

8 Sa 1013/13
16 Ca 15228/12
(ArbG München)

Verkündet am: 04.06.2014

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dr. A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

1. Firma C.
C-Straße, B-Stadt
2. Firma E.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

zu 1-2:
Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juni 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Dr. Häusler und Stöckl

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 26.11.2013 – 16 Ca 15228/12 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.**

- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger zusätzliche Bruttovergütungsansprüche aus einem dreiseitigen Vertrag in Verbindung mit den Bestimmungen eines Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags zustehen.

Der am 23.08.1960 geborene Kläger war seit dem 15.10.1990 bei der Beklagten zu 2) bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Er bezog bei der Beklagten zu 2) zuletzt ein Bruttomonatseinkommen in Höhe von € 6.962,00. Der Kläger ist Mitglied der IG Metall.

Die Beklagte zu 1) ist eine von der Beklagten zu 2) finanzierte Transfergesellschaft.

Im Januar 2012 beschloss die Beklagte zu 2), ihren Betrieb in der St.-Martin-Str. in B-Stadt zu schließen.

Am 04.04.2012 schlossen die Parteien einen dreiseitigen Vertrag (Bl. 49 ff. d. A.) ab. In dem dreiseitigen Vertrag wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) mit Ablauf des 30.04.2012 endet und zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) für den Zeitraum vom 01.05.2012 bis zum 30.04.2014 ein Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis begründet wird.

In dem dreiseitigen Vertrag wird auf einen Interessenausgleich, den die Beklagte zu 2) mit ihrem Betriebsrat am 04.04.2012 vereinbarte, sowie auf einen Transfer- und Sozialtarifvertrag und einen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag, die am 04.04.2012 von der Beklagten zu 2) und der IG Metall Bezirksleitung Bayern abgeschlossen wurden, Bezug genommen.

Zu den Vergütungsansprüchen des Klägers im Rahmen des Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) wurde in dem dreiseitigen Vertrag unter „Abschnitt B: Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit NSN TG“ in Ziffer 4. (Bl. 54 d. A.) vereinbart:

„4. Monatliche Vergütung

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags auf der Basis der von C an die E zur Verfügung gestellten Gehaltsdaten, ab Eintritt in die E – 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 – unter Anrechnung von Zahlungen der Agentur für Arbeit – monatlich 80 % ihres/seines BruttoMonatsEinkommens.

...“

§ 5 Absatz 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags (Bl. 91 d. A.) lautet:

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

Im Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag wurde u. a. Folgendes vereinbart:

„§ 2

Ergänzung zu den Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse

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 Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf. Die weiteren Leistungen nach § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrages werden von dieser Regelung nicht berührt.“

Zum persönlichen Geltungsbereich des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags, auf den im dreiseitigen Vertrag sowohl im Hinblick auf die Abfindungshöhe als auch bezüglich der Vergütungsansprüche im Rahmen des Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses Bezug genommen wird, trafen die Tarifvertragsparteien folgende Regelung in dessen § 1 Abs. 2:

„(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.“

Der Kläger bezog vom 01.05.2012 bis zum 30.04.2013 Transferkurzarbeitergeld (KUG). In diesem Zeitraum rechnete die Beklagte zu 1) im Rahmen des Qualifizierungs- und Vermittlungsverhältnisses das Gehalt des Klägers – vereinfacht dargestellt – folgendermaßen ab. Zunächst ermittelte sie ein Referenzbruttogehalt nach folgender Formel: 6.962,00 €

(letztes Bruttomonatsgehalt des Klägers bei der Beklagten zu 2) x 13,5 : 12 x 80 % = 6.265,80 €. Ausgehend von 6.265,80 € wurde auf Basis der individuellen steuerlichen Merkmale des Klägers ein Nettobetrag errechnet. Von diesem wurde das dem Kläger von der Agentur für Arbeit gewährte Transferkurzarbeitergeld abgezogen. Der verbleibende Differenzbetrag wurde als „KUG-Zuschuss (netto)“ gezahlt. Für den „KUG-Zuschuss (netto)“ wurden Steuern und Sozialabgaben hinzugerechnet und abgeführt. Wenn in einem Abrechnungsmonat ein Feiertag lag oder der Kläger Urlaub hatte, wurde für diese Tage kein Transferkurzarbeitergeld gewährt. Für diese Tage wurde ein Bruttogehalt angesetzt, das in den dem Kläger erteilten Abrechnungen als „Gehalt“ ausgewiesen wurde. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten der von der Beklagten zu 1) vorgenommenen Abrechnung der Vergütungsansprüche des Klägers wird auf die Ausführungen in den Schriftsätzen der Beklagten vom 29.01.2013 (Bl. 32. d. A.) und vom 25.07.2013 (Bl. 74 ff. d. A.) Bezug genommen.

