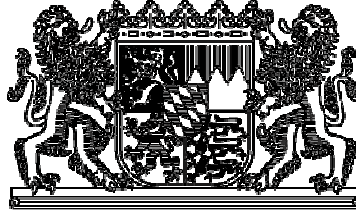


5 Sa 420/13
31 Ca 12705/12
(ArbG München)

Verkündet am: 25.09.2013

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, C-Stadt

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Weigl und Deinzer

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 23.04.2013 – Az. 31 Ca 12705/12 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die richtige Berechnung des Entgelts des Klägers während seiner Anstellung bei der Beklagten als Transfergesellschaft.

Der Kläger war bei der E. (im Folgenden: E.) unter Berücksichtigung von Betriebsübergängen seit 01.04.1979 beschäftigt, zuletzt zu einem monatlichen Bruttoentgelt von € 6.962,--. Die Beklagte ist eine im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen gebildete Transfergesellschaft.

Im Zuge einer Restrukturierung bei der E. war eine Schließung des Betriebes St.-Martin-Straße in C-Stadt geplant. Zwischen der E. und dem bei ihr für den Betrieb St.-Martin-Straße bestehenden Betriebsrat wurde am 04.04.2012 ein Interessenausgleich abgeschlossen. Dieser Interessenausgleich sieht zum einen vor, dass der Betrieb in der St.-Martin-Straße C-Stadt geschlossen wird und am Standort C-Stadt vier neu gebildete Unternehmen tätig werden. Diese werden in Namenslisten aufgeführte Arbeitnehmer zugeordnet. Des Weiteren ist vorgesehen, dass den in einer weiteren Liste genannten Beschäftigten zum 01.05.2012 der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages bzw. der Übertritt in eine Transfergesellschaft nach Maßgabe eines Transfer- und Sozialtarifvertrages angeboten wird.

Der im Interessenausgleich genannte „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ (im Folgenden Transfer- und Sozial-TV) wurde ebenfalls am 04.04.2012 zwischen der E. und der IG Metall abgeschlossen. In der Präambel ist zum Zweck dieses Tarifvertrages folgendes enthalten:

- „(1) *Infolge der Restrukturierungsmaßnahmen, die im Interessenausgleich vom 04.04.2012 beschrieben sind, entsteht die Notwendigkeit, die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die für die Beschäftigten entstehen, abzumildern.*
- (2) *Dieser Tarifvertrag soll die Bedingungen dafür schaffen, dass durch die Schaffung einer Auffangstruktur die von Entlassung bedrohten Beschäftigten der E. bei ihrer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützt werden.
Zu diesem Zweck soll die Transfergesellschaft der F. mit der Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (BeE) gem. § 216b SGB III beauftragt werden. Den von der Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten soll nach Maßgabe dieses Tarifvertrages der Abschluss von Transferarbeitsverhältnissen angeboten werden.“*

Der Geltungsbereich des Transfer- und Sozial-TV sieht vor, dass der Tarifvertrag räumlich für den Betrieb der E. in C-Stadt und persönlich für alle Beschäftigten des Betriebes St.-Martin-Straße in C-Stadt gilt, die die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gem. §§ 169 ff. SGB III erfüllen.

In § 5 ist unter der Überschrift „Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ folgende Regelung enthalten:

„Der Übertritt in die Transfergesellschaft erfolgt auf Basis eines dreiseitigen Vertrages (= drei Vertragsparteien), der die Beendigung des mit der E. bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses bei der E. Transfergesellschaft mbH beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses dreiseitigen Vertrages sind:

- (1) *Mindestlaufzeit des Transferarbeitsverhältnisses von vierundzwanzig Monaten*
- (2) *Ein Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen auf Basis einer 5-Tagearbeitswoche*

- (3) *Die Beschäftigten erhalten innerhalb der BeE- unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit – ein BeE -Monatsentgelt von monatlich 70 % ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf.“*

Unter § 7 ist eine Abfindungsregelung enthalten. Dort ist geregelt, dass der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit in den dreiseitigen Vertrag aufzunehmen ist. In § 8 ist eine Tarifschiedsstelle vorgesehen, die bei Nichteinigung über die Auslegung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages entscheidet und deren Zusammensetzung dort geregelt ist.

