

11 Sa 331/13
9 Ca 11967/12
(ArbG München)

Verkündet am: 18.12.2013

Öschay
Urkundsbeamtin
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, A-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, A-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Denzel und Blöchl

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 9 Ca 11967/12) vom 06.03.2013 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen. Die Klageerweiterung wird abgewiesen.**
- 2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche wegen zu niedrig bezahlte Entgelte im Zusammenhang mit einem Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag und einem abgeschlossenen dreiseitigen Vertrag.

Die Klagepartei war bei der Beklagten zu 2) bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 11.08.1986 beschäftigt. Ihr Verdienst lag zuletzt bei monatlich € 5.154,88 brutto. Die Klagepartei ist im Februar 2012 in die IG Metall eingetreten. Die Beklagte zu 1) ist eine im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen gebildete Transfergesellschaft.

Aufgrund einer erheblichen Verlustsituation bei der Beklagten zu 2) war eine Standort-schließung geplant. Im Zuge dessen erklärte sich eine Vielzahl von Mitarbeitern bereit, in eine Transfergesellschaft, die Beklagte zu 1), zu wechseln. Wegen der geplanten Maßnahmen fanden Verhandlungen zwischen der Beklagten zu 2) und der IG Metall statt, welche dazu führten, dass zwischen diesen Beteiligten unter dem 04.04.2012 ein „Transfer- und Sozialtarifvertrag“ abgeschlossen wurde.

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 C. GmbH & Co. KG bei ihrer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützt werden.
Zu diesem Zweck soll die Transfergesellschaft der E. AG 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 dieses Tarifvertrages sah vor, dass der Tarifvertrag räumlich für den Betrieb der Beklagten zu 2) A-Stadt und persönlich für alle Beschäftigten des Betriebes St.-Martin-Straße in A-Stadt gelten sollte, die die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gem. §§ 169 ff. SGB III erfüllen.

In § 5 war 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 C. GmbH & Co. KG bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses bei der NSN Transfergesellschaft mbH beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses Dreiseitigen Vertrages sind:

- (1) *Mindestlaufzeit des Transferarbeitsverhältnisses von 24 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.*

...

- (11) *Das auf Basis des bisherigen Arbeitsvolumens berechnete Transferentgelt ist zum Letzten eines Monats auszuführen.*
- (12) *Beschäftigte, die nach dem dritten Monate vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten eine Prämie i.H.v. 50 % des individuell ersparten Entgelts, das durch vorzeitiges Ausscheiden aus der Maßnahme freigeworden ist als (weiteren Bestandteil der) Abfindung (Sprinterprämie). Das ersparte Entgelt ist das Entgelt, das der Arbeitgeber zu leisten hat, also das Entgelt ohne das Transferkurzarbeitergeld.*

...

In dem Dreiseitigen Vertrag wird der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit festgehalten (§ 7).“

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 unter dem 04.04.2012 wurde zwischen den gleichen Parteien ein „Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag“ abgeschlossen. Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ist so geregelt, dass dieser räumlich für den Betrieb St.-Martin-Straße der Beklagten zu 2) gilt, 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 gem. §§ 169 ff. SGB II erfüllen.

Der Ergänzungstarifvertrag sieht vor, dass die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten ein BeE -Monatsentgelt von monatlich 80 % ihres Bruttomonatseinkommens erhalten, sowie als weiteren Bestandteil der Abfindung nach § 7 des Transfer- und Sozialtarifvertrages € 10.000,00 unabhängig vom Zeitpunkt ihres Unternehmenseintritts.

Ebenfalls am 04.04.2012 wurde zwischen der Beklagten zu 2) und dem bei ihr für den Betrieb St.-Martin-Straße bestehenden Betriebsrat ein Interessenausgleich abgeschlossen. Dieser Interessenausgleich sieht zum einen vor, dass der Betrieb in der St.-Martin-Straße A-Stadt geschlossen wird und am Standort A-Stadt NSN künftig vier Unternehmen führt, in die in Namenslisten aufgeführte Arbeitnehmer aufgenommen werden. 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 der im Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 genannten Konditionen angeboten wird.

