ArbG Rosenheim, Endurteil v. 09.09.2021 – 5 Ca 112/21

Titel:

Nachwirkung eines Firmentarifvertrags

Normenkette:

TVG § 4 Abs. 5

Leitsatz:

Zur Auslegung eines Firmentarifvertrags, der keinen ausdrücklichen Ausschluss einer Nachwirkung für den Fall vorsieht, dass wegen des Ausspruchs von betriebsbedingten Kündigungen eine auflösende Bedingung greift und der Tarifvertrag mit sofortiger Wirkung endet, sondern die Schlussbestimmungen eine Nachwirkung von Tarifverträgen nach deren Beendigung vorsieht, "bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden" (hier: Auslegung der auflösenden Bedingung, die zu einer sofortigen Beendigung des Tarifvertrages führt, dass sie auch konkludent einen Ausschluss der Nachwirkung beinhalte). (Rn. 24 – 39) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Nachwirkung eines Firmentarifvertrags, Tarifvertrag, Nachwirkung, auflösende Bedingung, Auslegung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München, Urteil vom 16.03.2022 – 5 Sa 712/21

Tenor

1. Die Beklagte hat an den Kläger 1.168,90 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.12.2020 zu zahlen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 1.168,90 Euro festgesetzt.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über ein hälftiges tarifliches 13. Monatseinkommen für das Kalenderjahr 2020.

2
Die Beklagte war und ist ein Unternehmen des Werkzeugmaschinenbaus mit Sitz in CStadt, das unter anderem Fräsbearbeitungszentren, Bohrmaschinen und Gussprodukte herstellt. Sie war nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband.

3
Der Kläger war und ist seit 17.04.2001 als Industriemechaniker bei der Beklagten beschäftigt und zugleich Vorsitzender des Betriebsrats. Die Bruttomonatsvergütung im Arbeitsverhältnis belief sich zuletzt auf 4.250,55 Euro.

4
Die Beklagte wandte neben dem Arbeitsvertrag der Parteien den mit der IG Metall Bayern geschlossenen „Werktarifvertrag (Anerkennungstarifvertrag)“ vom 12.03.2004 (im Folgenden: ATV; Anlage B1 = Abl. 49/51) auf das Arbeitsverhältnis der Parteien an. Über den ATV fanden wiederum insbesondere der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 12. 12.1996 in der Fassung vom 09.10.2013 (im Folgenden: TV; Anlage K1 = Abl. 6) und der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 01.04.2018 (im Folgenden: MTV) auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis Anwendung. Der TV lautet auszugsweise und soweit hier von Interesse:

„[…] Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. […]

2. Für die Zahlungen gilt folgende Staffel: […] nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 v. H. eines Monatsverdienstes. […]“

Unter dem Datum 02.12.2016/12.12.2016 schloss die Beklagte mit der IG Metall Bayern den „Zukunftstarifvertrag III“ (im Folgenden: ZTV; Anlage K2 = Abl. 7/10) mit Wirkung ab 01.01.2017. Der ZTV lautete soweit hier von Interesse und auszugsweise:

„Präambel

Das in diesem Zukunftstarifvertrag III vereinbarte Maßnahmenpaket knüpft an den für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgreichen Zukunftstarifvertrag II an und soll die dauerhafte Sicherung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit der Firma C. gewährleisten und damit den Produktionsstandort C-Stadt und die Arbeitsplätze in C-Stadt sichern. Grundlage dazu ist eine 37-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit.

II. Investitionen und Zukunftsstrategie

… Sollte die beabsichtigte Investition in eine neue Montagehalle für Bearbeitungszentren nicht bis zum 31.12.2019 realisiert sein, so steht der IG Metall ein sofortiges Kündigungsrecht des Zukunftstarifvertrages III zu. Dies gilt nicht bei einer von der Geschäftsführung nicht verschuldeten Verzögerung der Fertigstellung. […]

V. Zusätzliches Urlaubsentgelt bzw. Teil des 13. Monatseinkommens Der tarifvertragliche Anspruch auf Zahlung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens […] wird zukünftig wie folgt geregelt:

- Die Hälfte des jeweiligen, individuellen Anspruchs entsprechend den Bestimmungen des jeweils geltenden Tarifvertrags über die Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens […] des jeweiligen Geschäftsjahres wird an den Mitarbeiter ausbezahlt.