Ebenfalls am 04.04.2012 wurde zwischen der E. und der IG Metall ein „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ (im Folgenden Ergänzungs-TV) abgeschlossen. Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (§ 1) ist wie folgt geregelt:

„Dieser Tarifvertrag gilt

- (1) *räumlich für den Betrieb St.-Martin-Str. der Firma E. in C-Stadt.*
- (2) *Persönlich: Für alle Beschäftigten, die bis einschließlich 23.03.2012, 12:00 Uhr Mitglied der IG Metall geworden sind, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gemäß den §§ 169 ff SGB III erfüllen.*
- (3) *Sachlich: Für die Rechte, Regelungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit [beE].“*

In § 2 („Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“) ist folgendes geregelt:

„Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasste Beschäftigte erhalten unter Anrechnung ihrer Ansprüche aus § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages innerhalb der BeE – unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit – ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 80 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatseinkommens dividiert durch zwölf. Die weiteren Leistungen nach § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrages werden von dieser Regelung nicht berührt.“

In § 4 („Schlußbestimmungen“) heißt es:

„Die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages gelten im Übrigen entsprechend. Dies gilt insbesondere für die Tarifschiedsstelle nach § 8 und die Patronatserklärung nach § 10.“

Der Kläger ist und war auch schon vor dem 23.03.2012 Mitglied der IG Metall.

Am 04.04.2012 fand eine Betriebsversammlung statt. In dieser wurde der Transfer- und Sozial-TV und der Ergänzungs-TV vorgestellt. Auf den dabei verwendeten Folien heißt es zur Vergütung bei der Beklagten:

„Gehalt in der beE: 70 % des Bruttogehalts“

bzw.

„ 80 % - statt 70 % - des Bruttogehalts in der beE“.

Der Kläger schloss mit E. und der Beklagten am 17.04.2012 einen dreiseitigen Vertrag, wonach das Arbeitsverhältnis mit der E. mit Ablauf des 30.04.2012 endete, und der Kläger zum 01.05.2012 zur Beklagten übertrat.

In der Präambel des „dreiseitigen Vertrages“ heißt es:

1. *„Am 04.04.2012 wurden ein Transfer- und Sozialtarifvertrag und ein Interessenausgleich abgeschlossen. Die Bestimmungen dieser Vereinbarungen sind dem/der Arbeitnehmer/-in bekannt. Dem/der Arbeitnehmer/-in ist auch bekannt, dass sein/ihr Arbeitsplatz bei E. entfällt und insoweit das Arbeitsverhältnis bei E. mit Ablauf vom 30.04.2012 aus betriebsbedingten Gründen beendet werden muss. Aus diesem Grund wird dem/der Arbeitnehmer/-in ein befristetes Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis mit der E. TG angeboten, um eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden.“*
2. *Die E. TG wird für den Arbeitnehmer Transferkurzarbeitergeld im Sinne des § 111 SGB III beantragen.*
3. *Die E. TG bildet eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) im Sinne des § 111 SGB III. Sie trägt die Bezeichnung beE E. Mch.*
4. *Durch die Bildung der beE sollen Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung die Vermittlungschancen auf dem externen Arbeitsmarkt erhöhen.*

Auf dieser Grundlage werden folgende Regelungen getroffen:

...“

Im Abschnitt B („Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses“) ist u.a. Folgendes geregelt:

„1. *Vertragsdauer*

Der/die Arbeitnehmer/-in und E. TG vereinbaren den Abschluss eines befristeten Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrages ab dem 01.05.2012. Das Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis endet mit Austritt aus der E. TG, spätestens am 30.04.2014, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es wird Kurzarbeit Null angeordnet und der Beschäftigungsanspruch entfällt.

