

Beglaubigte Abschrift
Arbeitsgericht Stuttgart
- Kammern Aalen -
Aktenzeichen: 9 Ca 59/19
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 21.05.2019

Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Mdt. z. K. Rücksprache		Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen		
16. AUG. 2019		
Erledigt	Fristen - Termine	Bearbeitet
.....

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Göppingen
Poststraße 14 A, 73033 Göppingen**

gegen

- Bekl. -

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Aalen - - 9. Kammer - durch die
Richterin , d. ehrenamtl. Richter und d. ehrenamtl. Richter auf die münd-liche Verhandlung
vom 21.05.2019

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 700,00 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.07.2018 an den Kläger zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 816,67 EUR brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 02.12.2018 an den Kläger zu bezahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
5. Der Streitwert wird festgesetzt auf 1.516,67 EUR.
6. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung tariflicher Mitgliederboni.

Die Klagepartei ist bei der Beklagten beschäftigt und Mitglied der IG Metall. Die Beklagte schloss aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten mit der IG Metall einen „Ergänzungstarifvertrag vom 01.01.2017“, der auszugsweise wie folgt lautet:

„§ 4 Zusätzliches Urlaubsgeld

4.1 Beschäftigte

4.1.1 In 2017, 2018

Das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 4 des Urlaubsabkommens für Beschäftigte zum ERA-TV in der Metall- und Elektroindustrie Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14.06.2005 entfällt für die Kalenderjahre 2017 und 2018. IG Metall Mitglieder erhalten stattdessen einen einmaligen Mitgliederbonus nach folgender Maßgabe:

Alle bei der Firma R. angestellten Beschäftigten gem. Ziff. 4.1.1.3 erhalten unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung folgende Mitgliederboni, wenn sie zum Zeitpunkt der jeweiligen Fälligkeit zudem Mitglied der IG Metall sind und dies gegenüber der Firma R. bis zum 15.06. des jeweiligen Kalenderjahres nachweisen:

4.1.1.1 *Einen einmaligen Bonus zum 30.06.2017, [...]*

4.1.1.2 *Einen einmaligen Bonus zum 30.06.2018, der sich wie folgt berechnet:
600,00 EUR brutto x Anzahl der bei der Firma R. angestellten Beschäftigten gem. Ziff. 4.1.1.3 zum 30.06.2018 im Verhältnis zur Anzahl der Mitglieder der IG Metall nach Maßgabe der Ziff. 4.1.1 zum 30.06.2018.*

4.1.1.3 *Beschäftigte im Sinne von § 4.1 sind alle bei der Firma R. angestellten Beschäftigten im Sinne des § 5 BetrVG, ausschließlich Auszubildenden nach BBiG. Leiharbeiter, leitende Angestellte und solche Angestellten, die dem Anwendungsbereich der tarifvertraglichen Regelungen hier aus sonstigen Gründen nicht unterfallen, sind hiervon ausdrücklich ausgenommen. Ausgenommen sind insbesondere Heimarbeiter und geringfügig Beschäftigte.*

[...]

§ 5 Betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)

5.1 Beschäftigte

5.1.1 In 2017 und 2018

Die betriebliche Sonderzahlung gemäß § 2.1 bis § 2.4 des Tarifvertrages über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie, Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14.06.2005

entfällt für die Kalenderjahre 2017 und 2018. IG Metall-Mitglieder erhalten stattdessen einen einmaligen Mitgliederbonus nach folgender Maßgabe:

Alle bei der Firma R. angestellten Beschäftigten gem. Ziff. 5.1.1.3 erhalten unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung folgende Mitgliederboni, wenn sie zum Zeitpunkt der jeweiligen Fälligkeit zudem Mitglied der IG Metall sind und dies gegenüber der Firma R. bis zum 30.06. des jeweiligen Kalenderjahres nachweisen:

5.1.1.1 Einen einmaligen Bonus zum 01.12.2017, [...]

*5.1.1.2 Einen einmaligen Bonus zum 01.12.2018, der sich wie folgt berechnet:
700,00 EUR brutto x Anzahl der bei der Firma R. angestellten Beschäftigten gem. Ziff. 5.1.1.3 zum 01.12.2018 im Verhältnis zur Anzahl der Mitglieder der IG Metall nach Maßgabe der Ziff. 5.1.1 zum 01.12.2018“*

Am 27.03.2017 fand bei der Beklagten eine Betriebsversammlung statt, bei der die Geschäftsführung u.a. von wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der Notwendigkeit einer Reduzierung der Gehälter berichtete. Am 07.04.2017 erfolgte eine Informationsveranstaltung, hinsichtlich derer die Geschäftsführung der Beklagten im Nachgang ein Schreiben an die Mitarbeiter (Anl. B10) fertigte, das auszugsweise wie folgt lautet:

Wie bereits auf der Betriebsversammlung am 27. März vorgetragen, sind einschneidende Maßnahmen zum Erhalt der Fa. R. notwendig. Die IMG und die Mitgliederversammlung hat 31.März das Anliegen der Geschäftsführung und der Gesellschafter, die Löhne und Gehälter ab 1. Januar 2018 bis zum 31.12.2018 um 10% abzusenken, und Sonderzahlungen in diesem Zeitraum auszusetzen, ablehnt hat wollen wir Sie in der heutigen Veranstaltung nochmals über die Details informieren.