- Die Hälfte des jeweiligen, individuellen Anspruchs entsprechend den Bestimmungen des jeweils geltenden Tarifvertrags über die Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens […] wird an den Mitarbeiter erfolgsorientiert, das heißt bei einem positiven Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit - wie nachfolgend definiert - ausbezahlt. […]

VI. Beschäftigungsentwicklung

Während der Laufzeit dieses Zukunftstarifvertrages werden betriebsbedingte Beendigungskündigungen grundsätzlich ausgeschlossen.

Sollten aus wirtschaftlichen Erwägungen betriebsbedingte Beendigungskündigungen notwendig werden, so endet dieser Zukunftstarifvertrag nach Ausspruch von betriebsbedingten Beendigungskündigungen mit sofortiger Wirkung.

VII. Inkrafttreten

Dieser Zukunftstarifvertrag III tritt am 01.01.2017 in Kraft und hat eine Mindestlaufzeit von 10 Jahren bis 31.12.2026. Der Zukunftstarifvertrag III ist von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende kündbar, erstmals zum 31.12.2026. Hiervon ausgenommen ist die Beendigung gemäß II. und VI.

Der am 12.03.2004 abgeschlossene Werktarifvertrag […] kann frühestens zum 31.12.2026 mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Nach Beendigung der Tarifverträge gelten ihre Bestimmungen weiter bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

Die Parteien verpflichten sich dazu, dass sie sechs Monate vor Ablauf des 31.12.2026 Verhandlungen über die zukünftige Gestaltung des Zukunftstarifvertrages führen. Im Falle einer Kündigung des Zukunftstarifvertrages III verpflichten sich ebenfalls beide Parteien innerhalb von sechs Monaten über die zukünftige Gestaltung des Zukunftstarifvertrages Verhandlungen zu führen.

Unabhängig von der Laufzeit des Zukunftstarifvertrages III erklären sich beide Parteien bereit, zum Wohle des Unternehmens und seiner Beschäftigten, bei gravierenden wirtschaftlichen Veränderungen und der damit verbundenen Ergebnislage, Gespräche über die Weiterentwicklung oder Fortführung des Zukunftstarifvertrages III aufzunehmen.“

5
Am 25.09.2020 sprach die Beklagte 24 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betriebsbedingte Beendigungskündigungen aus.

6
Die Beklagte erteilte dem Kläger eine Entgeltabrechnung für November 2020 über 1.168,90 Euro brutto, mithin 27,5% einer Bruttomonatsvergütung, und brachte den hieraus errechneten Nettobetrag zur Auszahlung (Anlage K3 = Abl. 11).

7
Mit Schreiben vom 14.12.2020 forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung zur Zahlung des weiteren hälftigen 13. Monatseinkommens für das Kalenderjahr 2020 auf (Anlage K4 = Abl. 12). Die Beklagte reagierte hierauf nicht. Die Geschäftsführung der Beklagten teilten in diesem Zusammenhang unter anderem dem Kläger als Betriebsratsvorsitzendem mit, dass das nach dem ZTV erfolgsabhängige Weihnachtsgeld 2020 nicht ausbezahlt werde.

8
Mit der am 29.03.2021 eingereichten Klage, welche der Beklagten am 06.04.2021 zugestellt worden ist, begehrt der Kläger die Auszahlung des weiteren hälftigen 13. Monatseinkommens für das Jahr 2020.

