifvertrages zu berücksichtigen, so dass die Klägerin letzten Endes in beiden Jahren Anspruch auf Zahlung in Höhe von € 1.260,00 besitzt. Insgesamt war daher auf die Berufung der Klägerin die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin € 2.520,00 brutto Sonderzahlungen zu leisten. Sonderzahlungsansprüche wurden auch rechtzeitig mit der Klage sowie mit Klageerweiterung vom 05.02.2018 geltend gemacht.

- e. Des Weiteren besitzt die Klägerin Anspruch auf Gutschrift von 30,5 Stunden auf ihr Stundenkonto. Der Anspruch ergibt sich daraus, dass nach dem Tarifvertrag die Arbeitszeit wöchentlich lediglich 38 Stunden beträgt, nach dem Arbeitsvertrag jedoch 38,5 Stunden. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, dass die Klägerin nicht etwa die 38,5 Stunden gearbeitet hätte, so dass nach dem Günstigkeitsprinzip die Klägerin ausgehend von der oben dargestellten tariflichen Vergütung nur 38 Stunden hierfür arbeiten musste, jedoch pro Woche 0,5 Stunden zusätzlich gearbeitet hat, die ihr auf ihr Stundenkonto gutzuschreiben sind. Die Klägerin hat hier diese Stunden geltend gemacht für den Zeitraum 29.08.2016 bis einschließlich 30.03.2018. Dies erfasst insgesamt einen Zeitraum von 71 Wochen, also an sich 35,25 Stunden. Sie hat aber nur 30,5 Stunden eingeklagt. Die Ansprüche wurden auch rechtzeitig mit dem Schreiben der Klägerin vom 28.11.2016 geltend gemacht. Mit diesem Schreiben (Bl. 48 d.A.) macht die Klägerin geltend, dass der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend gegenüber ihr gelte und ihrerseits auch umgesetzt werden müsste. Dabei bittet sie um unverzügliche Korrektur der Gehaltsabrechnungen sowie des Gleitzeit- bzw. Stundenkontos. Nachdem für die Beklagte ohne Weiteres ersichtlich und nachvollziehbar war, inwieweit sich die Arbeitszeit durch die tarifliche Regelung verändert hat, war auch eine Bezifferung der Ansprüche nicht erforderlich. Denn neben der Beschreibung des Anspruchs erfordert die Geltendmachung zwar grundsätzlich, dass ungefähr die Höhe mitgeteilt wird, dies ist allerdings dann nicht erforderlich, wenn dem Schuldner die Forderung bekannt oder ohne Weiteres errechenbar ist (vgl. BAG vom 28.02.2003 – 5 AZR 223/02). Hier – im vorliegenden Fall – war es aber der Beklagten

ohne Weiteres errechenbar, in welcher Höhe sich das Stundenkonto der Klägerin erhöhen musste. Für gleichgelagerte wiederkehrende Ansprüche ist darüber hinaus auch die einmalige Geltendmachung ausreichend. Gleichartige Ansprüche müssen nicht für jeden Sachverhalt erneut geltend gemacht werden (vgl. BAG vom 26.10.1994 – 5 AZR 404/93). Daher reichte die einmalige Geltendmachung mit Schreiben vom 28.11.2016 auch für künftige gleichgelagerte wiederkehrende Gut-schriftansprüche aus.