*Ziel dieser Veranstaltung ist, Ihnen nochmals Sie den Ernst der Lage aufzuzeigen. Wir sollten doch alle gemeinsam das Ziel haben, die Fa. R. langfristig zu sichern und Wettbewerbsfähig zu machen. Weil die IGM unseren Weg ablehnt wollen wir mit jedem Mitarbeiter eine vertragliche Vereinbarung treffen, in der Sie die genannten Kürzungen durch Vertragsabschluss mittragen und bestätigen. Sollte uns **dies nicht gemeinsam** gelingen, wird die Fa. R. zum Jahresende geschlossen.“*

Die Parteien schlossen, nachdem auch der bei der Beklagten eingerichtete Betriebsrat mit Schreiben vom 12.04.2017 bei den Mitarbeitern um Unterzeichnung der Verzichtserklärung geworben hatte (Anl. B11), „mit Wirkung zum 01.01.2018“ einen „Nachtrag zum Arbeitsvertrag“, der auszugsweise folgende Regelung enthält:

„II. Einvernehmliche, befristete Lohnabsenkung, Sonderzahlungen
1. [...]

2. *Der Arbeitnehmer verzichtet auf Sonderzahlungen, Einmalzahlungen und Boni welcher Art auch immer im Zeitraum ab Unterzeichnung, spätestens aber ab 01.05.2017, bis zum 31.12.2021.“*

Mit Schreiben vom 14.06.2018, das der Beklagten ausweislich des Rückscheins am 15.06.2018 zugegangen ist, forderte die IG Metall für die in der angefügten Mitgliederliste, auf der sich die Klagepartei befand, die Beklagte zur Zahlung des sich aus § 4.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags vom 01.01.2017 ergebenden Mitgliederbonus in Höhe von 700,00 EUR auf.

Mit Schreiben vom 19.12.2018 machte die IG Metall unter Beifügung einer aktuellen Mitgliederliste, auf der wiederum auch die Klagepartei aufgeführt war, die Zahlung des sich aus § 5.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags vom 01.10.2017 ergebenden Mitgliederbonus in Höhe von 816,67 EUR geltend.

Eine Zahlung erfolgte seitens der Beklagten nicht.

Mit Klageschrift vom 31.01.2019 machte die Klagepartei die Zahlung dieser Boni sowie Verzugspauschalen gerichtlich geltend.

Die Klagepartei behauptet, die IG Metall habe gegen den Nachtrag zum Arbeitsvertrag Stellung bezogen und sich gerade nicht passiv verhalten. Sie habe zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht, dass sie den streitgegenständlichen Verzicht gerade nicht gebilligt habe. Sie sei nicht in der Lage gewesen zu verhindern, dass die betroffenen Mitarbeiter den Nachtrag zum Arbeitsvertrag unterschreiben, schließlich handle es sich um eine Willenserklärung der betroffenen Mitarbeiter. Gebilligt habe sie die Unterschrift jedoch nicht, vielmehr sei den Mitgliedern in Beratungen empfohlen worden, den Nachtrag nicht zu unterschreiben, weshalb im Ergebnis auch nicht alle IGM-Mitglieder diesen Nachtrag unterschrieben hätten. Herr P. habe der Beklagten keinen Freibrief gegeben, auf Betriebsebene abweichende Lösungen zu finden, die er bewusst an sich vorbeilaufen lassen würde. Vielmehr sei darauf hingewiesen worden, dass eine Verzichtserklärung nicht in Stuttgart zur Billigung vorgelegt werden würde, da man eine solche Lösung, die Rechte aus dem streitgegenständlichen Tarifvertrag schmälere oder streiche, nicht akzeptieren werde. Im Innenverhältnis sei es absolut unüblich, dass der 1. Bevollmächtigte einer Verwaltungsstelle in einer Tarifverhandlung auf Rechtspositionen verzichte, ohne dies vorher mit der ihn mandatierenden Bezirksleitung abzustimmen.

