

**Abschrift
Arbeitsgericht Lübeck**

Aktenzeichen: 2 Ca 1562/05
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.11.2005

gez. Metan
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

- Kläg. -

Proz.-Bev.:

gegen

**Deutsche Telekom AG
vertr.d.d. Vorstand, dieser vertr.d.d. Vorsitzenden Kai-Uwe Ricke
Competence Center Personalmanagement
Karl-Duwe-Straße 31, 53227 Bonn**

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Lübeck auf die mündliche Verhandlung vom 27.10.2005 durch die Richterin Breler als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter Tim Lundbeck als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin Jutta Wiebrow-Seiller als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger auch für die Zeit ab 01.07.2004 nach der Vergütungsgruppe T 4 gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages (ERTV) der Deutschen Telekom AG zu vergüten und die sich ergebenden Bruttodifferenzbeträge zu der erfolgten Vergütung gemäß § 6 TV Ratio in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit jeweiliger Fälligkeit zu verzinsen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert beträgt EUR 22.278,65.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bek. Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Delliusstraße 22, 24114 Kiel zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde.

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 Verbandmitglieder 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 fünfacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

D.Vorsitzende:

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe des Gehaltes.

Der am geborene Kläger ist seit dem bei der Beklagten bzw. deren
Rechtsvorgänger auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom (Blatt 5 der Akte) als
Arbeiter beschäftigt. Der Kläger wurde bis zu der im Streit stehenden Anwendung der
Regelungen des Tarifvertrages Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung in der
Fassung vom 1. März 2004 (TV Ratio) nach der Vergütungsgruppe T 4 des
Entgelttarifvertrages (im Folgenden ERTV) entlohnt. Sein durchschnittliches
Bruttoeinkommen beträgt 2.908,50 Euro. In seinem Arbeitsvertrag (Bl. 5 d.A.) heißt es
wörtlich:

„... Er wird vom gleichen Tage an in Lohngruppe II (Anlage 2 zu Arb) eingruppiert.

*Die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost gelten in
ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart“.*

Im Jahre 1998 fiel die von dem Kläger zu diesem Zeitpunkt ausgeübte Tätigkeit weg und
wurde der Kläger auf Grundlage des Rationalisierungs-Tarifvertrages Nr. 33 vom 06.07.1997
(TV Nr. 33) in das Ressort „Projektmanagement und Service“ (im Folgenden „PMS“)
versetzt. Das Ressort „PMS“ diente der Weitervermittlung von Arbeitnehmern auf andere
Arbeitsplätze. Seit dem gehört der Kläger dem Betrieb „Vivento“ der Beklagten
an, der die Nachfolgeorganisation des Ressorts „PMS“ darstellt. Die Versetzung des Klägers
zu „Vivento“ erfolgte auf Grundlage des den TV Nr. 33 ablösenden Tarifvertrages
Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung in seiner damals geltenden Fassung
(TV Ratio a. F.), nach dessen Protokollnotiz zu § 5 die zuvor bei „PMS“ ressortierten
Beschäftigten nun Beschäftigte der Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit „VQE“ (später
„Vivento“) sind. Der Geschäftsauftrag der Organisation „Vivento“ besteht vordringlich darin,
durch vermittlungsorientierte Qualifizierung und Arbeitssuche innerhalb und außerhalb des
Konzerns Mitarbeitern, die ihren Arbeitsplatz auf Grund einer Rationalisierungsmaßnahme
verloren haben, einen Dauerarbeitsplatz zu vermitteln.

Mit Schreiben vom teilte die Beklagte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
der „Vivento“ mit, dass die Entgeltsystematik für alle Transferarbeitnehmer in „Vivento“

umgestellt werden würde. Wegen der Einzelheiten wird auf Anlage B 9 (Blatt 191 der Akte) verwiesen. Ab dem Monat Juli 2004 wiesen die einzelnen Gehaltsabrechnungen folgenden Hinweistext auf:

„Ab 01. Juli 2004 gilt nach den tarifvertraglichen Regelungen in „Vivento“ ein Grundentgelt von 85 % des früheren Entgelts. Soweit ein Einsatz oder eine Qualifizierung stattfindet, werden zu diesem Grundentgelt Zulagen gewährt. Die nötigen Detailregelungen zur Umsetzung dieses Tarifvertrages werden in Kürze veröffentlicht. Diese sind daher in der vorliegenden Abrechnung noch nicht berücksichtigt. Wir weisen darauf hin, dass gegebenenfalls entstehende Überzahlungen momentan nicht vermeidbar sind. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie zur Zurückzahlung entsprechender überzahlter Beträge verpflichtet sind. Die Entgeltabrechnung steht insoweit unter diesem Vorbehalt.“