Nicht nur zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits, sondern auch zwischen den Tarifvertragsparteien war streitig, ob die von der Beklagten zu 1) gewählte Berechnungsmethode korrekt ist. Bezüglich der Abrechnungsproblematik wurde daher von der IG Metall gemäß § 8 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vom 04.04.2012 eine Tarifschiedsstelle angerufen. Diese stellte mit Spruch vom 14.12.2012 fest, dass die von der Beklagten zu 1) gewählte Abrechnungsmethode nicht zu beanstanden ist. Die Anträge der IG Metall auf Feststellung, dass § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrags und § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrags Regelungen enthalten, die auch für die Zeit des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 70 % bzw. 80 % des 13,5 fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch 12 zusagen, wurden zurückgewiesen. Auf den Inhalt des Spruchs der Tarifschiedsstelle wird Bezug genommen (Bl. 34 ff. d. A.).

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht die Ansicht vertreten, dass er für den Zeitraum vom 01.05.2012 bis zum 30.04.2013 einen vertraglichen Bruttogehaltsanspruch in Höhe von 6.265,80 € pro Monat habe (Bl. 97 d. A.). Dies sei im dreiseitigen Vertrag vereinbart worden. Der Wortlaut sei eindeutig. Vollkommen unklar sei, warum die Beklagten den vereinbarten Betrag in Höhe von 6.265,80 € für das BeE-Monatsentgelt nirgendwo auf den Entgeltnachweisen niederschreibe. Weder die ausgewiesenen Bruttobeträge, noch die Netto-

zahlungen erreichten den vereinbarten Betrag. Das Berechnungsverfahren des Schiedsstellenspruchs sei für die vorliegende Klage belanglos, weil es nicht um die Richtigkeit des Berechnungsverfahrens gehe, sondern um die Frage, warum das vereinbarte BeE-Monatsentgelt nicht auf dem Entgeltnachweis zu finden sei (Bl. 99 d. A.). Im Übrigen sei der Spruch der Tarifschiedsstelle nicht korrekt, da er auf einem fehlerhaften Verständnis des Einkommenssteuergesetzes beruhe. Die Annahme, dass das Transferkurzarbeitergeld eine Nettoleistung sei, die nicht von einer Bruttoleistung in Abzug gebracht werden könne, sei nicht zutreffend. Die KUG-Leistung sei ebenfalls eine Bruttoleistung, auf die lediglich im Monat der Auszahlung keine Einkommenssteuer und keine Sozialversicherungsabgaben vom Arbeitnehmer zu zahlen seien (Bl. 102 d. A.). Die Beklagten mögen erklären, warum es sich bei dem BeE-Monatsentgelt nicht um eine Bruttoentgeltzusage handeln solle. Da ein Entgelt entweder brutto oder netto, aber nicht beides sein könne, sei daraus zu schließen, dass die Beklagte der Meinung sei, das BeE-Monatsentgelt sei Nettoentgelt. Wenn das BeE-Monatsentgelt als Nettogehaltszusage zu interpretieren sei, seien ihm monatlich 2.159,00 € netto zu wenig ausgezahlt worden (Bl. 101 d. A.).

Die beiden Beklagten hafteten als Gesamtschuldner. In der Vereinbarung zu den monatlichen Vergütungszahlungen werde nicht zwischen den beiden Arbeitgeberparteien differenziert. Auf den Entgeltnachweisen seien im Übrigen sowohl die Beklagte zu 1) als auch die Beklagte zu 2) genannt (Bl. 106 d. A.).