Die Klagepartei ist der Auffassung, in den Verzichtvereinbarungen liege schon kein Vergleich im Sinne des § 4 Abs. 4 TVG, jedenfalls scheitere die Beklagte an der Voraussetzung, dass der Vergleich von den Tarifvertragsparteien gebilligt werden müsse. Eine konkludente Genehmigung der IG Metall liege nicht vor. Da der Ergänzungstarifvertrag, auf dem der Anspruch beru-

he, am 12.07.2017 und damit nach dem Nachtrag zum Arbeitsvertrag unterschrieben worden sei, habe die IG Metall abschließend dokumentiert, dass eine Billigung des Verzichts gerade nicht erfolgen solle. Daraus, dass drei Mitarbeiter den Nachtrag zum Arbeitsvertrag nicht unterschrieben hätten, könne die Beklagte keine Vorteile ziehen, ebenso wenig wie aus dem Umstand, dass die IG Metall für 2017 keine Forderungen gestellt habe. Sie habe die Sonderzahlungen im Jahr 2017 nicht aus eigenem Recht einklagen können, da es sich um individuelle Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer handle. Eine unterlassene Geltendmachung durch die betroffenen Arbeitnehmer führe gerade nicht zu einem gebilligten Vergleich im Sinne des § 4 Abs. 4 TVG. Auch die manteltarifvertragliche sechsmonatige Ausschlussfrist sei mit der Geltendmachung vom 19.12.2018 eingehalten.

Die Klagepartei beantragt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, € 700.- brutto, nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.07.2018, an den Kläger zu bezahlen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, € 816,67 brutto, nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 02.12.2018, an den Kläger zu bezahlen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Verzugsschaden in Höhe von 80,00 EUR zu bezahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, die IG Metall sei über den gesamten Verlauf der Verhandlungen bezüglich der wirtschaftlichen Situation und der erforderlichen Gehaltskürzungen informiert gewesen, was sich u.a. aus einer E-Mail vom 22.03.2017 (Anl. B8) ergebe, und habe sich in Kenntnis der mit den Mitarbeitern geschlossenen Verzichtvereinbarungen zur Unterzeichnung des Ergänzungstarifvertrags begeben. Zwar hätten sich die Verhandlungen mit der IG Metall als schwierig erwiesen, da diese wenig bereit gewesen sei, Bonusverzichte etc. für ihre Mitglieder zu akzeptieren, wenn dafür der Arbeitsplatz erhalten bliebe. So habe sie am 11.12.2016 auch einen Entwurf für einen Ergänzungstarifvertrag vorgelegt, welcher eben gerade wiederum eine Bonuszahlung enthalten habe (Anl. B4). Nachdem die Beklagte Herrn P. mitgeteilt habe, dass sowohl eine Lohnabsenkung um 10% als auch eine Aussetzung von Sonderzahlungen aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage für den Fortbestand der Beklagten unabdingbar seien (Anl. B6), sei es zu weiteren Gesprächen gekommen, da die IG Metall, trotz der Zustim-

mung des Betriebsrats zu Einsparungsmaßnahmen und der Akzeptanz der Belegschaft, nicht habe an diesen Einsparmaßnahmen partizipieren wollen. Der ursprüngliche Ergänzungstarifvertrag habe keinerlei Bonuszahlungen und keinerlei tarifliche Lohnerhöhungen vorgesehen (Anl. B7). Die IG Metall sei unnachgiebig in diesen Punkten gewesen, obwohl u.a. die Geschäftsführung mittels Zahlen und Daten vorgetragen habe, dass die Sonderzahlungen nicht tragbar für das Unternehmen seien. In diesen Gesprächen sei kommuniziert worden, dass ein Verzicht in gleicher Weise mit den Arbeitnehmern gestaltet werden müsse. Herr P. habe darauf geantwortet, dass er für diesen Verzicht nach Stuttgart fahren müsse, um die Genehmigung einzuholen. Dies würde er zeitlich kaum schaffen und er könne auch für die mögliche, erforderliche Zustimmung der übergeordneten Tarifstelle nicht garantieren, aber wenn die Arbeitnehmer diesen Verzicht freiwillig unterschreiben würden, dann würde er sich nicht dagegen wenden. Es sei gegenüber der Beklagten so dargestellt worden, dass Herr P. eben gerade nicht die Kompetenz für einen derartigen Verzicht im Rahmen der Erstellung des Ergänzungstarifvertrags gehabt hätte, denn dieser habe gegenüber dem Beirat der Beklagten Herrn R. und dem ehemaligen Geschäftsführer Herrn S. geäußert „das kann ich Ihnen jetzt schon sagen, dass ich die Zustimmung hierfür nicht durch bekomme“. Am 18.05.2017 sei es zu einer erneuten Verhandlungsrunde gekommen, bei der erneut der Verzicht diskutiert worden sei, bevor letztlich am 28.06.2017 der Ergänzungstarifvertrag geschlossen wurde.