9
Der Kläger meint, die Nachwirkung des ZTV sei in Ziff. VI. ausgeschlossen worden. In Ziff. VII sei der Fall von betriebsbedingten Kündigungen von der Mindestlaufzeit des ZTV ausgenommen worden. Die Annahme einer Nachwirkung würde zur zeitlich unbefristeten Verlängerung nachteiliger Regelungen für die Arbeitnehmer führen, obwohl das Ziel der Beschäftigungssicherung nicht erreicht worden sei. Dem Wortlaut der Ziff. VI. nach handele es sich nicht um ein Gestaltungsrecht, sondern um eine auflösende Bedingung, welche die Beendigung mit sofortiger Wirkung vorsehe. Ziff. VII (3) regele die Nachwirkung der Tarifverträge nur für den Fall der Kündigung, wofür auch weitreichende Verhandlungsverpflichtungen vorgesehen seien, die beim Ausspruch von Beendigungskündigungen widersinnig seien. Die Überbrückungsfunktion der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG werde obsolet, weil der ATV eine andere Abmachung im Sinn von § 4 Abs. 5 TVG sei, welche den ZTV abgelöst habe.

10
Der Kläger beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.168,90 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.12.2020 zu zahlen.

11
Die Beklagte beantragt,

Klageabweisung.

12
Die Beklagte trägt vor, die IG Metall Bayern sei bei Abschluss des ZTV auch durch einen Volljuristen vertreten worden. Die IG Metall Bayern sei nicht verhandlungsbereit gewesen. Der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen am 25.09.2020 sei erforderlich gewesen.

13
Die Beklagte meint, Ziffer VII (3) regle ausdrücklich die Nachwirkung des ZTV. Deutliche Anhaltspunkte für einen konkludenten Ausschluss der Nachwirkung ergäben sich aus dem ZTV nicht. Auf die „Beendigung“ in Ziff. VII (1) ZTV beziehe sich auch das Wort „Beendigung in Ziff. VII (3) ZTV. Die Nachwirkung sei im Jahr 2008 bewusst in die Unternehmenstarifverträge bei der Beklagten aufgenommen worden. Der ZTV gehe von einem Gleichlauf mit dem ATV aus. Dieser von den Tarifvertragsparteien gewollte Gleichlauf sei gestört, wenn das Tarifwerk der bayerischen Metall- und Elektroindustrie ohne die Einschränkungen des ZTV weitergelten würde. Die Arbeitnehmer würden durch die Nachwirkung des ZTV auch nicht einseitig

belastet. Für sie ergäben sich weiterhin sämtliche Vorteile des Tarifwerks der bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Die IG Metall Bayern sei bei den Tarifverhandlungen zum ZTV durch im Tarifvertragsrecht geschulte Mitarbeiter vertreten worden, welche bewusst die Formulierung in Ziff. VII (3) ZTV aufgenommen hätten. Wie bei außerordentlichen Kündigungen wirke auch der ZTV im Fall einer Beendigung nach Ziff. VI nach. Eine teleologische Reduktion des § 4 Abs. 5 TVG sei insoweit abzulehnen. Selbst wenn man die Beschäftigungssicherung als Hauptziel betrachte, führe dies nicht zu einer anderen Auslegung. Die Arbeitnehmer hätten durch den ZTV nicht auf Rechtspositionen verzichtet, die ihnen die Beklagte durch den Abschluss des ATV erst gewährt habe. Der ATV sei keine „andere Abmachung“ im Sinn von § 4 Abs. 5 TVG, da unter anderem eine Situation der Tarifkonkurrenz nicht vorliege.

14
Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG und § 495 ZPO auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle der Güteverhandlung vom 18.05.2021 (Abl. 19/21) sowie der mündlichen Verhandlung am 09.09.2021 (Abl. 92/94) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

15
Die Klage ist zulässig und begründet. Sie hat damit Erfolg.

A.