Die Klagepartei hat mit den beiden Beklagten einen Dreiseitigen Vertrag unter dem 04.04.2012 (Bl. 17 ff. d. A.) abgeschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten zu 2) und der Klagepartei mit Ablauf des 30.04.2012 endete. Die Klagepartei trat infolge des Vertrages zum 01.05.2012 zur Beklagten zu 1) über.

Der Dreiseitige Vertrag enthält unter Abschnitt A: Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit NSN u.a. folgende Regelung:

„1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das zwischen dem/der Arbeitnehmer/-in und NSN bestehende Arbeitsverhältnis wird aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.04.2012 enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der/die Arbeitnehmer/-in tritt zum 01.05.2012 in die NSN TG über.

Unter Abschnitt B: Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit NSN TG waren u.a. folgende Regelungen enthalten:

„1. Vertragsdauer

Der/die Arbeitnehmer/-in und NSN TG vereinbaren den Abschluss eines befristeten Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrages ab dem 01.05.2012. Das Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis endet mit Austritt aus der NSN 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 NSN an die NSN TG zur Verfügung gestellten Gehaltsdaten, ab Eintritt in die NSN 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 NSN TG – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – monatlich 80 % ihres/seines Bruttomonatseinkommens.

...

Unter Abschnitt C: Allgemeine Regelungen ist u.a. unter Ziffer 3. Geltung von Tarifverträgen / Anwendbare Regelungen folgendes enthalten:

„3.1. In der NSN TG gelten keine tarifvertraglichen Regelungen.“

Die Beklagte zu 1) berechnete im Wesentlichen das BeE-Entgelt der Klagepartei während ihrer Zugehörigkeit zur Beklagten zu 1) solange die Klagepartei Kurzarbeitergeld bezog, nämlich bis zum 30.04.2013 so, dass ausgehend von 80 % des letzten Bruttomonatseinkommens (errechnet aus dem 13,5-fachen Monatsbetrag) anhand der persönlichen Sozialversicherungs- und Steuermerkmale der Klagepartei ein Nettoentgelt errechnet wurde. Von diesem Nettoentgelt wurde das Transferkurzarbeitergeld, das die Klagepartei erhielt, abgezogen. Die restliche Differenz zahlte die Beklagte zu 1) als Aufstockungsleistung. Diese Aufstockungsleistung wurde zu einem Bruttobetrag hochgerechnet, so dass sich insgesamt bestehend aus dem Transferkurzarbeitergeld, dem Zuschuss und den Sozialversicherungs- bzw. Lohnsteuerbeträgen das gesamte Einkommen der Klagepartei ergab. Bezüglich der Berechnung im Einzelnen wird auf den Schriftsatz der Beklagten zu 1) vom 20.12.2012 Bezug genommen. Ab dem 01.05.2013 wurde als BeE-Entgelt ein Betrag von 80% von € 5 154,88, nämlich € 4.639,39 als Bruttoentgelt gezahlt.

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 Anträge 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.

Die Tarifschiedsstelle erließ am 14.12.2012 einen Spruch, wonach die Anträge der IG Metall zurückgewiesen wurden und die Berechnungsweise der Beklagten zu 1) für ordnungsgemäß erklärt wurde (Bl. 142 ff. d. A.).

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt die Klagepartei die monatliche Zahlung von € 4.639,39 als Bruttovergütung während des gesamten Beschäftigungszeitraums bei der Transfergesellschaft, also auch für den Zeitraum vom Mai 2012 bis April 2013, zuzüglich von der Beklagten abgerechneter Boni bzw. Abfindungszahlungen.