...

4. *Monatliche Vergütung*

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält gem. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags auf der Basis der von E. an die E. TG zur Verfügung gestellten Gehaltsdaten, ab Eintritt in die E. TG – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – bis zu ihrem/seinem Ausscheiden monatlich 70 % ihres/seines Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatseinkommens dividiert durch zwölf.

Der/die Arbeitnehmer/-in, die unter den Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag fallen, erhalten gem. § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags ab Eintritt in die E. TG – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – monatlich 80 % ihres/seines Bruttomonatseinkommens.

...“

Unter Abschnitt C („Allgemeine Regelungen“) ist u.a. unter Nr. 4. (Erledigungserklärung/Doppelansprüche) Folgendes geregelt:

„4.1. *Mit Abschluss der vorliegenden Vereinbarung sind sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt, soweit ein Verzicht hierauf rechtlich zulässig ist. Ausgenommen sind etwaige Ansprüche aus Arbeitgeberdarlehen.*

4.2. *Ausgenommen davon sind weiter alle Ansprüche und Rechte, die sich aus der vorliegenden Vereinbarung ergeben.*

4.3. *Etwaige Doppelansprüche, die sich aus anderen, insbesondere örtlichen Regelungen ergeben können, sind ausgeschlossen.“*

Die Beklagte berechnete das BeE–Entgelt des Klägers so, dass ausgehend von 70 % des letzten Bruttomonatseinkommens (errechnet aus dem 13,5-fachen Monatsbetrag) anhand der persönlichen Sozialversicherungs- und Steuermerkmale des Klägers ein Nettoentgelt ermittelt wurde. Von diesem Nettoentgelt wurde das Transferkurzarbeitergeld, das der Kläger erhielt, abgezogen. Die restliche Differenz zahlte die Beklagte als Aufstockungsleistung. Diese Aufstockungsleistung wurde zu einem Bruttobetrag hochgerechnet, so dass sich insgesamt bestehend aus dem Transferkurzarbeitergeld, der Aufstockung und den Sozialversicherungs- bzw. Lohnsteuerbeträgen das gesamte Einkommen der Klagepartei ergab. Bezüglich der Berechnung im Einzelnen wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 31.01.2013 (dort S. 8 ff., Bl. 83 ff. d. A.) Bezug genommen.

Am 23.10.2012 und 14.12.2012 tagte eine von der IG Metall angerufene Tarifschiedsstelle zur Auslegung des Tarifvertrages. Dabei hatte die IG Metall folgende Feststellungsanträge gestellt:

1. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages enthält eine Regelung, die Beschäftigten auch für die Zeit des Bezuges von KuG eine Bruttomonatsvergütung i.H.v. 70 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf zusagt.
2. § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages enthält eine Regelung, die Beschäftigten auch für die Zeit des Bezuges von KuG eine Bruttomonatsvergütung i.H.v. 80 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf zusagt.

Mit Spruch vom 14.12.2012 wies die Tarifschiedsstelle die Anträge der IG Metall zurück und begründete dies damit, dass die Berechnungsweise der Beklagten ordnungsgemäß sei.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe einen Anspruch auf einen Bruttomonatslohn in Höhe von 80 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatseinkommens dividiert durch