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt:

Die Beklagten werden verurteilt, EUR 14.321,31 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagten haben die Auffassung vertreten, dass die dem Kläger geschuldete Vergütung im Zeitraum von Mai 2012 bis April 2013 korrekt abgerechnet worden sei. Zwischen

den Parteien sei keine Bruttolohnvereinbarung getroffen worden, sondern es sei die Zahlung eines Aufstockungsentgeltes als Zuschuss zum Transferkurzarbeitergeld im Sinne des Arbeitsförderungsrechts (Bl. 75 f. d. A.) vereinbart worden. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut der vertraglichen Regelungen sowie aus ihrem Sinn und Zweck, ihrer Historie und der vertraglichen Systematik. Im Übrigen entfalte der Tarifschiedsstellenspruch, der die Auslegung der Beklagten bestätigt habe, gegenüber dem Kläger als tarifgebundenem Arbeitnehmer die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils. Außerdem hafteten die Beklagten dem Kläger auch nicht gesamtschuldnerisch. Eine ausdrückliche Vereinbarung einer gesamtschuldnerischen Haftung existiere nicht. Sie könne dem dreiseitigen Vertrag auch nicht im Wege der Auslegung entnommen werden. Der dreiseitige Vertrag gliedere sich drei Teile. Abschnitt A. enthalte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2), Abschnitt B. die Begründung eines Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) und Abschnitt C. allgemeine Regelungen. Diese Aufteilung widerspreche einer gesamtschuldnerischen Haftung (Bl. 86 f. d. A.).

Mit Endurteil vom 26.11.2013 – 16 Ca 15228/12 – hat das Arbeitsgericht München die Klage als unbegründet abgewiesen.

Es hat zur Begründung ausgeführt, dem Kläger stehe für den Zeitraum von Mai 2012 bis April 2013 gemäß Abschnitt B, Ziffer 4 Abs. 1 des dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 i. V. m. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages und § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages ein Anspruch auf ein Monatsentgelt zu, bei dessen Berechnung lediglich als Referenzgröße 80 % seines bisherigen Bruttomonatseinkommens angesetzt würden. Ein Anspruch auf die von ihm begehrten Restbruttogehaltszahlungen bestehe nicht.

Für den Kläger als tarifgebundenem Arbeitnehmer ergäben sich die Vergütungsansprüche aus dem Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis mit der Beklagten zu 1) nicht allein aus der Verweisung in Abschnitt B, Ziffer 4 Abs. 1 des dreiseitigen Vertrages, sondern auch direkt aus § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages und § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages.

Die Tarifschiedsstelle habe festgestellt, dass sich aus den vorgenannten tarifvertraglichen Regelungen für die Zeit des Bezuges von KUG kein Anspruch auf eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 70 % bzw. 80 % des 13,5-fachen des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf ergebe.

Die Feststellungen eines Schiedsspruches eines Tarifschiedsgerichts im Sinne des § 101 Abs. 1 ArbGG hätten unter den Tarifvertragsparteien dieselben Wirkungen wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts, §§ 108 Abs. 4 ArbGG, 9 TVG. Der Schiedsspruch entfalte auch für die einzelnen tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer materielle Rechtskraft (BAG, Urteil vom 20.05.1960 – 1 AZR 268/57). Dies bedeute vorliegend, dass die Bruttolohnforderung des Klägers bereits an dem rechtskräftigen Schiedsspruch der Tarifschiedsstelle scheitere.

Doch selbst wenn hier keine Bindungswirkung bestünde, hätte der Kläger gleichwohl keinen Anspruch auf die geltend gemachten Bruttodifferenzbeträge. Weder aus dem dreiseitigen Vertrag noch aus den Tarifverträgen ergebe sich ausdrücklich, dass der Kläger einen Bruttolohn erhalten sollte. Es werde lediglich hinsichtlich der Berechnung der Höhe des Entgelts auf ein Bruttoeinkommen Bezug genommen. Allein aus dem Wortlaut sowohl des dreiseitigen Vertrages als auch der Regelung in § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages und § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages müsse daher nicht auf eine Bruttolohnvereinbarung geschlossen werden. Die Regelungen seien auslegungsbedürftig.

Für die von den Beklagten gewählte Berechnungsmethode spreche insbesondere der Sinn und Zweck der Regelung in § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages. Das „BeE-Monatsentgelt“ sei „unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit“ zu gewähren. Diese Formulierung sei offensichtlich gewählt worden wegen der bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des dreiseitigen Vertrages und der Tarifverträge beabsichtigten Beantragung von Transferkurzarbeitergeld (vgl. Ziffer 2 der Präambel des dreiseitigen Vertrages).