16
Der Rechtsweg ist für die Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a ArbGG eröffnet. Das angerufene Arbeitsgericht Rosenheim - Kammer Traunstein - ist sachlich (§ 8 Abs. 1 ArbGG) und örtlich am Sitz der Beklagten zuständig (§ 12, 17 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 124 Abs. 1 HGB, § 161 Abs. 2 HGB).

B.

17
Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger beansprucht die beantragte Zahlung zu Recht.

18
I. Der Anspruch des Klägers auf ein 13. Monatseinkommen entsteht für das Kalenderjahr 2020 dem Grund und der Höhe nach aus dem Arbeitsvertrag der Parteien i.V.m. dem ATV und dem TV sowie § 611a Abs. 2 BGB in voller Höhe von 2.337,80 Euro, was 55 v. H. eines Monatsverdienstes entspricht. Er ist bereits hälftig durch die Zahlung im November 2020 erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Die Voraussetzungen der Ziff. V (2) Punkt 2 ZTV für das weitere hälftige Weihnachtsgeld lagen nicht vor, was unter anderem der Beklagtengeschäftsführer am 12.03.2021 dem Kläger als Betriebsratsvorsitzendem mitgeteilt hat.

19
Dies blieb zwischen den Parteien tatsächlich und in der Rechtsansicht unstreitig. Gleiches galt für die Rechtsmeinung beider Parteien, dass der ZTV mit dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigung am 25.09.2020 beendet worden ist. Maßgeblicher Streitpunkt war für die Parteien allein die Rechtsfrage, ob der offene hälftige Anspruch des Klägers auf tarifliches Weihnachtsgeld wegen der Nachwirkung des ZTV (Ziff. V) wirksam abbedungen wurde.

20
II. Die Kammer kommt durch Auslegung des zwischen den Parteien und im Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifwerks zum Ergebnis, dass der ZTV mit Ablauf des 25.09.2020 wirkungslos wurde und sich insbesondere nicht gemäß § 4 Abs. 5 TVG in Nachwirkung befand.

21
1. Die Kammer legt dabei folgenden Rechtsrahmen zugrunde:

22
a) Nach der gesetzlichen Anordnung des § 4 Abs. 5 TVG gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach dessen Ablauf unmittelbar weiter bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Diese gesetzliche Nachwirkung ist tarifdispositiv und damit abdingbar, weshalb sie die Tarifvertragsparteien wirksam ausschließen können. Eine solche ausschließende tarifliche Regelung kann nicht nur ausdrücklich, sondern

auch konkludent vereinbart werden (vgl. BAG, 16.05.2012 - 4 AZR 366/10, NZA 2013, 220, 223 Rn. 32 ff.; Franzen im Erfurter Kommentar (ErfK), 21. Auflage 2021, § 4 TVG, Rn. 58 f.). Soweit die einschlägigen tariflichen Bestimmungen auslegungsbedürftig sind, haben die Arbeitsgerichte im Weg der Auslegung ihren Inhalt zu ermitteln.

23
b) Diese Auslegung eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vorrangig vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften (vgl. BAG 14.03.2012 - 10 AZR 172/11, Rn. 22, juris). Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (ständige Rechtsprechung; vgl. etwa BAG, 28.01.2009 - 4 ABR 92/07, Rn. 26, juris).

24
2. In Anwendung dieses Rechtsrahmens auf den festgestellten Sachverhalt hat die Kammer zunächst Ziff. VI ZTV auszulegen, ob und ggf. inwieweit sie einen konkludenten Ausschluss der Nachwirkung des ZTV beinhaltet. Der Wortlaut der Bestimmung des Ziff. VI ZTV enthält, worauf die Beklagte zutreffend hinweist, allerdings keinen ausdrücklichen und wortwörtlichen Ausschluss der gesetzlichen Nachwirkung.