Die Klagepartei war erstinstanzlich der Auffassung, dass auch die Berechnungsweise des Entgelts in der Transfergesellschaft unzutreffend sei. Nach den Regelungen des Dreiseitigen Vertrages liege eine Bruttolohnabrede vor. Demnach müssten die gesamten 80 % als vollständiges Bruttoentgelt abgerechnet werden, d.h. Sozialversicherungsbeiträge und Steuer hierauf errechnet werden. An den Schiedsspruch sei die Klagepartei nicht gebunden. Nach den Regelungen des Dreiseitigen Vertrages würden bei der NSN TG keine tarifvertraglichen Regelungen gelten. Die Schiedsstelle sei ein Konstrukt des Transfer- und Sozialtarifvertrages. Zudem sei dies auch deswegen der Fall, weil die Beklagte zu 1) nicht Partei des Transfer- und Sozialtarifvertrages sei. Insoweit trete auch keine Bindung an den Schiedsspruch ein.

Die Klagepartei beantragte erstinstanzlich:

- I. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger BeE - Gehalt für den Lohnmonat Mai 2012 i.H.v. € 77.247,95 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 43.177,50 netto zzgl. 5 %-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.06.2012 zu bezahlen.
- II. Es wird festgestellt, dass die Beklagte zu 1) während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet ist, dem Kläger ein monatliches BeE Gehalt in Höhe von € 5.389,39 brutto zu bezahlen.
- III. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juni 2012 i.H.v. € 5.389,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.07.2012 zu bezahlen.
- IV. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juli 2012 i.H.v. € 5.389,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.08.2012 zu bezahlen.
- V. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat August 2012 i.H.v. € 5.389,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.09.2012 zu bezahlen.
- VI. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat September 2012 i.H.v. € 5.389,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.10.2012 zu bezahlen.
- VII. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Oktober 2012 i.H.v. € 5493,53 brutto abzgl. hierauf bezahl-

ter € 3.197,41 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.11.2012 zu bezahlen.

- VIII. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat November 2012 i.H.v. € 5.389,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.12.2012 zu bezahlen.
- IX. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an die Klägerin weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Dezember 2012 i.H.v. € 5.389,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.311,31 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.01.2013 zu bezahlen.
- X. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE Gehalt für den Lohnmonat Januar 2013 in Höhe von € 5.389,39 brutto abzüglich hierauf bezahlter € 3.188,90 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.02.2013 zu bezahlen.

Die Beklagten beantragten erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagten waren der Auffassung, dass der Klagepartei keine weiteren Ansprüche zustünden. Es sei eine Bruttolohnabrede nicht getroffen worden. Weder die tarifvertragliche, noch die vertragliche Regelung würde von der Zahlung eines Bruttomonatsentgelts ausgehen. Vielmehr sei ein „BeE -Monatsentgelt“ vereinbart. Die Formulierung in Abschnitt B.Ziffer 4 des dreiseitigen Vertrages sei an § 106 Abs.3 Satz2 SGB III angelehnt, das Kurzarbeitergeld sei daher anzurechnen. Das Bruttomonatseinkommen stelle lediglich eine rechnerische Größe dar. Dies zeige auch der Schiedsspruch der Tarifschiedsstelle, an den die Klagepartei gebunden sei, gemäß § 109 TVG. Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge würden ordnungsgemäß abgerechnet. Schließlich sei zu berücksichtigen,

dass nach Annahme der Auffassung der Klagepartei dies dazu führen würde, dass auch das an sich steuerfreie KuG zu versteuern wäre.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 20.03.2013 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass die von Seiten der Klagepartei geltend gemachten Ansprüche nicht bestehen würden. Die von Seiten der Beklagten zu 1) vorgenommene Berechnung sei richtig, da die Klagepartei im Zeitpunkt des Schiedsspruches Mitglied der IG Metall gewesen sei und damit tarifgebunden war und insoweit an den Schiedsspruch gebunden sei. Selbst wenn dies nicht gelten sollte, ergebe auch die Auslegung der jeweiligen Regelungen, dass keine Bruttolohnabrede getroffen worden sei. Zum einen zeige der Wortlaut, dass nicht eindeutig ein Bruttomonatseinkommen von 80 % geschuldet sei, vielmehr sei lediglich ein Anspruch auf ein BeE -Monatsentgelt geregelt. Auch vom Sinn und Zweck der Regelung her, nämlich die Zahlungspflichten der Beklagten zu 1) zu verringern, könne die Auslegung nur dahingehend sein, dass die von Seiten der Beklagten zu 1) vorgenommene Berechnung zutreffend sei. Die Nennung von 80 % des Bruttomonatseinkommens diene nur als Rechnungsgröße. Schließlich handle es sich bei dem Kurzarbeitergeld um einen steuerfreien Bezug.