Die Regelungen im dreiseitigen Vertrag und den Tarifverträgen sollten gewährleisten, dass der Kläger in den ersten 12 Monaten Transferkurzarbeitergeld durch die Agentur für

Arbeit erhalten könne. Gemäß § 106 Abs. 3 S. 2 SGB III bleibe Arbeitsentgelt, das unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird, bei der Berechnung der Höhe des Transferkurzarbeitergeldes außer Betracht. Offensichtlich sei es Sinn und Zweck der Vergütungsregelung gewesen, dass die Beklagte zu 1) als Aufstockungsbetrag einen Arbeitgeberzuschuss zum Transferkurzarbeitergeld im Sinne von § 106 Abs. 3 S. 2 SGB III gewähre.

Gemäß §§ 105, 106 Abs. 1 S. 1 SGB III sei als Kurzarbeitergeld die Nettoentgelt Differenz aus dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt zu zahlen. Dies spreche gegen die vom Kläger vertretene Auffassung, dass das Kurzarbeitergeld als Bruttoleistung zu verstehen sei.

Abschnitt B Ziffer 4 Abs. 1 des dreiseitigen Vertrages vom 04.04.2012 i. V. m. § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages und § 2 des Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrages seien so zu verstehen, dass der Kläger in der Summe Nettozahlungen in der Höhe erhalten solle, die dem Nettogehalt entsprechen, das bei einem Anspruch auf 80 % des bisherigen Bruttogehalts multipliziert mit 13,5 geteilt durch 12 zu zahlen gewesen wäre.

Ergänzend wird wegen der Feststellungen und Erwägungen des Arbeitsgerichts auf die angegriffene Entscheidung verwiesen.

Gegen dieses ihm am 06.11.2013 zugestellte Endurteil wendet sich der Kläger mit seiner am 06.12.2013 eingelegten und am 26.02.2014 innerhalb verlängerter Frist begründeten Berufung.

Der Kläger hält an seiner Auffassung fest, dass die von der Beklagten zu 1. gewählte Berechnungsmethode nicht korrekt sei. Die erstinstanzliche Entscheidung sei fehlerhaft. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht zunächst dem Schiedsstellenspruch Bedeutung zugemessen. Dieser sei inhaltlich unrichtig, da er nicht mit den Regelungen des Einkommensteuergesetzes zusammengebracht werden könne, was dazu führe, dass seine Ausführungen für das vorliegende Verfahren keine irgendwie geartete Wirkung entfalten könnten.

Es könne nicht sein, dass ein Schiedsstellenspruch eine Bindungswirkung entfalten könne, der evident von falschen Voraussetzungen ausgehe.

Auch die Ausführungen des Arbeitsgerichts zu den vertraglichen Vereinbarungen seien nicht richtig. Entgegen seiner Auffassung sei im Vertrag ganz klar von einem Bruttomonatsentgelt die Rede. Eine Auslegung nach Sinn und Zweck sei angesichts dieses klaren Wortlauts nicht möglich. Der Abzug eines Nettobetrages von einem Bruttobetrag sei im Übrigen durchaus möglich, indem zunächst der Brutto- in einen Nettobetrag umgerechnet und dann der abzuziehende Nettobetrag subtrahiert werde. So werde etwa bei Annahmeverzug oder Vorauszahlungen vorgegangen. Auch hier sei eine Abrechnung auf Bruttobasis möglich, bei der das vereinbarte BeE-Monatsentgelt in Höhe von € 6.265,80 gezahlt werde. Anstatt eine Auslegung bei klarem Wortlaut vorzunehmen, hätte im Rahmen des objektiven Empfängerhorizontes herausgefunden werden müssen, was von den Parteien gewollt gewesen sei. Dagegen sei anscheinend lediglich untersucht worden, was für die Beklagten am sinnvollsten sei, nicht jedoch, was der Kläger verstehen und erwarten konnte. Dies verstoße gegen elementare rechtliche Grundsätze. Der Vertrag sei von den Beklagten vorgefasst worden, so dass es darauf ankomme, wie ihn der Kläger habe verstehen können. Für ihn sei es offensichtlich gewesen, dass er € 6.265,80 brutto erhalten werde, wovon ein Teil die KUG-Leistung und ein Teil der Zuschläge der Beklagten seien.