zwölf (Referenzbruttogehalt). Der dreiseitige Vertrag enthalte eine klare Bruttolohnvereinbarung. Die Berechnungen der Beklagten hätten keinen Niederschlag in den vertraglichen Vereinbarungen gefunden. Die tarifvertragliche Begrifflichkeit („BeE-Monatsentgelt“, „Transferentgelt“) sei im dreiseitigen Vertrag nicht enthalten; hier werde ausschließlich der Begriff „Bruttomonatseinkommen“ verwendet. Jeder verständige Leser gehe bei der vertraglichen Formulierung von der Zahlung eines Bruttomonatseinkommens aus. Zweifel gingen nach § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Auch in der Betriebsversammlung vom 04.04.2012 sei auf das Bruttogehalt Bezug genommen worden. Die Tarifschiedsstelle habe lediglich einen Spruch zur Auslegung der tariflichen Regelungen getroffen und nicht zur Auslegung des dreiseitigen Vertrages. Außerdem sei der Spruch für ihn nicht bindend, weil er außertariflicher Mitarbeiter sei. Der zugesicherte Bruttomonatslohn betrage also 80 % vom Referenzbruttogehalt und damit € 6.265,80 (zum erstinstanzlichen Vortrag des Klägers im Einzelnen wird auf dessen Schriftsätze vom 02.11.2012, Bl. 6 ff. d. A., 16.01.2013, Bl. 68 ff. d. A., 12.03.2013, Bl. 126 ff. d. A., 19.03.2013, Bl. 136 ff. d. A., 05.04.2013, Bl. 151 ff. d. A. und Bl. 159 f. d. A., und 15.04.2013, Bl. 167 ff. d. A., nebst Anlagen, sowie auf das Protokoll der Sitzung vom 16.04.2013, Bl. 164 ff. d. A., Bezug genommen).

Die Beklagte hat sich damit verteidigt, dass die Art und Weise der Abrechnung – wie die Tarifschiedsstelle festgestellt habe – den Regelungen des Tarifvertrages entspreche. Das im dreiseitigen Vertrag versprochene Transferentgelt sei nur solches Entgelt, das unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes gezahlt werde, nämlich um eine Aufstockungsleistung im Sinne des § 106 Abs. 2 S. 2 SGB III. Der Kläger erhalte monatlich die Nettosumme ausbezahlt, die er erhalten hätte, wenn keine Kurzarbeit angeordnet worden wäre. Dass keine Bruttolohnvereinbarung, sondern die Zahlung eines Aufstockungsentgelts als Zuschuss zum Transferkurzarbeitergeld vereinbart sei, ergebe sich aus dem Wortlaut der vertraglichen Regelungen sowie ihrem Sinn und Zweck, ihrer Historie und der vertraglichen Systematik (zum erstinstanzlichen Vortrag der Beklagten im Einzelnen wird deren Schriftsätze vom 31.01.2013, Bl. 76 ff. d. A., und 08.04.2013, Bl. 154 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Das Arbeitsgericht München wies mit Endurteil vom 23.04.2013 die Klage ab. Die von der Beklagten vorgenommene Berechnung der 80 % sei richtig. Das stehe für den Kläger als Gewerkschaftsmitglied aufgrund des Spruchs der Tarifschiedsstelle bindend fest. Außerdem sei zwischen den Parteien keine Bruttolohnabrede getroffen worden. Aus dem Wortlaut des dreiseitigen Vertrages ergebe sich nicht, dass die Beklagte ein Bruttomonatseinkommen von 80 % schulde. Vielmehr komme klar zum Ausdruck, dass die Beklagte ein Entgelt in demselben Umfang schulde, wie es sich auch direkt aus dem Tarifvertrag ergebe. Tarifvertraglich sei nicht ein Bruttomonatsverdienst, sondern ein „BeE-Monatsentgelt“ zugesagt. Das entspreche auch dem Sinn und Zweck der Regelung, da die Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit sinnvoll nur auf einen Nettobetrag erfolgen könne. Da insgesamt nur ein sinnvolles Auslegungsergebnis in Betracht komme, greife die Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB nicht ein (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil vom 23.04.2013, Bl. 173 ff. d. A., Bezug genommen).