Die Beklagte meint, die IG Metall habe trotz Kenntnis geschwiegen und damit konkludent eine Genehmigung für die Verzichtserklärungen erteilt. Dies ergebe sich insbesondere daraus, dass die IG Metall nicht nur Kenntnis davon gehabt habe, dass die Verzichtserklärungen mit den Arbeitnehmern bereits Anfang April 2017 unterzeichnet gewesen waren, sondern ihr auch der Wortlaut bekannt gewesen sei, bevor der Ergänzungstarifvertrag am 28.06.2017 abgeschlossen wurde. Die Beklagte fühle sich von der IG Metall betrogen, da Herr P. die Beklagte bewusst über seine Kompetenz getäuscht und die Beklagte in die Individualvereinbarungen förmlich hineingetrieben habe. Die Verichtsvereinbarungen seien auch weiter sowohl von den Arbeitnehmern als auch von der IG Metall als wirksam behandelt worden, was sich daran zeige, dass hinsichtlich der Bonuszahlungen 2017 weder einer der Mitarbeiter die Beklagte auf Zahlung verklagt habe noch die IG Metall diesbezüglich Forderungen gestellt habe. Schon aus diesem Verhalten ergebe sich eine Indizwirkung, dass die IG Metall von der Verichtsvereinbarung Kenntnis gehabt habe und diese stillschweigend akzeptiert und somit genehmigt habe. Zumindest habe die IG Metall bewusst ihre Mitglieder nicht aufgeklärt und nicht tarifgerecht und tarifkonform beraten und vertreten und sich damit auch tarifvertragsbrüchig verhalten. Schließlich sei auch die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 18.1.2 des Manteltarifvertrags Metall nicht gewahrt.

Ergänzend wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze samt Anlagen und die Protokolle der mündlichen Verhandlungen verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat in der Sache überwiegend Erfolg. Sie ist zulässig und zum überwiegenden Teil begründet.

I.

Die Klage ist zulässig. Insbesondere sind die Klageanträge hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die weiteren Zulässigkeitsvoraussetzungen liegen vor.

II.

Die Klage ist auch überwiegend begründet. Der Klagepartei waren die geltend gemachten Bonuszahlungen zuzüglich Zinsen zuzusprechen, die Verzugspauschalen jedoch nicht.

1. Der Anspruch auf den Mitgliederbonus in Höhe von 700,00 EUR ergibt sich aus § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG in Verbindung mit § 4 Ziff. 4.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags vom 01.01.2017. Ein wirksamer Verzicht im Sinne des § 4 Abs. 4 TVG auf diesen Anspruch ist nicht gegeben.
 - a) Die Anspruchsvoraussetzungen des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG in Verbindung mit § 4 Ziff. 4.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags vom 01.01.2017 sind gegeben. Die Klagepartei ist als Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft IG Metall gemäß § 3 Abs. 1 TVG und die Beklagte als Arbeitgeberin gemäß § 2 Abs. 1 TVG tarifgebunden. Gemäß Ziff. 4.1.1 in Verbindung mit Ziff. 4.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags erhalten alle bei der Beklagten angestellten Beschäftigten unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung einen einmaligen Bonus zum 30.06.2018, wenn sie zum Zeitpunkt der jeweiligen Fälligkeit zudem Mitglied der IG Metall sind und dies gegenüber der Beklagten bis zum 15.06.2018 nachweisen. Der Bonus berechnet sich ausgehend von einem Betrag in Höhe von 600,00 EUR anhand des Verhältnisses von Mitgliedern der IG Metall, die bei der Beklagten beschäftigt sind, und der Gesamtzahl der bei der Beklagten Beschäftigten. Unstreitig sind bei der Beklagten 77 Mitarbeiter im Sinne der Ziff. 4.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags beschäftigt, wovon 66 Mitglied in der IG Metall sind. Die Höhe der sich aus diesem Verhältnis ergebenden zum 30.06.2018 fälligen Bonuszahlung (600,00 EUR x 77 : 66 = 700,00 EUR) ist zwischen den Parteien auch nicht streitig. Der gemäß Ziff. 4.1.1 im letzten Absatz des Ergänzungstarifvertrags erforderliche Nachweis der Mit-

gliedschaft zum 15.06.2018 ist durch das Schreiben vom 14.06.2018, das der Beklagten ausweislich des Rückscheins am 15.06.2018 zuzuging, erfolgt. Die Klagepartei ist auf der in dem Schreiben angehängten Mitgliederliste aufgeführt.

b) Der Anspruch ist nicht aufgrund eines Verzichts der Klagepartei gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG ausgeschlossen. Der in dem Nachtrag zum Arbeitsvertrag in Ziff. II.2. enthaltene Verzicht „auf Sonderzahlungen, Einmalzahlungen und Boni welcher Art auch immer“ ist mangels Billigung der tarifschließenden Gewerkschaft unwirksam.