Eine andere Auslegung ergebe sich auch nicht aus den Regelungen des SGB III. Dieses regle nur, dass das Netto mit KUG-Bezug nicht höher sein solle als das Netto vor dem KUG-Bezug, stelle jedoch nicht klar, dass KUG als Nettoentgelt gewertet werden solle. Nach dem entscheidenden Einkommensteuergesetz sei die KUG-Leistung als Bruttozahlung zu betrachten, mit der Besonderheit, dass die Steuer auf „null“ gesetzt worden sei.

Das Sozialrecht gehe davon aus, dass der Betrag, der beim Arbeitnehmer ankomme, seinen Lebensstandard zu sichern bestimmt sei.

Hinsichtlich der vom Arbeitsgericht thematisierten Gesamtschuldnerhaftung sei darauf zu verweisen, dass in der Vereinbarung zur monatlichen Vergütung nicht zwischen den beiden Arbeitgeberparteien unterschieden werde. Daher sei von Gesamtschuldnerhaftung auszugehen.

Im Ergebnis sei festzuhalten, dass die Beklagten das geschuldete Entgelt, entgegen den eindeutigen vertraglichen Verpflichtungen, zu Lasten des Klägers berechnet hätten. Der Schiedsspruch führe nicht zu einer Sperrwirkung, da fehlerhaftes Recht nicht binden könne und es vorliegend um den Vertrag gehe, der von der Kollektivvereinbarung abweichen dürfe. Regelungen des SGB III stützten den Vortrag des Klägers.

Der Kläger beantragt:

- 1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26.11.2013 (16 Ca 15228/12) wird abgeändert.**
- 2. Die Beklagten werden verurteilt, € 14.321,31 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den jeweiligen Basiszinssatz der EZB sei Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.**

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagten verteidigen das Ersturteil. Seine tragenden Überlegungen seien richtig. Der Kläger habe keinen Anspruch auf höheres Transferentgelt. Die Parteien hätten keine Bruttolohnabrede getroffen. Völlig zu Recht sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die von der Beklagten zu 1. vorgenommene Berechnung des Transferentgelts richtig sei. Das Arbeitsgericht habe zu Recht festgestellt, dass der Spruch der Tarifschiedsstelle vom 14.12.2002 für die Parteien bindend wie ein Urteil sei und materielle Rechtskraft entfalte.

Jedenfalls sei der Tarifschiedsstellenspruch maßgeblich bei einer Auslegung zu berücksichtigen, wobei der Wortlaut der geschlossenen Verträge auch unabhängig von seiner Bindungswirkung gegen eine Bruttolohnabrede spreche. Auch Sinn und Zweck der ge-

troffenen Vergütungsvereinbarung sprächen gegen eine Bruttolohnabrede und für die Vereinbarung eines Aufstockungsentgeltes. Eine andere Möglichkeit, das Kurzarbeitergeld auf die zwischen dem Kläger und den Beklagten abgesprochene Vergütung anzurechnen, bestehe nicht.

Ergänzend wird wegen des Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren auf den Schriftsatz des Klägers vom 21.02.2014, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 28.03.2014 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 04.06.2014 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg. Sie ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Das Rechtsmittel ist gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig; insbesondere wurde es form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 66 Abs. 1, 11 Abs. 4, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).
2. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Der Klageantrag ist unbegründet. Die Berechnung des Transferentgeltes wurde seitens der Beklagten zu 1) entgegen klägerischer Ansicht nicht fehlerhaft durchgeführt. Das Arbeitsgericht hat dies richtig erkannt. In den Monaten mit Bezug von Transferkurzarbeitergeld führt dessen Anrechnung dazu, dass die Klagepartei keinen Anspruch auf eine Bruttovergütung in Höhe von 80 % des vorherigen Bruttoentgeltes (Referenzentgelts) hat. Dies folgt aus der Auslegung des dreiseitigen Vertrages i. V. m. § 5

Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages.

2.1 Die Klauseln des dreiseitigen Vertrages sind als allgemeine Geschäftsbedingungen gemäß § 305 Abs. 1 BGB nach ihrem objektiven Inhalt und ihrem 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 primär 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. Sobald auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann dies nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Zwecke gelten (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 281/12, NZA 2013, 787, Juris).