25
Die Kammer misst jedoch insbesondere dem zweiten Absatz dieser Bestimmung im Ergebnis die Bedeutung bei, dass die Wirkung des ZTV mit Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen mit sofortiger Wirkung durch auflösende Bedingung und ohne Nachwirkung geendet hat. Die Tarifvertragsparteien haben mit Ziff. VI auf Veranlassung der Gewerkschaftsvertreter einen mit weiterwirkenden Rechtsfolgen des ZTV nicht mehr vereinbaren Sonderbeendigungstatbestand geschaffen, um die spezielle tarifliche Zielsetzung des Arbeitsplatzerhalts abzusichern. Diese Auslegung ergibt sich im Einzelnen aus folgenden Erwägungen:

26
a) Die Wortwahl der Tarifbestimmung der Ziff. VI („endet […] nach Ausspruch […] mit sofortiger Wirkung“) bringt in hinreichend deutlicher Weise ihren maßgeblichen Sinn zum Ausdruck, die Bindung der Tarifvertragsparteien an den ZTV bei Ausspruch betriebsbedingter Kündigung sofort und vollständig in Wegfall zu bringen. Hier spiegelt sich - erstens - der wirkliche Wille der Tarifvertragsschließenden wider, mit dem ZTV gleichzeitig unterschiedliche Ziele der Tarifpartner zu verfolgen, welche der Beklagtengeschäftsführer in der mündlichen Verhandlung mit den Stichworten Planungssicherheit, Erweiterung des Betriebs um ein Montagezentrum und Zukunfts- oder Standortsicherung umschrieben hat (vgl. entsprechend die Präambel des ZTV). Diese Ziele gewichtet das Tarifwerk - zweitens - für den Fall einer zukünftigen Verfehlung des jeweiligen Ziels gesondert durch die Regelungssystematik, was sich in den zwei tariflichen Sonderbeendigungstatbeständen zeigt: Das zweite Ziel („Erweiterung Montagezentrum“) wird mit einem Sonderkündigungsrecht (Ziff. II ZTV) versehen und das Ziel des Arbeitsplatzerhalts und der Standortsicherung (Ziff. VI ZTV) mit einer automatischen Beendigung verknüpft.

27
b) Dem so verstandenen Regelungsinhalt der Ziff. VI entspricht eine teleologische Betrachtung:

28
aa) Zwei der drei Zielsetzungen des ZTV, die wie bereits dargestellt durch Sonderbeendigungstatbestände für den Fall der jeweiligen Zweckverfehlung (Ziff. II und Ziff. VI) speziell abgesichert wurden, betreffen vorrangig Arbeitnehmerinteressen. Die Standortsicherung nach Ziff. II und Ziff. VI ist damit Teil der Gegenleistung für den Verzicht auf mit dem ATV bereits begründete Rechte der Arbeitnehmer. Dies haben auch die tatsächlichen Feststellungen der Kammer zu den Verhandlungen der Tarifvertragsparteien

bestätigt. Nach der glaubhaften Einlassung des Beklagtengeschäftsführers in der mündlichen Verhandlung hat die IG Metall Bayern beide Sonderbeendigungstatbestände in das Tarifwerk des ZTV eingebracht.

29
bb) Während aber Ziff. II hinsichtlich des Investitionszwecks lediglich ein „sofortiges Kündigungsrecht“ eröffnet, wird hinsichtlich des Beschäftigungszwecks (Ziff. VII) ein Ende „mit sofortiger Wirkung“ vorgegeben. Damit betonen die Tarifvertragsparteien, dass sich der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen und eine weitere Rechtswirkung des ZTV gegenseitig ausschließen sollen. Die Wirksamkeit des ZTV wird hier mit einer zulässigen auflösenden Bedingung (vgl. § 158 Abs. 2 BGB) verbunden, die am 25.09.2020 eingetreten ist (vgl. § 159 BGB). Die Tarifvertragsparteien bringen damit die besondere Gewichtung des Ziels der Beschäftigungssicherung für den Tarifschluss insgesamt zum Ausdruck, der im Ganzen einen Kompromiss als Balance zwischen dem Verzicht der Arbeitnehmer auf Vergütungsansprüche - neben dem Weihnachtsgeld insbesondere auf die Vergütung von zwei Arbeitsstunden pro Woche und auf Zuschläge (vgl. Ziff. IV ZTV) - und der gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin herstellen will. Die Präambel des ZTV spricht die besondere Bedeutung dieses Verzichts durch den ZTV zumindest indirekt an, indem sie ausdrücklich die 37-Stunden-Woche als „Grundlage“ für die Zielerreichung hervorhebt.