aa) Gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Diese Ausnahme rechtfertigt sich vor dem Hintergrund des Zwecks des § 4 Abs. 4 TVG, die unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrags auch in seinem Anwendungs- und Durchführungsstadium zu sichern. Dieser Zweck entfällt, wenn die Tarifvertragsparteien selbst einem Verzicht des Arbeitnehmers auf dessen tarifliche Rechtspositionen zustimmen. Ein Verzicht liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über ein tarifliches Recht in der Art verfügt, dass er dieses Recht verliert oder es nicht mehr durchsetzen kann. Dementsprechend umfasst der Begriff des Verzichts den Erlassvertrag, § 397 Abs. 1 BGB, das negative Schuldanerkenntnis, § 397 Abs. 2 BGB, und die Ausgleichsquittung ebenso wie eine Vereinbarung, die einem Vertragsanspruch die Durchsetzbarkeit nimmt oder die Verpflichtung eine Klage zurückzunehmen. Billigung im Sinne des § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG bedeutet Zustimmung im Sinne der §§ 182 ff. BGB. Mithin bedarf es einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung beider Tarifvertragsparteien, die vorher (Einwilligung) oder auch nachträglich (Genehmigung) erteilt werden kann. Für die Abgabe dieser Willenserklärung zuständig sind die Organe der Tarifvertragsparteien, die von den Tarifvertragsparteien zur Erteilung der Zustimmung ermächtigt sind (Löwisch/Rieble, TVG, 4. Aufl. 2017, § 4 Rn. 707; Franzen in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2019, § 4 TVG Rn. 44, 46).

bb) Mit dem Nachtrag zum Arbeitsvertrag hat die Klagepartei auf sich aus dem Ergänzungstarifvertrag vom 01.01.2017 ergebende Rechte verzichtet. Von einem Verzicht im Sinne des § 4 Abs. 4 TVG kann damit ausgegangen werden. Eine Billigung dieses Verzichts durch die tarifschließende Gewerkschaft IG Metall ist jedoch nicht ersichtlich. Es kann angenommen werden, dass die Zustimmung der Beklagten als Partei des fraglichen Ergänzungstarifvertrags durch Unterzeichnung des Nachtrags zum Arbeitsvertrag vorliegt. Demgegenüber ist nicht ersichtlich, dass auch eine der IG Metall zurechenbare Willenserklärung abgegeben wurde, mit der diese den Ver-

zicht entsprechend gebilligt hätte. Diesbezüglich war die Beklagte darlegungs- und beweisbelastet. Die Willenserklärung des Arbeitnehmers, die zum Abschluss der den Verzicht enthaltenden Vereinbarung abgegeben wurde, ist von derjenigen, mit der die Tarifvertragsparteien eine solche Vereinbarung billigen, zu unterscheiden. Eine derartige Erklärung der tarifschließenden IG Metall, Bezirksleitung Baden-Württemberg, ist nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich. Rechtsfolge ist, dass der im Nachtrag zum Arbeitsvertrag enthaltene Verzicht gemäß § 134 BGB nichtig und damit unwirksam ist.

- (1) Eine Billigung im Sinne einer (vorherigen) Einwilligung oder (nachträglichen) Genehmigung kann zwar durchaus auch konkludent erfolgen. Hierfür müssen aber ausreichende tatsächliche Umstände vorliegen, die auf eine solche konkludente Zustimmung schließen lassen. Hier ergibt sich bereits aus dem eigenen Vortrag der Beklagten, dass solche Umstände nicht vorliegen, aus denen auf eine konkludente Billigung geschlossen werden könnte. So schildert die Beklagte zwar, die IG Metall sei über den gesamten Zeitraum der Tarifvertragsverhandlungen über die wirtschaftliche Situation der Beklagten und die aufgrund dessen notwendige Gehaltskürzung und Bonusaussetzung informiert gewesen, habe Kenntnis gehabt hinsichtlich der Verzichtsvereinbarungen mit den Mitarbeitern und deren Wortlaut. Die dahingehende Kenntnis genügt allerdings für sich genommen nicht, um daraus auf das Vorliegen einer Willenserklärung zu schließen, mit der diese Verzichtsvereinbarungen die Zustimmung der IG Metall gefunden hätten.

Abgesehen davon ergibt sich auch aus der von der Beklagten vorgelegten E-Mail vom 22.03.2017 (Anl. B8) keine dahingehende Willenserklärung der IG Metall, denn die E-Mail stammt vom Betriebsrat. Dieser E-Mail könnte auch nur entnommen werden, dass der Betriebsrat gegenüber der IG Metall mitgeteilt hat, dass er bereit ist die Entgeltkürzungen mitzutragen. Das sagt noch nichts über die Bereitschaft der IG Metall aus, Selbiges zu tun. Zumal die IG Metall, wie die Beklagte vorträgt, noch am 11.12.2016 im Rahmen der Tarifverhandlungen einen Entwurf für einen Ergänzungstarifvertrag vorgelegt hat, der eben gerade wiederum eine Bonuszahlung enthalten habe (Anl. B4). Dies zeigt, dass die IG Metall zu diesem Zeitpunkt jedenfalls solche Bonuszahlungen wohl als Gegenleistung für ein Entgegenkommen an anderer Stelle angesehen hat.