Gegen dieses der Klagepartei am 13.03.2013 zugestellt Endurteil richtet sich die Berufung der Klagepartei mit Schriftsatz vom 12.04.2013, am 15.04.2013 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Klagepartei begründet zuletzt die Berufung damit, nachdem sie nunmehr die Berechnungsgrundlage des Bruttomonatsgehaltes von 5.154,88 anerkannt hat, dass eine Bruttolohnabrede getroffen worden sei. Eine Nettolohnvereinbarung sei hingegen nicht getroffen worden. Das steuerfreie KuG könne ohne Weiteres aus dem Bruttolohn herausgerechnet werden. Die Klagepartei sei nicht an den Schiedsspruch gebunden, da die Beklagte nicht Partei des Tarifvertrages gewesen sei und das Abrechnungsverhalten der Beklagten zu 1) nicht Gegenstand des Spruches gewesen sei. Der dreiseitige Vertrag enthalte eine eigenständige, dem Tarifschiedsstellenverfahren entzogene Bruttolohnabrede. Zuletzt wurde der Feststellungsantrag zurückgenommen, die Klage aber hinsichtlich der Vergütung bis April 2013 erweitert.

Die Klagepartei beantragte zuletzt:

- I. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Mai 2012 i.H.v. € 76.497,00 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 43.177,50 netto zzgl. 5 %-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.06.2012 zu bezahlen.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juni 2012 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.07.2012 zu bezahlen.
- III. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Juli 2012 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.08.2012 zu bezahlen.
- IV. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat August 2012 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.09.2012 zu bezahlen.
- V. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat September 2012 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.10.2012 zu bezahlen.
- VI. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Oktober 2012 i.H.v. € 4.743,53 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.197,41 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.11.2012 zu bezahlen.

- VII. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat November 2012 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.150,40 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.12.2012 zu bezahlen.
- VIII. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Dezember 2012 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.311,31 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.01.2013 zu bezahlen
- IX. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Januar 2013 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.188,90 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.02.2013 zu bezahlen.
- X. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat Februar 2013 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.188,90 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.03.2013 zu bezahlen.
- XI. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat März 2013 i.H.v. € 4.639,39 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 2.953,33 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.04.2013 zu bezahlen.
- XII. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weiteres BeE - Gehalt für den Lohnmonat April 2013 i.H.v. € 4.993,46 brutto abzgl. hierauf bezahlter € 3.235,77 netto zzgl. 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 01.05.2013 zu bezahlen.

Die Beklagten beantragten zuletzt:

Zurückweisung der Berufung und Abweisung der Klageerweiterung.

Die Beklagte war zuletzt der Auffassung, dass weitere Ansprüche der Klagepartei nicht bestünden, da auch keine Bruttolohnabrede bestanden habe. Zum einen binde der Schiedsspruch die Klagepartei, da im dreiseitigen Vertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen sei. Auch der Wortlaut der Verträge spreche gegen eine Bruttolohnabrede. Insoweit sei lediglich die Zahlung eines BeE -Monatsentgelts vereinbart worden, insbesondere auch ein Aufstockungsentgelt entsprechend § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III. Auch Sinn und Zweck der Regelung würden durch eine Bruttolohnabrede konterkariert, da zum einen dann der Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nahezu minimiert werde und ebenfalls auch die Entlastung der Beklagten zu 1) entfielen. Des Weiteren würde dies zu einer Versteuerung des KuG führen. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge seien wirksam abgeführt.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 12.04.2013, 31.05.2013, 05.08.2013, 02.10.2013, 08.10.2013, 05.11.2013, 21.11.2013 sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist ebenso wie die Klageerweiterung unbegründet.