In seiner Berufung hält der Kläger daran fest, dass eine Bruttolohnabrede erfolgt sei. Davon sei im Übrigen auch die tarifvertragschließende Gewerkschaft bei der Formulierung sowohl des Transfer- und Sozial-TV als auch des Ergänzungs-TV ausgegangen. Das Arbeitsgericht sei nicht auf die Gesamtumstände der Vertragsabschlusssituation mit hohem zeitlichen Druck und fehlender Möglichkeit der Überprüfung des Vertragswerks eingegangen. Zu keinem Zeitpunkt sei ihm etwas anderes kommuniziert worden, als dass das Gehalt 80 % des zuvor bei E. verdienten Referenzbruttogehaltes betrage. Das Arbeitsgericht verkenne, dass sich der Zahlungsanspruch ausschließlich aus dem dreiseitigen Vertrag ergebe, nach dessen Wortlaut ein Bruttomonatseinkommen geschuldet ist. Der Vertrag stelle gegenüber den tarifvertraglichen Regelungen, die Mindestbedingungen garantieren, auch eine eigenständige Regelung dar. Überlegungen des Arbeitsgerichts – etwa zur Steuerfreiheit des Transferkurzarbeitergeldes – seien nach dem allgemeinen Verständnis eines Arbeitnehmers dem Vertrag nicht zu entnehmen. Soweit das Arbeitsgericht auf die Sinnhaftigkeit des Vertrages eingehe, werden einseitig auf die Interessen der Beklagten abgestellt (zur Berufungsbegründung des Klägers im Einzelnen wird auf den Schriftsatz vom 03.06.2013, Bl. 239 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Der Kläger stellt den Antrag:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 23.04.2013, Az. 31 Ca 12705/12 abgeändert. Die Beklagte wird verurteilt:**
 - 1. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat Mai 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 € zzgl. einer Bruttoabfindung in Höhe von 93.544,00 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 55.718,15 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2012 zu bezahlen.**
 - 2. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juni 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.546,77 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2012 zu bezahlen.**
 - 3. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat Juli 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.504,61 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2012 zu bezahlen.**
 - 4. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat August 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.542,89 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2012 zu bezahlen.**
 - 5. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat September 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von 3.504,61 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2012 zu bezahlen.**
 - 6. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat Oktober 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 € zzgl. 584,80 € brutto, abzüglich hierauf gezahlten Nettozahlung in Höhe von**

3.802,08 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2012 zu bezahlen.

- 7. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat November 2012 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.544,76 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2012 zu bezahlen.**
- 8. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat Januar 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.739,28 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2013 zu bezahlen.**
- 9. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat Februar 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.495,10 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2013 zu bezahlen.**
- 10. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat März 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 €, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 3.538,54 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2013 zu bezahlen.**
- 11. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger für den Monat April 2013 einen Bruttomonatslohn in Höhe von 6.265,80 € zzgl. 1.988,32 € brutto, abzüglich hierauf gezahlten Nettzahlung in Höhe von 5.395,13 €, zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2013 zu bezahlen.**

II. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt:

die Berufung zurückzuweisen

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Für den Kläger stehe aufgrund des Spruchs der Tarifschiedsstelle bindend fest, dass die vorgenommene Berechnung richtig sei. Auch die Auslegung nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck des dreiseitigen Vertrages ergebe, dass die Parteien keine Bruttolohnabrede getroffen hätten (zur Berufungserwiderung der Beklagten im Einzelnen wird auf den Schriftsatz vom 06.08.2013, Bl. 265 ff. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung entschieden, dass dem Kläger kein Anspruch auf eine höhere Monatsvergütung zusteht.

I.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass die Beklagte die monatliche Vergütung während des Bestehens des befristeten Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrages zutreffend berechnet. In den Monaten mit Bezug von Transferkurzarbeitergeld führt dessen Anrechnung dazu, dass der Kläger keinen vertraglichen Anspruch auf eine Bruttovergütung in Höhe von 80 % seines vorherigen Bruttoentgelts (Referenzbruttogehalt) hat. Das ergibt die Auslegung des dreiseitigen Vertrages in Verbindung mit § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozial-TV.

1.

Bei den Klauseln des dreiseitigen Vertrages handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Zwecke gelten (BAG vom 17.04.2013 – 10 AZR 281/12, NZA 2013, S. 787).

2.

