

Aktenzeichen: 10 AZR 531/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 24. Juni 2009
- 10 AZR 531/08 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 13. Juni 2007
- 8 Ca 66/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 10. Januar 2008
- 19 Sa 37/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sonderzahlung - Ergänzungstarifvertrag

Gesetze:

Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlung (13. Monatseinkommen) für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg vom 31. Mai 2006 (TV-Sz) § 2 Nr. 1; Tarifvertrag zur langfristigen Sanierung und Standortsicherung der R GmbH & Co. KG (San-TV) vom 28. Juni 2005

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 531/08

19 Sa 37/07

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juni 2009

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Mehnert und Großmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 10. Januar 2008 - 19 Sa 37/07 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 13. Juni 2007 - 8 Ca 66/07 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 146,27 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2006 zu zahlen.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger für das Jahr 2006 zustehenden tariflichen Sonderzahlung. 1

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1980 als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Die jeweiligen Tarifverträge der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie finden auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit Anwendung. 2

Nach dem „Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlung (13. Monats-einkommen)“ für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg vom 31. Mai 2006 (TV-Sz), der zum selben Zeitpunkt wirksam wurde, hat der Kläger Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung. 3

§ 2 Nr. 1 hat folgenden Wortlaut: 4

- „1. Für Arbeitnehmer/innen nach § 1, die jeweils am 1. Dezember eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb oder



Unternehmen ununterbrochen mehr als 12 volle Kalendermonate angehören, beträgt die betriebliche Sonderzahlung 2006 75 % und ab 2007 70 % eines nach dem Durchschnitt der abgerechneten Lohn- bzw. Gehaltszeiträume, die voll in das laufende Kalenderjahr fallen, berechneten Monatseinkommens.

Betriebe mit Ergänzungstarifverträgen vor dem 31.05.2006 werden von dieser Regelung nicht erfasst, für sie gilt der bisherige Prozentsatz (80 %).“

Dieser Tarifvertrag beruhte auf einem Schlichtungsstellenspruch. Nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts wies der Verhandlungsführer der IG Metall bei Durchsicht des Entwurfs des Schlichterspruchs darauf hin, dass sich durch die Reduzierung des 13. Monatseinkommens zusätzliche Belastungen für die Arbeitnehmer ergeben könnten, wenn diese bereits durch Firmentarifverträge/Ergänzungstarifverträge Einschränkungen hätten hinnehmen müssen. Für diese Fälle sollte es bei der Ermittlung der betrieblichen Sonderzahlung auf der Basis des früheren Flächentarifvertrags, nämlich bei 80 % eines durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens verbleiben. Nach grundsätzlicher Zustimmung der Arbeitgeberseite erfolgte die im Tarifvertrag enthaltene Formulierung durch den Schlichter.

5

Zwischen dem Verband der baden-württembergischen Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung e. V. und der IG Metall war unter dem 28. Juni 2005 ein „Tarifvertrag zur langfristigen Sanierung und Standortsicherung Fa. R“ (San-TV) geschlossen worden. Er gilt für alle gewerblichen und angestellten Beschäftigten der Beklagten mit Ausnahme der Auszubildenden. Der Tarifvertrag enthält Regelungen zur Arbeitszeit und zu Höchstarbeitszeiten und Zeitkonten, die sich so auswirken, dass die Arbeitszeitleistung monatlich um ca. 11,5 Stunden bei gleichbleibendem monatlichen Arbeitseinkommen erhöht wird. Dies bedeutete, dass im Jahr 2006 93 Stunden und in den Jahren 2007 und 2008 jeweils 138 Stunden unbezahlt mehr gearbeitet wurden. Weiterhin ist unter der Überschrift „Beschäftigungssicherung“ vorgesehen, dass für die Laufzeit des Tarifvertrags und weitere drei Monate ohne die Zustimmung des Betriebsrats keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden

6



können. Bei einer besseren als der erwarteten Auftragslage soll rechtzeitig über Neueinstellungen verhandelt und diese auch getätigt werden. Nach § 8 soll die Anrechnung auf den Besitzstand zwischen der bisherigen und der neuen Eingruppierung abweichend vom Flächentarifvertrag so geregelt werden, dass während der Laufzeit des Vertrags maximal 50 % der Tarifierhöhung auf den Besitzstand angerechnet werden. Schließlich wird bei einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung als Ausgleich für die zusätzlichen Stunden jährlich ein einmaliger Bonus in Form einer Erfolgsbeteiligung in Aussicht gestellt, über den die Vertragsparteien jeweils verhandeln sollen. Auch für den Misserfolg der strategischen Ausrichtung enthält der Tarifvertrag eine Regelung.

Die Beklagte zahlte an den Kläger für das Jahr 2006 ein 13. Monatseinkommen iHv. 75 % der Berechnungsgrundlage, dies ergab den Betrag von 2.194,03 Euro brutto.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe nach § 2 Nr. 1 des TV-Sz Anspruch auf 80 % der Berechnungsgröße, da er von einem ihn benachteiligenden Ergänzungstarifvertrag im Sinne der Vorschrift betroffen sei. Ziel und Zweck der tariflichen Regelung seien gewesen, die bereits durch Ergänzungstarifverträge benachteiligten Arbeitnehmer nicht zusätzlich durch eine Kürzung des 13. Monatseinkommens zu belasten. Dies sei im Schlichtungsverfahren auch so angesprochen worden, ohne dass die Arbeitgeberseite dem widersprochen hätte. Dem Wortlaut der Regelung sei nicht zu entnehmen, welcher Art die ergänzenden Firmentarifverträge zu sein hätten, insbesondere auch nicht, dass deren Inhalt eine Besserstellung der betroffenen Arbeitnehmer rechtfertigen müsse. Der Sanierungstarifvertrag vom 28. Juni 2005 beeinflusse die maßgeblichen Faktoren für die Berechnung des Durchschnittseinkommens, da durch die Nichtbezahlung von zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden sich das der Sonderzahlung zugrunde zu legende Durchschnittseinkommen verringere. Der Kläger macht den rechnerisch unstreitigen Differenzbetrag von 146,27 Euro brutto geltend.