I.

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

Soweit die Klagepartei die Klage in der Berufungsinstanz hinsichtlich Zahlungen weiterer BeE Gehälter erweitert hat, bestehen hiergegen keine Bedenken unter dem Gesichtspunkt des § 533 ZPO. Die Beklagte hat sich auf diese Klageerweiterung ohne jegliche Rüge eingelassen, insoweit ist deren Einwilligung anzunehmen. Jedenfalls ist die Klageerweiterung auch sachdienlich.

II.

Die Berufung wie die Klageerweiterung sind jedoch unbegründet. Insoweit wird zunächst auf die zutreffende Begründung der erstinstanzlichen Entscheidung Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Darüber hinaus waren die Berufung und auch die Klageerweiterung zurückzuweisen, da jedenfalls ein Anspruch auf die begehrten erhöhten Leistungen nicht ersichtlich ist.

1. Soweit der Kläger restliche Ansprüche auf Zahlung des sogenannten BeE -Entgelts für den Zeitraum Mai 2012 bis April 2013 geltend macht, sind diese Ansprüche nicht begründet.

Soweit die Klagepartei sich darauf berufen hat, dass die von Seiten der Beklagten dargelegte Abrechnungsmodalität des BeE – Entgelts unzutreffend sei, weil insoweit die bestehende Bruttolohnabrede eine Bruttoabrechnung des gesamten der Klagepartei zustehenden Entgelts erfordern würde, trifft dies nicht zu..

a) Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass sich die Klagepartei schon deswegen nicht auf eine andere Abrechnungsmodalität berufen kann, weil sie an den Schiedsspruch vom Dezember 2012 gebunden ist (vgl. BAG Urteil vom 20.05.1960 – 1 AZR 268/57, Urt. v. 09.09.1981- 4 AZR 48/79). Insoweit haben die Feststellungen eines Schiedsspruchs eines Tarifschiedsgerichts i.S.d. § 101 Abs. 1 ArbGG die gleiche Wirkung, wie ein arbeitsgerichtliches Urteil, nämlich die der materiellen Rechtskraft. Nachdem die Klagepartei im Zeitpunkt des Schiedsspruchs am 14.12.2012 Mitglied der IG Metall und damit tarifgebunden war, ist sie auch an diesen Schiedsspruch gebun-

den. Die Tatsache, dass die Beklagte, die das Entgelt abrechnet, nicht Tarifvertragspartei war und ist, hindert diese Bindungswirkung nicht. Denn § 9 TVG sieht vor, dass die getroffenen Entscheidungen nicht nur in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sondern auch zwischen diesen und Dritten bindend sind, zumindest soweit der Tarifvertrag kraft Inbezugnahme gilt.

Dem steht auch nicht etwa die Tatsache entgegen, dass Gegenstand des Schiedsspruches nur der Inhalt des Tarifvertrags und dessen Auslegung war, nicht aber der Dreiseitige Vertrag und in diesem bezüglich der Beschäftigung in der Transfergesellschaft Tarifverträge nicht galten.. Denn der Dreiseitige Vertrag verweist insoweit auf die entsprechenden Vorschriften des Tarifvertrages. Denn hinsichtlich des Entgelts wird auf die Zahlungen gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages Bezug genommen. Demnach ist dieses entsprechend zu zahlende Gehalt in seiner schiedsgerichtlichen Auslegung auch Gegenstand des Dreiseitigen Vertrages. Dafür, dass der Dreiseitige Vertrag darüber hinaus eine eigenständige Regelung zur Schaffung einer eigenständigen andersgearteten Zahlung darstellen sollte, gibt es keinen Anhaltspunkt, vielmehr verweist der Dreiseitige Vertrag, was auch die Regelungen des Interessenausgleichs zeigen, ausdrücklich auf den Tarifvertrag.