Wenn die Beklagte dann jedoch weiter erklärt, dass der ursprüngliche Ergänzungstarifvertrag keinerlei Bonuszahlungen vorgesehen habe und hierzu auf

Anlage B7 verweist, so ist zu bemerken, dass es sich bei dieser Anlage um einen Entwurf handelt, den die Beklagte der IG Metall per E-Mail geschickt hat. Im Rahmen von Tarifverhandlungen ist es nicht ungewöhnlich, dass die jeweiligen Tarifpartner gegenseitig Entwürfe austauschen, in denen manche Punkte enthalten sind, andere dafür wiederum nicht. Jedenfalls sagt dieser von der Beklagten stammende Entwurf nichts über eine Zustimmung der IG Metall bezüglich dieses Entwurfs aus. Das erkennt die Beklagte offenbar auch selbst, wenn sie bei ihrer Schilderung des Verhandlungsverlaufs vorträgt, die IG Metall sei weiter unnachgiebig in diesen Punkten gewesen. Auch wenn die Beklagte erklärt, sie habe die Sonderzahlungen nicht für tragbar für das Unternehmen gehalten, so handelt es sich dabei um ihre Auffassung, die sie versucht hat gegenüber der IG Metall darzustellen. Das gilt auch für die als Anlage B6 vorgelegte E-Mail der Beklagtenvertreter an die Herren Purschke und Holz. Dies stellt lediglich einen Beleg für den Willen der Beklagten dar, dass aus ihrer Sicht eine Lohnabsenkung um 10% und eine Aussetzung von Sonderzahlungen erforderlich sei, mehr aber nicht, da sie nichts darüber aussagt, wie die Reaktion der Herren P. und H. oder der IG Metall diesbezüglich ausgesehen hat.

- (2) Ob der bei der Beklagten eingerichtete Betriebsrat mit den Lohnabsenkungen und der Aussetzung von Sonderzahlungen einverstanden war und bei der Belegschaft für die Unterzeichnung der Verzichtvereinbarungen geworben hat, ist unerheblich. Der Betriebsrat ist nicht die Tarifvertragspartei, deren Zustimmung zu solchen Verzichtserklärungen erforderlich ist. Aus dem Einverständnis des Betriebsrats und dessen Einbindung in die Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft lässt sich somit nichts ableiten hinsichtlich der Frage der gemäß § 4 Abs. 4 TVG erforderlichen Billigung der Tarifvertragspartei.
- (3) Selbst die Behauptung der Beklagten als wahr unterstellt, Herr P. hätte ihr gegenüber erklärt, er müsse für den Verzicht nach Stuttgart fahren, um die Genehmigung einzuholen, was er zeitlich kaum schaffen würde und auch für die mögliche erforderliche Zustimmung der übergeordneten Tarifstelle nicht garantieren könne, aber wenn die Arbeitnehmer freiwillig den Verzicht unterschreiben würden, würde er sich nicht dagegen wenden, ergibt sich aus dieser Behauptung die von der Beklagten angeführte Rechtsfolge der konkludenten Billigung nicht. Aus dieser Äußerung lässt sich vor allem entnehmen, dass Herr P. eindeutig erklärt hat, dass er die Genehmigung von Stuttgart braucht. Weiter lässt sich entnehmen, dass er dabei erklärt hat, dass die Zustimmung der übergeordneten Tarifstelle erforderlich ist. Diese übergeordnete Tarifstelle

in Stuttgart ist die Bezirksleitung Baden-Württemberg. Diese ist auch diejenige, in dessen Vertretung Herr P. als 1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle G. letztlich den Ergänzungstarifvertrag vom 01.01.2017 geschlossen hat (was auch aus der Unterschriftenzeile des Ergänzungstarifvertrags ersichtlich ist). Demnach ist die Bezirksleitung Baden-Württemberg auch diejenige Stelle, deren Billigung für einen Verzicht der Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 4 TVG erforderlich ist. Selbst wenn also Herr P. tatsächlich erklärt hat, dass er sich nicht dagegen wenden würde, wenn die Arbeitnehmer diesen Verzicht freiwillig unterschreiben würden, dann lässt sich dem – insbesondere wenn er dazu erklärt hat, dass er die erforderliche Zustimmung wohl nicht wird einholen können – nicht entnehmen, dass er ein Vorgehen der Beklagten mit solchen Individualvereinbarungen mit den Mitarbeitern an sich vorbei laufen lassen würde und quasi „ein Auge zudrücken“ würde. Vielmehr lässt sich aus dieser Äußerung in dem Zusammenhang nur ableiten, dass Herr P. wohl nicht verhindern kann, dass die Beklagte Individualvereinbarungen mit ihren Mitarbeitern schließt, aber aus seiner Sicht die Zustimmung der Bezirksleitung erforderlich ist und er diese wohl nicht beschaffen können wird.