30
cc) Die Kammer verkennt nicht, dass die Beklagte hiergegen eingewandt hat, dass den Nachteilen für die Arbeitnehmer aus dem ZTV sämtliche Vorteile des Tarifwerks der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, insbesondere bezogen auf Eingruppierung, Zuschläge, Urlaubsanspruch und Altersteilzeit, gegenüberstünden. Der ZTV sei daher für die Arbeitnehmer - auch in Nachwirkung - nicht einseitig belastend. Dieser Standpunkt der Beklagten kann jedoch nicht überzeugen. Die Beklagte vermengt damit Inhalte der beiden getrennten Tarifwerke ZTV und ATV.

31
(1) Gegen eine solche Gesamtschau spricht bereits der erhebliche zeitliche Abstand zwischen den jeweiligen Tarifabschlüssen (2004 und 2016), die auch historisch bei der Beklagten stets als getrennt gefasste Unternehmenstarifverträge gestaltet worden sind. Die von der Beklagten benannten tariflichen Rechte der Arbeitnehmer ergeben sich allein aus dem ATV und gerade nicht aus dem ZTV.

32
(2) Der ZTV zeichnet sich demgegenüber dadurch aus, dass der Arbeitgeber als Gegenleistung für die Abweichung von tariflichen Standards zuungunsten der Arbeitnehmer auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen „während der Laufzeit“ des ZTV verzichtet. Als eine Art „Sanierungstarifvertrag“, wie die Tarifvertragsparteien eine Vorgängerregelung des ZTV aus dem Jahr 2005 auch wörtlich bezeichnet haben (Anlage B3 = Abl. 54/61), würde der nachwirkende ZTV dazu führen, dass der zugestandene Kündigungsverzicht entfiele, während sich die für die Arbeitnehmerseite ungünstigen Abweichungen vom ATV - gegebenenfalls zeitlich unbegrenzt - fortsetzten. Der dem ZTV immanente Interessenausgleich wäre bei Annahme einer Nachwirkung somit gestört (vgl. BAG, 16.05.2012 - 4 AZR 366/10, NZA 2013, 220, 223 Rn. 38; ErfK/Franzen, 21. Auflage 2021, § 4 TVG, Rn. 58a).

33
dd) Einer Nachwirkung des ZTV hätte es zudem aus Sicht der Tarifvertragsparteien mit Blick auf die Überbrückungsfunktion des § 4 Abs. 5 TVG nicht bedurft, da eine tarifliche Lücke bei Vertragsschluss nicht zu erwarten war. Mit dem Ende des ZTV geriet nur eine vorübergehende, für den Arbeitgeber vorteilhafte Abweichung vom Niveau der über den ATV zur Anwendung gebrachten Tarifwerke in Wegfall, was bei Tarifverträgen wie dem ZTV wesenstypisch ist (vgl. BAG, 18.09.2019 - 5 AZR 335/18, NZA 2020, 187, 191, Rn. 29).

34
3. Der tarifliche Gesamtzusammenhang des ZTV bietet nach Ansicht der Kammer darüber hinaus weiteren systematischen Anhalt für diesen mit Ziff. VI ZTV verbundenen wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien. Auch die Bestimmung der Ziff. VII führt zu keinem gegenläufigen Auslegungsergebnis.