b) Selbst wenn eine Bindung an den Schiedsspruch nicht bestehen würde, so ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut aber auch aus dem Sinn und Zweck des zu zahlenden Entgelts und der diesbezüglich im Dreiseitigen Vertrag wie in den Tarifverträgen enthaltenen Regelungen, dass eine andere Auslegung nicht in Betracht kommt. Entgegen der Auffassung der Klagepartei spricht weder der Dreiseitige Vertrag noch der Tarifvertrag von einem Bruttolohn, den die Klagepartei von der Transfergesellschaft erhalten soll. Es wird lediglich zur Berechnung der Höhe des Entgelts auf ein Bruttoeinkommen Bezug genommen. Darüber hinaus war Sinn und Zweck der Entgeltregelungen insbesondere auch eine Entlastung der Arbeitgeberseite durch Zahlung von Kurzarbeitergeld. Dies zeigt auch die Erwähnung der Anrechnung der Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit im Tarifvertrag. Die Ansicht der Klagepartei würde aber dazu führen, dass erheblich höhere Belastungen auf die Beklagte zu kämen., weil das dann zu zahlende Kurzarbeitergeld deutlich geringer ausfiele (vgl. die Beispielsrechnung der Beklagten auf Bl.129 d.A.), Schließlich ist auch zu berücksichtigen, dass die Regelung im Tarifvertrag vorsieht, dass in Monaten

mit Kurzarbeitergeldbezug das Monatsentgelt unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit zu leisten ist. Das Kurzarbeitergeld errechnet sich aber aus dem ermittelten Nettoentgelt. Dies muss daher zuerst ermittelt werden, um zu berechnen, in welcher Höhe die Beklagte ihrerseits zu Aufstockungsleistungen verpflichtet ist. Kurzarbeitergeld ist aber nach § 3 Nr. 2 EStG ein steuerfreier Bezug. Würde eine Versteuerung des gesamten BeE – Entgelts vorgenommen, so liefe diese Regelung leer und das Kurzarbeitergeld würde ebenfalls der Steuer unterworfen. Auch dies spricht dafür, dass die von Seiten der Beklagten vorgenommene Abrechnungsmodalität ordnungsgemäß ist. Zudem werden auch nach den Vorschriften des Sozialversicherungsrechts die Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet und abgeführt. Denn der letzten Endes von Seiten der Beklagten aufgewendete Betrag, die Aufstockungsleistung, wird auf einen Bruttolohn hochgerechnet und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge auch geleistet. Auch insoweit ist ein Verstoß gegen sozialversicherungsrechtliche Normen nicht ersichtlich. Schließlich sprechen auch nicht etwaige Nachforderungszahlungen gegenüber den Arbeitnehmern steuerlicher Art, die wegen des Progressionsvorbehalts entstehen könnten, gegen diese Auslegung. Hiergegen spricht bereits die Tatsache, dass im Dreiseitigen Vertrag bereits unter Abschnitt C. Ziff.1 Abs.1.1 darauf hingewiesen wird, dass im Rahmen der Jahressteuerklärung (Progressionsvorbehalt) Nachzahlungsverpflichtungen gegenüber dem Finanzamt entstehen könnten und insoweit der Arbeitnehmer keinen Erstattungsanspruch gegenüber NSN bzw. NSN TG hat. Auch diese Regelung zeigt, dass ein steuerlicher Nachzahlungsbetrag, der letzten Endes nur im Falle einer Versteuerung der gesamten Summe verhindert werden könnte, bereits in Betracht gezogen wurde und insoweit die Abrechnungsmodalität, wie sie von Seiten der Beklagten vorgenommen wurde, den ursprünglichen Regelungen voll entspricht. Insofern war daher die Berufung zurückzuweisen und die Klageerweiterung abzuweisen.

2) Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91, 97 ZPO.

3) Wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits, insbesondere im Hinblick auf die Vielzahl der vorliegenden Verfahren, war die Revision zuzulassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klagepartei 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 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>

Neumeier

Denzel

Blöchl