Damit hat Herr P. die Beklagte aber auch nicht über seine Kompetenzen getäuscht. Diesbezüglich trägt die Beklagte auch widersprüchlich vor. Einerseits erklärt sie, sie sehe in der von Herrn P. getätigten Äußerung eine (konkludente und für die IG Metall wirksame) Zustimmungserklärung zu den Verzichtsvereinbarungen der Arbeitnehmer. Andererseits fühlt sie sich getäuscht, weil Herr P. gerade nicht die Kompetenz für einen derartigen Verzicht gehabt habe und ihr gegenüber dies so dargestellt habe, weil er gegenüber Herrn R. und Herrn S. geäußert habe, dass er „die Zustimmung hierfür nicht durch bekomme“. Genau dieser Äußerung lässt sich eindeutig entnehmen, dass Herr P. nicht über die Wirksamkeit von Verzichtsvereinbarungen bestimmen konnte, sondern vielmehr die Auffassung mitgeteilt hat, dass aus seiner Sicht auch die Bezirksleitung Stuttgart der IG Metall diese Zustimmung nicht erteilen würde. Ein tarifvertragsbrüchiges Verhalten seitens Herrn P. oder der IG Metall ist hierin nicht zu erkennen.

Ausgehend von diesen Umständen hätte die Beklagte nicht vernünftigerweise darauf schließen können, dass in einem darauf folgenden „Schweigen“ der IG Metall im Jahr 2017 eine konkludente Billigung ihres Vorgehens mit den Individualvereinbarungen vorgelegen hat. Vielmehr lässt sich daraus, dass die IG Metall, nachdem am 18.05.2017 nochmals in einer Verhandlungsrunde über

den Verzicht diskutiert worden ist und trotzdem in dem einen Monat später erfolgten Abschluss des Ergänzungstarifvertrags die Bonuszahlungen für IG Metall-Mitglieder enthalten waren, ableiten, dass die IG Metall diese Ansprüche tarifvertraglich festhalten wollte, um die aus § 4 Abs. 1 TVG folgende unmittelbare und zwingende Wirkung für diese Ansprüche auszulösen.

- (4) Dass die Verichtsvereinbarungen mit den Mitarbeitern der Beklagten und so auch mit der Klagepartei nicht mit dem „Segen“ der IG Metall abgeschlossen worden sind, lässt sich auch der Verlautbarung der Beklagten im Nachgang zur Informationsveranstaltung vom 07.04.2017 (Anl. B10) entnehmen. Der damalige Geschäftsführer Herr S. hat darin ausdrücklich erklärt, dass die IG Metall das Anliegen der Geschäftsführung und der Gesellschafter Sonderzahlungen auszusetzen abgelehnt hat. Weiter hat er ausgeführt, dass die Beklagte deshalb mit jedem Mitarbeiter eine vertragliche Vereinbarung treffen will, weil die IG Metall den Weg der Beklagten ablehnt. Gerade diese Aussage zeigt, dass die Beklagte bewusst und gewollt ohne die Zustimmung der tarifschließenden Gewerkschaft gehandelt hat, weil diese sich in Bezug auf Lohnabsenkungen und Sonderzahlungen „quer gestellt“ hat. Gerade ein solches Vorgehen an der Gewerkschaft vorbei will aber § 4 Abs. 4 TVG verhindern. Es soll gerade von Gesetzes wegen sichergestellt werden, dass ein Arbeitgeber, dem es im Rahmen von Tarifvertragsverhandlungen vielleicht gerade nicht gelingt eine bestimmte Forderung gegenüber der Gewerkschaft durchzusetzen, einfach einzelvertragliche Abreden trifft, durch die die dann ausgehandelten tarifvertraglichen Ergebnisse wieder abbedungen werden. Ein solches Vorgehen erlaubt § 4 Abs. 4 TVG nur, wenn die Gewerkschaft, z.B. weil es bestimmte Einzelfälle gibt, in denen ihr das gerechtfertigt erscheint, diesbezüglich auch einverstanden ist. Ein solches Einverständnis der tarifschließenden Gewerkschaft IG Metall kann hier allerdings nicht erkannt werden.
- c) Die sechsmonatige Ausschlussfrist gemäß § 18 des Manteltarifvertrags Metall ist von Klägerseite eingehalten. Zwar war die Bonuszahlung zum 30.06.2018 fällig und wurde bereits mit Schreiben vom 14.06.2018 geltend gemacht. Eine vorzeitige Geltendmachung schadet hier allerdings nicht, vor allem wenn sie verbunden ist mit der weiteren Voraussetzung des Nachweises der Gewerkschaftsmitgliedschaft, die nach Maßgabe des Ergänzungstarifvertrags bis zum 15.06.2018 zu erfolgen hatte. Mit dem Schreiben vom 14.06.2018 wurde auch keine frühere Zahlung als zum 30.06.2018 geltend gemacht. Das Schreiben genügt den Anforderungen an eine im Sinne der Einhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist ausreichende Geltendmachung.