- f. Darüber hinaus war auf die Berufung der Klägerin die Beklagte auch zu verurteilen, an die Klägerin die Einmalzahlung in Höhe von € 300,00 brutto für den Zeitraum Januar und Februar 2018 zu bezahlen. Aufgrund der ab dem 01.03.2018 geltenden Entgelttabelle gemäß Anlage 1 zum ERTV C. war vorgesehen, dass Vollzeitbeschäftigte für die Monate Januar und Februar 2018 statt einer Tabellenerhöhung einen Pauschalbetrag in Höhe von insgesamt € 300,00 brutto, der mit der Abrechnung März 2018 auszuführen ist, erhalten sollten. Nachdem die Klägerin im Zeitraum Januar und Februar 2018 noch vollzeitbeschäftigt war, besitzt sie auch Anspruch auf diese Einmalzahlung.
- g. Darüber hinaus war die Klage jedoch abzuweisen, zum einen im Hinblick auf höhere geltend gemachte Differenzlohnansprüche und Ansprüche auf Zahlung von Sonderzahlungen. Gleiches gilt auch für die von Seiten der Klägerin geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen. Hierfür ist eine Anspruchsgrundlage weder ersichtlich noch hinreichend vorgetragen. Das Gericht konnte es letzten Endes dahingestellt lassen, ob die Mehrarbeitsstunden hinreichend vorgetragen wurden. Denn nach dem Arbeitsvertrag der Klägerin ist ein Zuschlag für Mehrarbeit nicht vorgesehen. Vielmehr ist für Mehrarbeit, sofern sie anfällt, ein Freizeitausgleich vorgesehen in § 3 des Arbeitsvertrages. Dies schließt also eine Zahlung grundsätzlich aus. Die Klägerin hätte Ansprüche ggf. auf Freizeitausgleich. Im Tarifvertrag wiederum ist für Mehrarbeit zwar ein Zuschlagsanspruch in Höhe von 25 % in § 6 Ziffer 6a vorgesehen, wobei jedoch in § 5 des Tarifvertrages Mehrarbeit dahingehend definiert ist, dass es sich um solche Mehrstunden handelt, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 2 Ziffer 2 hinausgehen und die weder über das Arbeitszeitkonto noch durch entsprechende Freizeit gemäß § 2 Ziffer 4 ausgeglichen werde.

Zwar sind gemäß § 5 Ziffer 2 Mehrarbeitszuschläge grundsätzlich in Geld zu vergüten, das gilt aber nur, soweit entsprechende Mehrarbeit im Sinne der Vorschrift vorliegt, insbesondere soweit keine entsprechenden Ausgleichsmaßnahmen über das Arbeitszeitkonto oder durch Freizeitausgleich geschehen. Insoweit sieht § 2 vor in Ziffer 6, dass für jeden Beschäftigten ein individuelles Arbeitszeitkonto zu führen ist, welches innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 12 Kalendermonaten 200 Guthaben- und 40 Negativstunden nicht über- bzw. unterschreiten darf. Nach 12 Monaten soll das Arbeitszeitkonto grundsätzlich ausgeglichen sein. Besteht am Ende eines Ausgleichszeitraums dennoch ein Guthaben, so dürfen 40 Guthabenstunden auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden. Darüber hinausgehende Guthabenstunden sind nebst Mehrarbeitszuschlägen mit dem Monatsentgelt des darauffolgenden Monats an den Beschäftigten auszubezahlen. Entsprechend hätte die Klägerin also frühestens nach 12 Monaten entsprechende Mehrarbeitszuschlagsansprüche. Die Klägerin hat aber nicht im Einzelnen dargelegt, wann die Mehrarbeitsstunden letzten Endes, wären sie im Arbeitszeitkonten aufgenommen worden, zur Abgeltung angestanden hätten. Entsprechend konnte insoweit die Berufung keine Erfolg haben.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO und berücksichtigt, unter Einschluss einer Teilklagerrücknahme der Klägerin in der 1. Instanz das jeweilige Obsiegen und Unterliegen der Parteien.

III.

Im Hinblick auf die divergierende Entscheidung des LAG Hessen war die Revision für die Beklagte zuzulassen.

Anlass die Revision für die Klägerin zuzulassen besteht nicht, da insoweit keine grundsätzliche Bedeutung des Rechtsstreits, soweit die Klägerin in der Berufungsinstanz unterlegen ist, besteht. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Neumeier

Ritter

Gerber