35
a) Insbesondere beinhaltet der dritte Absatz dieser Bestimmung keine Anordnung der Nachwirkung für den Fall der Ziff. VI. Zwar weist die Beklagte im Ausgangspunkt zutreffend darauf hin, dass ihrem Wortlaut nach

auch „nach Beendigung der Tarifverträge“ eine Weitergeltung „ihre[r] Bestimmungen“ vereinbart wird. Ziff. VII (3) bezieht sich aber nach Ansicht der Kammer nicht auf den Fall der Ziff. VI:

36
aa) Wenn auch die im ersten Absatz der Ziff. VII ausdrücklich eingefügte Bereichsausnahme für die Sonderbeendigungstatbestände („Hiervon ausgenommen ist die Beendigung gemäß II. und VI.“) in den folgenden Absätzen nicht mehr jeweils wörtlich wiederholt wird, so soll sie nach Ansicht der Kammer und in Auslegung des Willens der Tarifvertragsparteien dennoch in den weiteren Absätzen fortgelten. Dies zeigt der weitere Text der Ziff. VII, die gerade entgegen der Auffassung der Beklagten nicht für einen gewollten Gleichlauf der Tarifwerke ZTV und ATV spricht: Mit den in Ziff. VII (5, 6) niedergelegten Verhandlungspflichten gehen die Tarifvertragsparteien ersichtlich davon aus, dass der ZTV durchaus einer anderen „Laufzeit“ unterliegen kann als der ATV. Dies verdeutlichen mehrere Formulierungen wie „Unabhängig von der Laufzeit des Zukunftstarifvertrages III“, „zukünftige Gestaltung des Zukunftstarifvertrages“ und „Weiterentwicklung oder Fortführung des Zukunftstarifvertrags III“. Der Wortlaut dieser Absätze gibt gerade keinen hinreichenden Anhalt, dass die Tarifvertragsparteien von einem allgemeinen Gleichlauf von ATV und ZTV ausgegangen wären, der sich im Zweifel aus einer Nachwirkung des ZTV nach Ziff. VII (3) ergäbe. Beispielhaft zeigen dies die Worte „Weiterentwicklung oder Fortführung“ im letzten Absatz der Ziff. VII. Durch Verwendung des durch Unterstreichung hervorgehobenen Zusatzes wird deutlich, dass Ziff. VII (6), anders als die Beklagte meint, keine Nachwirkung für jeden Fall der „Beendigung der Tarifverträge“, das heißt auch im Fall der auflösenden Bedingung nach Ziff. VI, auslösen soll. Bei einer solchen unterschiedslosen Nachwirkung des ZTV hätte es der Gespräche über eine „Fortführung“ des ZTV unabhängig von seiner Laufzeit jedenfalls zunächst gar nicht bedurft, da die Überbrückungsfunktion der Nachwirkung hier genauso eingriffe.

37
bb) Auch aus dem Wort „Beendigung“ in Ziff. VII (6) lässt sich eine Erstreckung auf den Fall der Ziff. VI entgegen der Ansicht der Beklagten nicht ableiten. Aus den Worten „nach Beendigung der Tarifverträge“ ergibt sich kein klarer Anknüpfungspunkt hinsichtlich Ziff. VI (2). Vielmehr sind mit dem Begriff „Beendigung“ hier nur solche (ordentlichen) Kündigungen gemeint, auf die sich die beiden vorangehenden Absätze der Ziff. VII beziehen. Während der erste Absatz die ordentliche Kündigung des ZTV betrifft, regelt der zweite Absatz allein eine solche Kündigung des ATV. Für beide Fälle wird als Kündigungstermin „erstmals“ bzw. „frühestens“ der 31.12.2026 vorgesehen. Hierauf baut die Formulierung „nach Beendigung der Tarifverträge“ inhaltlich unmittelbar auf.