2. Die Klagepartei hat auch Anspruch auf den Mitgliederbonus gemäß § 4 Abs. 1 TVG in Verbindung mit § 5 Ziff. 5.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags in Höhe von 816,67 EUR. Der gemäß Ziff. 5.1.1 im letzten Absatz des Ergänzungstarifvertrags geforderte Nachweis der Mitgliedschaft zum 30.06.2018 ist durch das Schreiben vom 14.06.2018 erfüllt. Die Klagepartei war auch zum Fälligkeitszeitpunkt 01.12.2018 Mitglied der IG Metall. Die Berechnung erfolgt ausgehend vom Betrag von 700,00 EUR gleichfalls auf Grundlage von unstreitig 77 Mitarbeitern, wovon 66 Mitglied der IG Metall sind, so dass sich der Betrag von $(700 \times 77 : 66 =)$ 816,67 EUR errechnet.

Auch dieser Anspruch ist mangels wirksamen Verzichts durch den Nachtrag zum Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen. Eine Billigung dieses Verzichts durch die tarifschließende Gewerkschaft IG Metall, die gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG erforderlich wäre, liegt nicht vor. Auf die obigen Ausführungen wird verwiesen.

Die sechsmonatige Ausschlussfrist aus § 18 des Manteltarifvertrags Metall ist durch die Geltendmachung vom 19.12.2018 aufgrund dessen, dass die Bonuszahlung zum 01.12.2018 fällig war, gleichfalls unzweifelhaft eingehalten.

3. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Absatz 2 Nr. 1, 288 Absatz 1 BGB. Gemäß § 4 Ziff. 4.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags ist die Bonuszahlung in Höhe von 700,00 EUR fällig zum 30.06.2018 und gemäß § 5 Ziff. 5.1.1.2 des Ergänzungstarifvertrags ist die Bonuszahlung in Höhe von 816,67 EUR fällig zum 01.12.2018, sodass ab dem jeweiligen Folgetag Verzugszinsen geschuldet sind.
4. Ein Anspruch auf die Verzugspauschalen besteht hingegen nicht. Dem von der Klagepartei aus § 288 Abs. 5 BGB abgeleiteten Anspruch steht § 12a ArbGG entgegen (BAG vom 25.09.2018 – 8 AZR 26/18, AP Nr. 6 zu § 288 BGB).

III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 91 Abs. 1 Satz 1, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Das Unterliegen der Klagepartei hinsichtlich der Verzugspauschalen wurde als geringfügiges Unterliegen im Sinne des § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO gewertet, so dass der Beklagten die gesamten Kosten aufzuerlegen waren.

Die Streitwertfestsetzung beruht dem Grunde nach auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Der Höhe nach ergibt sich der festgesetzte Streitwert aus der Summe der eingeklagten Forderungen, wobei die Verzugspauschalen als Nebenforderung nicht hinzuzurechnen waren, § 4 Abs. 1 Hs. 2 ZPO.

Soweit die Berufung nicht ohnehin gesetzlich zulässig ist, bestand kein Anlass die Berufung gesondert zuzulassen. Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben. Auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil können d. Parteien Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Parteien unterlegen sind, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstraße 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

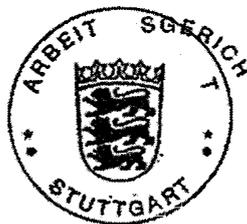
Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Das Rechtsmittel kann auch durch elektronisches Dokument, nicht aber mit einfacher Email, eingelegt und begründet werden. Hierzu wird auf § 46c Arbeitsgerichtsgesetz hingewiesen.
3. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:



Beglaubigt
Aalen, den 14.08.2019

Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle

Dieses Schreiben wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.

Informationen zum Schutz personenbezogener Daten bei deren Verarbeitung durch die Justiz nach Artikel 13 und Artikel 14 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung finden sich auf der Internetseite des Gerichts unter dem Menüpunkt "Service" / "Informationen zum Datenschutz in der Justiz". Auf Wunsch übersenden wir diese Informationen auch an Verfahrensbeteiligte in Papierform.