Hiernach ist bei der Auslegung des Abschnitts B Nr. 4 des dreiseitigen Vertrages folgendes zu berücksichtigen:

a)

Zunächst einmal ist festzustellen, dass die Auslegung der einschlägigen Klausel des dreiseitigen Vertrages zwingend in der Zusammenschau mit dem Transfer- und Sozial-TV sowie dem Ergänzungs-TV zu erfolgen hat.

Das ergibt sich schon aus dem Wortlaut. Danach wird die Vergütung „gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“ zugesagt. Das ergibt sich aber auch aus der Verständnismöglichkeit der beteiligten Verkehrskreise, denn der Abschluss des dreiseitigen Vertrages erfolgt ja nicht isoliert, sondern ist erkennbar eingebettet in den Gesamtvorgang der im Zuge der Restrukturierung eingeleiteten Personalabbaumaßnahmen. Darauf wird in der Präambel des dreiseitigen Vertrages ausdrücklich hingewiesen und auch festgehalten, dass dem Kläger die Bestimmungen des Transfer- und Sozial-TV sowie des Interes-

senausgleichs bekannt sind. Die Regelungen des dreiseitigen Vertrages erfolgten nach der Präambel auf der Grundlage dieser Beschreibung des Gesamtzusammenhangs.

Nach Wortlaut und Gesamtzusammenhang sollte in dem dreiseitigen Vertrag also das umgesetzt und zugesagt werden, was zuvor auf kollektivrechtlicher Ebene zwischen der E. und der IG Metall bzw. dem Betriebsrat vereinbart worden war.

b)

Damit entfaltet der Spruch der Tarifschiedsstelle zumindest mittelbare Wirkung.

Zwar geht es, soweit der Kläger einen Anspruch aus dem dreiseitigen Vertrag geltend macht, nicht um einen Anspruch „aus dem Tarifvertrag“ i.S.d. §§ 9 TVG, 108 Abs. 4 ArbGG. Da dem Kläger in dem dreiseitigen Vertrag aber das zugesagt werden sollte, was E. und die IG Metall miteinander vereinbart hatten, ist die Entscheidung der nach § 8 des Transfer- und Sozial-TV eingerichteten Tarifschiedsstelle auch für das Verständnis der Klausel des dreiseitigen Vertrages in der eine Vergütung in der Transfergesellschaft „gem. § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“ zugesagt werden sollte, maßgeblich.

c)

Unabhängig von der Wirkung des Spruchs der Tarifschiedsstelle auf die vertraglichen Ansprüche des Klägers, ergibt die Auslegung des dreiseitigen Vertrages, dass die Beklagte bei der Berechnung der klägerischen Vergütung korrekt vorgeht. Abschnitt B Nr. 4 des dreiseitigen Vertrages ist nach seinem Wortlaut nicht so formuliert, dass der Kläger ein Bruttoeinkommen in Höhe von 70 bzw. 80 % des Referenzbruttogehaltes erhält, sondern hiernach erhält er „70 bzw. 80 % seines“ Referenzbruttogehaltes und zwar „gem. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozial-TV spricht ebenfalls von „70 % ihres Bruttoeinkommens“ und bezeichnet die ermittelte Vergütung als „BeE-Monatsentgelt“. Dabei wird zwar zur Ermittlung des „BeE-Monatsentgelts“ auf das Bruttoeinkommen Bezug genommen. Das „BeE-Monatsentgelt“ selbst ist aber nicht als Bruttoleistung bezeichnet. Damit spricht weder der dreiseitige Vertrag noch der Tarifver-

trag von einem – bezogen auf das Referenzbruttogehalt – 70 bzw. 80%igen Bruttoeinkommen. Es wird lediglich zur Berechnung der Höhe des Entgelts auf ein Bruttoeinkommen Bezug genommen.

Dementsprechend verwenden auch die in der Betriebsversammlung vom 04.04.2012 verwendeten Folien die Begrifflichkeit „70 % des Bruttogehalts“ bzw. „80 % - statt 70 % - des Bruttogehalts in der beE“.