Der Kläger trägt vor, die Feststellungsklage sei zulässig, insbesondere sei das nach § 256 ZPO erforderlich Feststellungsinteresse gegeben. Das Feststellungsinteresse fehle insbesondere auch nicht wegen des grundsätzlichen Vorrangs der Leistungsklage. Das Ziel endgültiger Streitschlichtung werde bereits mit der Entscheidung über den Feststellungsantrag erreicht, dies insbesondere deshalb, weil die Parteien nicht um die Höhe der Vergütungsdifferenzen, sondern allein um das Bestehen einer Verpflichtung der Beklagten zur Vergütung gemäß ERTV bzw. TV Ratio streiten würden. Dem Kläger stehe die durch Verrechnung einbehaltene Vergütung zu, da mit dem Kläger weder ein Aufhebungsvertrag noch ihm gegenüber eine Änderungskündigung ausgesprochen worden sei. Dies wäre jedoch erforderlich gewesen und sei so auch in § 5 Abs. 1 und 3 TV Ratio geregelt. Zwar würden die tarifvertraglichen Regelungen auch während der Laufzeit des Tarifvertrages den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch einen anderen Tarifvertrag in sich tragen. Der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zu rückwirkenden Änderungen tarifvertraglicher Regelungen sei aber durch den verfassungsmäßig garantierten Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen Grenzen gesetzt. Es würden insoweit die gleichen Regelungen wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen gelten. Ändere sich eine tarifliche Vergütungsgruppe zu Lasten des Arbeitnehmers, mindere sich für die Zukunft das Tarifentgelt automatisch. Ist der Tarifvertrag aber zugleich im Arbeitsvertrag in Bezug genommen, stehe dem tariflichen Anspruch ein vertraglicher Anspruch auf Vergütung nach der bisherigen Vergütungsgruppe zu. Dieser könne nur durch Aufhebungsvertrag oder Änderungskündigung beseitigt werden.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger auch für die Zeit ab 01.07.2004 nach der Vergütungsgruppe T 4 gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages (ERTV) der Deutschen Telekom AG zu vergüten und die sich ergebenden Bruttodifferenzbeträge zu der erfolgten Vergütung gemäß § 6 TV Ratio in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit jeweiliger Fälligkeit zu verzinsen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger brutto EUR 4.331,96 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf brutto EUR 1.463,93 seit 01.01.2005, auf weitere brutto EUR 120,37 seit 01.03.2005, auf weitere brutto EUR 329,29 seit 01.04.2005, auf weitere brutto EUR 329,29 seit 01.05.2005, auf weitere brutto EUR 329,29 seit 01.06.2005, auf weitere brutto EUR 1.671,23 seit 01.07.2005 und auf weitere brutto EUR 88,56 seit 01.08.2005 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, eine rückwirkende Einführung neuer Vergütungsgrundsätze durch die Neufassung des TV Ratio sei rechtlich nicht zu beanstanden. Auch seien die Mitarbeiter, und mithin der Kläger, frühzeitig über die bevorstehenden Änderungen der Entgeltsystematik informiert worden. Der Kläger habe daher kein schutzwürdiges Vertrauen auf die Beibehaltung der ursprünglichen tarifvertraglichen Bezahlungsregelungen bilden können. Da die Beklagte nicht auf ein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers Rücksicht nehmen bräuchte, sei die rückwirkende Umstellung der Bezahlungsregelungen durch die Neufassung des TV Ratio auch bei rückwirkenden Tariflohnabsenkungen rechtswirksam erfolgt.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Hauptantrag ist zulässig (1.) und begründet (2.). Über den Hilfsantrag war daher nicht zu entscheiden.

1.

Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist auch das Feststellungsinteresse gegeben. Zwar wird grundsätzlich der Leistungsklage der Vorrang vor einer Feststellungsklage eingeräumt, wenn der Kläger den Anspruch beziffern kann. Für eine Feststellungsklage kann allerdings trotz der Möglichkeit einer vorrangigen Leistungsklage ein Feststellungsinteresse bestehen, wenn durch sie der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 27. September 2001 – 6 AZR 308/00). Die Beklagte hat während des gesamten Verfahrens sich weder gegen die Zulässigkeit des Feststellungsantrags gewandt, noch hat sie die Berechnung der Differenzbeträge unabhängig von der Frage der Anwendbarkeit des ERTV bestritten. Im Streit steht allein die Frage, ob die Regelungen des ERTV oder des TV Ratio zur Anwendung kommen. Auch kann von der Beklagten erwartet werden, dass sie auf ein entsprechendes rechtskräftiges Feststellungsurteil hin ihren Verpflichtungen nachkommt, ohne dass es eines weiteren, auf Zahlung gerichteten Vollstreckungstitels bedarf (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 28.9.1999, veröffentlicht in NJW 1999, S. 3774 ff.). Nach alledem kann durch die Feststellungsklage der Streit insgesamt beseitigt werden und ist daher das Feststellungsinteresse gegeben.

2.

Die zulässige Feststellungsklage ist auch begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf die Zahlung einer Vergütung auch für die Zeit ab dem 01.07.2004 gemäß der Vergütungsgruppe T 4 des ERTV. Die Regelungen des TV Ratio finden keine Anwendung. Der Anspruch auf die Vergütung nach der Vergütungsgruppe T 4 des ERTV ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag des Klägers. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Vergütungsgruppe T 4 des ERTV das im Arbeitsvertrag aufgeführten Vergütungssystem abgelöst hat. Der TV Ratio löst auch unstreitig nicht den ERTV ab, sondern stellt ein eigenes Vergütungssystem dar. Gelten jedoch die tarifliche Regelungen des ERTV auch kraft vertraglicher Vereinbarung, so hat der Kläger auch einen vertraglichen Anspruch auf die Vergütung nach der Vergütungsgruppe T 4 des ERTV erworben, der durch die Versetzung des Klägers in die Vivento nicht beseitigt werden konnte. Dieser vertragliche Lohnanspruch kann nicht einseitig durch den

Arbeitgeber, sondern nur durch Änderungskündigung oder Aufhebungsvertrag beseitigt werden (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.1991 Az.: 2 AZR 579/90).

3.

Die Kostenfolge beruht auf § 91 ZPO, der Streitwert entspricht dem 36-fachen Differenzbetrag zwischen der Vergütung nach den Regelungen des TV Ratio und ERTV.

Die Vorsitzende

Breier