38
b) Diese Auslegung entspricht schließlich dem auch für Gesetze geltenden Rechtsgrundsatz, dass die speziellere Bestimmung (Ziff. VI) der allgemeineren Regelung (Ziff. VII (3)) vorzugehen hat (lex specialis derogat legi generali; vgl. Grohe in Creifelds, Rechtswörterbuch, Stichwort: lex specialis). Sie führt nach Ansicht der Kammer zu einer sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Deutung der tariflichen Bestimmungen. Mit dem durch Auslegung ermittelten Inhalt ist die Bestimmung der Ziff. VI insbesondere nicht unwirksam. Die Rechtssicherheit des nach § 158 Abs. 2 BGB in Bezug genommenen Ereignisses (Kündigungsausspruch) erscheint weder fraglich, noch wäre sie von den Parteien in Zweifel gezogen worden. Ob die betriebsbedingten Beendigungskündigungen vom 25.09.2020 erforderlich waren, spielt für den Eintritt der im ZTV festgelegten Bedingung keine Rolle.

39
3. Dabei tragen die bereits dargestellten Auslegungsmethoden nach Ansicht der Kammer bereits das vorangestellte Auslegungsergebnis, ohne dass es darüber hinaus auf weitere Kriterien aus der Tarifhistorie und der praktischen Tarifübung bei der Beklagten ankäme. Damit kann für diese Entscheidung dahinstehen, ob die IG Metall Bayern bei Abschluss des ZTV durch einen Rechtsassessor vertreten war, ob § 4 Abs. 5 TVG auch für den Fall einer auflösenden Bedingung die gesetzliche Nachwirkung anordnet (so die Beklagte unter Bezugnahme auf Löwisch/Rieble, § 1 TVG, 4. Auflage 2017, Rn. 1566), und ob der ATV eine andere Abmachung im Sinn des § 4 Abs. 5 TVG darstellt (so die Klagepartei).

C.

40
Die Verpflichtung der Beklagten, die Verzugszinsen zu tragen folgt aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. Abs. 1 BGB. Verzug trat hinsichtlich der streitgegenständlichen Vergütungsforderung ein, da die

Fälligkeit nach unstreitig gebliebenem Sachvortrag des Klägers am 15.12.2020 eintrat und damit nach dem Kalender bestimmt war. Im Ergebnis werden die Zinsen mit Fälligkeit der Vergütung begehrt (§ 187 Abs. 1 BGB analog).

41
Der gestellte Zinsantrag ist aus Sicht der Kammer vor dem Hintergrund der Antragsbegründung so auszulegen, dass der Kläger Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten aus dem gesamten Klagebetrag begehrt. Dies entspricht dem hier im Wortlaut nicht ausdrücklich genannten, aber weithin üblichen Zusatz „hieraus“. Gegenläufige Anhaltspunkte sind im Rahmen dieser Auslegung nicht ersichtlich, da der Kläger auch an anderer Stelle keine Staffelzinsen aus Teilbeträgen geltend gemacht hat. Diese Auslegung führt somit zu einem praxis- und sachgerechten Antragsverständnis.

D.

42
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG bleibt unberührt.

E.

43
Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 1 Abs. 2 Nr. 4, § 48 Abs. 1 GKG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO. Maßgeblich ist der zuletzt gestellte Antrag, über den eine Entscheidung ergangen ist. Hier ist der Nennwert der Hauptforderung mit 1.168,90 € brutto anzusetzen. Die zusätzlich begehrten Zinsen stellen Nebenforderungen zum Hauptanspruch dar, die nicht werterhöhend zu berücksichtigen sind (vgl. § 43 Abs. 1 GKG).

44
Insgesamt ergibt sich daraus ein Streitwert in Höhe von 1.168,90 €.

F.

45
Die Berufung ist nicht gesondert zuzulassen, da ein Zulassungsgrund nach § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorliegt. Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung und der Geltungsbereich des Zukunftstarifvertrags III erstreckt sich nicht über den Bezirk des erkennenden Arbeitsgerichts hinaus. Die Regelung des § 64 Abs. 2 ArbGG bleibt unberührt.