2.2 Die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des dreiseitigen Vertrages muss zwingend in der Zusammenschau mit dem Transfer- und Sozialtarifvertrag erfolgen. Dies ergibt sich daraus, dass die Klagepartei die monatliche Vergütung nach der vertraglichen Regelung „gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“ erhält und der Abschluss des dreiseitigen Vertrages in den Gesamtvorgang der Personalabbaumaßnahmen eingebettet ist. So wird in der Präambel des dreiseitigen Vertrages auf den Abschluss des Transfer- und Sozialtarifvertrages sowie auf den Interessenausgleich hingewiesen, verbunden mit der Feststellung, dass die Bestimmungen dieser Vereinbarung der Klagepartei bekannt seien.

Abschnitt B Nr. 4 des dreiseitigen Vertrages lautet nicht dahin, dass die Klagepartei ein Bruttoeinkommen in Höhe von 80 % des Referenzbruttogehalts erhält, sondern dass sie „80 % ihres/seines BruttoMonatsEinkommens“ „gemäß § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages“ erhält. § 5 Abs. 3 des Trans-

fer- und Sozialtarifvertrages spricht von „80 % 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 genannte Tarifvertrag von einem – bezogen auf das Referenzbruttogehalt – 80 %igen Bruttoeinkommen. Lediglich zur Berechnung der Höhe des Entgelts wird auf ein Bruttoeinkommen Bezug genommen.

In § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages ist ferner eine Regelung zur „Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit“ enthalten, womit das Transferkurzarbeitergeld im Sinne von § 111 SGB III gemeint ist, das nach Nr. 2 der Präambel des dreiseitigen Vertrages von der Beklagten zu 1) beantragt wird. Beim Transferkurzarbeitergeld handelt es sich nach § 3 Nr. 2 EStG um eine steuerfreie Leistung. Da ein Nettobetrag nicht von einem Bruttobetrag abgezogen werden kann, muss zur Umsetzung der in § 5 Abs. 3 des Transfer- und Sozialtarifvertrages vorgesehenen Anrechnung zunächst das Nettoentgelt errechnet werden, das 80 % des Referenzbruttogehalts entspricht. Die sich dabei nach Abzug des Transferkurzarbeitergeldes ergebende Differenz ist von der Beklagten zu 1) zu bezahlen. Da nur auf diese Differenz Steuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen, ergibt sich zwingend ein Bruttobetrag, der von einem Bruttoentgelt in Höhe von 80 % des Referenzbruttogehalts abweicht.

Nur diese Berechnung wird dem Sinn und Zweck der vertraglichen und der in Bezug genommenen tariflichen Regelung gerecht (so auch LAG München, 5. Kammer, Urteil vom 25.09.2013 – 5 Sa 148/13; 11. Kammer, Urteil vom 16.10.2013 – 11 Sa 385/13). Es ist erkennbar, dass die Möglichkeiten der Mitfinanzierung der Arbeitsverhältnisse in der Transfergesellschaft optimal genutzt werden und zur Entlastung der Beklagten Anrechnung finden sollten, was die dargestellte Ermittlung des BeE-Monatsentgelts zur Folge hat.

2.3 Für die Anwendung der Regelung nach § 305c Abs. 2 BGB bleibt kein Raum.

Nach der genannten Vorschrift geht ein nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden nicht behebbarer Zweifel zu Lasten des Verwenders. Damit wird vorausgesetzt, dass die Auslegung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines dieser Ergebnisse 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 § 305c Abs. 2 nicht (vgl. BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 965/11, NZA-RR 2013, 400, Juris).

Derartige erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen hier nicht. Die abrechnungstechnische Behandlung des BeE-Monatsentgelts mag zwar unter Einbeziehung des Transferkurzarbeitergeldes kompliziert erscheinen. Die Auslegung der Vertragsklausel in Verbindung mit dem in Bezug genommenen Tarifvertrag führt aber zu einem klaren Auslegungsergebnis.

3. Die übrigen erörterten Rechtsfragen, insbes. auch zur Bindungswirkung des Schiedsstellenspruchs, können mangels Entscheidungserheblichkeit dahinstehen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Den Beklagten steht mangels Beschwer gleichwohl kein Rechtsmittel gegen die vorliegende Entscheidung zur Verfügung. Der Kläger kann Revision zum Bundesarbeitsgericht einlegen; hierzu wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger 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 anderer 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/>.

Dyszak

Dr. Häusler

Stöckl