Vor diesem Hintergrund sind die sonstigen mit der Vereinbarung der Monatsvergütung im Zusammenhang stehenden Regelungen mit heranzuziehen. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozial-TV enthält eine Regelung zur „Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit“. Gemeint ist damit das Transferkurzarbeitergeld im Sinne des § 111 SGB III, das nach Nr. 2 der Präambel des dreiseitigen Vertrages von der Beklagten beantragt wird.

Beim Transferkurzarbeitergeld handelt es sich um eine steuerfreie Leistung (§ 3 Nr. 2 EStG). Da der Abzug eines Nettobetragtes von einem Bruttobetrag nicht möglich ist, muss zur Umsetzung der in § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozial-TV vorgesehenen Anrechnung zunächst das Nettoentgelt errechnet werden, das den 70 bzw. 80 % vom Referenzbruttogehalt entspricht. Die sich dabei nach Abzug des Transferkurzarbeitergeldes ergebende Differenz ist von der Beklagten zu bezahlen. Da nur auf diese Differenz Steuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen, ergibt sich zwangsläufig ein Bruttobetrag, der von einem Bruttoentgelt in Höhe von 70 bzw. 80 % vom Referenzbruttogehalt abweicht.

Nur die beschriebene Berechnung wird dem Sinn und Zweck der vertraglichen in Verbindung mit der in Bezug genommenen tariflichen Regelung gerecht (LAG München vom 16.10.2013 – 11 Sa 385/13; vgl. zur tariflichen Regelung auch Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2012). Erkennbar sollten die Möglichkeiten der Mitfinanzierung der Arbeitsverhältnisse in der Transfergesellschaft optimal genutzt und zur Entlastung der Beklagten angerechnet werden, was die beschriebene Ermittlung des BeE-Monatsentgelts zur Folge hat.

- 16 -

3.

Für die Anwendung der „Unklarheitenregelung“ nach § 305 c Abs. 2 BGB bleibt kein Raum.

Bleibt bei der Auslegung einer Allgemeinen Geschäftsbedingung nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dieser nach § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Dies setzt aber voraus, dass die Auslegung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung des § 305 c Abs. 2 BGB nicht (BAG vom 24.01.2013 – 8 AZR 965/11, NZA-RR 2013, S. 400).

Solche erheblichen Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen nicht. Zwar mag die abrechnungstechnische Behandlung des BeE-Monatsentgelts unter Einbeziehung des Transferkurzarbeitergeldes kompliziert sein. Die Auslegung der Vertragsklausel in Verbindung mit dem in Bezug genommenen Tarifvertrag führt aber zu einem klaren Auslegungsergebnis.

II.

Ein unmittelbarer Anspruch aus § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozial-TV i.V.m. § 2 des Ergänzungs-TV (§§ 4 Abs. 1, 3 Abs. 1 TVG) scheidet danach ebenfalls aus.

Zum einen werden die Tarifverträge – wie bereits begründet – von der Beklagten richtig angewandt. Zum anderen ist der Kläger als Mitglied der IG Metall an den Spruch der Tarifschiedsstelle gebunden (§ 108 Abs. 4 ArbGG, § 9 TVG).

- 17 -

III.

Soweit der Kläger im Berufungsantrag I. 1. den Abfindungsanspruch in seinen Antrag einstellt, beruht dies lediglich darauf, dass die Abrechnung für den Mai 2012 im Hinblick auf die zwischen den Parteien streitige Monatsvergütung in der Transfergesellschaft angegriffen wird. Da die Ermittlung der Vergütung durch die Beklagte – wie ausgeführt – grundsätzlich auf dem richtigen Weg erfolgt und der Kläger keine weiteren Fehler aufzeigt, ist die Berufung auch insoweit unbegründet.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision wird für den Kläger zugelassen, § 72 Abs. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

- 18 -

Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt
Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift 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.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Wanhöfer

Weigl

Deinzer