Er hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 146,27 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basis-
zinssatz seit dem 1. Dezember 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, der San-TV sei kein Ergänzungstarifvertrag iSd. § 2 Nr. 1 Abs. 2 TV-Sz. Er ergänze nicht die Regelung zur betrieblichen Sonderzahlung. Dies sei aber erforderlich, da die Tarifvertragsparteien dies so gewollt hätten. Die Beklagte hat hierzu behauptet, dass nach Vorlage des Entwurfs des Schlichterspruchs der IG Metall-Verhandlungsführer vorgetragen habe, dass in einigen Ergänzungstarifverträgen für die Ermittlung der betrieblichen Sonderzahlung auf die durch den Flächentarifvertrag vorgesehene Regelung Bezug genommen und diese als Wertermittlungsgröße genutzt werde. In diesem Fall trete eine Doppelbelastung auf, die durch die Verringerung der tariflichen Sonderzahlung möglichst nicht noch verstärkt werden solle. Dies habe die Arbeitgeberseite auch so gesehen. Der Schlichter habe sodann den Passus so formuliert wie er jetzt vorliege. Die Arbeitgeberseite habe sofort interveniert und habe die Formulierung so fassen wollen, dass sie den Willen beider Parteien deutlicher zum Ausdruck gebracht hätte. Dies habe der Schlichter zurückgewiesen und gesagt, die Arbeitgeberseite brauche den Spruch ja nicht anzunehmen. Nach einer Überlegungsfrist hätten beide Seiten den Spruch akzeptiert, die Beklagte sei davon ausgegangen, man sei sich über die Auslegung einig gewesen. Erst später, bei Abstimmung der Tariftexte, habe sich die IG Metall darauf berufen, dass der Tarifvertrag so auszulegen sei, wie es nunmehr der Kläger tue.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Dem Kläger steht die betriebliche Sonderzahlung in der geltend gemachten Höhe zu. 12

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, bei dem Sanierungstarifvertrag handele es sich nicht um einen Ergänzungstarifvertrag iSd. § 2 TV-Sz. Hierbei könne es sich nur um firmen- und nicht um flächenbezogene Tarifverträge handeln. Ein Hinweis auf den notwendigen Inhalt eines Ergänzungstarifvertrags sei nicht vorhanden. Aus dem Regelungszusammenhang ergebe sich aber, dass nur Ergänzungstarifverträge gemeint sein könnten, die sich mit der im TV-Sz geregelten Materie befassten und den TV-Sz somit ergänzten, indem sie abweichende, auf die Belange des einzelnen Betriebs zugeschnittene Regelungen über die Sonderzahlung enthielten. Hätten die Tarifvertragsparteien etwas anderes gewollt, hätten sie dies klarstellen müssen. Auf den Willen der Beteiligten komme es nicht an, denn ein solcher habe in der Formulierung keinen Niederschlag gefunden. Der San-TV regle nicht die Sonderzahlung. Er verlange zwar eine zusätzliche Arbeitsleistung ohne Bezahlung von den Arbeitnehmern, dies bleibe aber auf die Höhe der Sonderzahlung ohne Auswirkung, da das Durchschnittseinkommen unverändert bleibe. 13

II. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision nicht stand. Der Kläger hat einen Anspruch aus § 2 Nr. 1 Abs. 2 TV-Sz, da der Sanierungstarifvertrag ein Ergänzungstarifvertrag im Sinne der Vorschrift ist. Dies ergibt deren Auslegung. 14

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den 15



tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr.*, zB BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - zu 3 a der Gründe, BAGE 93, 229).

2. Nach dem Wortlaut des § 2 Nr. 1 Abs. 2 TV-Sz kann es sich bei dem Sanierungstarifvertrag um einen Ergänzungstarifvertrag in diesem Sinne handeln. Zwar ist dieser nicht als solcher bezeichnet, nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist ein Ergänzungstarifvertrag jedoch ein solcher, der eine andere tarifliche Regelung ergänzt im Sinne von abändert, erweitert oder einschränkt (*vgl. zu einem sog. Konsolidierungstarifvertrag BAG 7. November 2000 - 1 AZR 175/00 - BAGE 96, 208*). Dies trifft für den Sanierungstarifvertrag zu, da ua. die tarifliche Arbeitszeit und deren Vergütung abgeändert werden. Dies wirkt sich so aus, dass 11,5 Stunden monatlich unbezahlt mehr gearbeitet werden. Damit erhalten die Beschäftigten für jede geleistete Arbeitsstunde im Ergebnis eine niedrigere Grundvergütung.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, dass es sich um einen auf den Betrieb bezogenen Ergänzungstarifvertrag handeln muss, denn es heißt „Betriebe mit Ergänzungstarifverträgen“. Auch dies ist bei dem für die Beklagte abgeschlossenen San-TV der Fall.

3. Eine einschränkende Auslegung des Begriffs nach dem tariflichen Zusammenhang und dem Zweck der Regelung ist grundsätzlich möglich (*für den Fall des in einem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossenen Ergänzungstarifvertrags, in dem der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen befristet nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich*



war, im selben Tarifbereich wie im vorliegenden Fall: BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 911/98 -).

Den Vorinstanzen ist demgemäß auch insoweit zu folgen, dass sich aus dem tariflichen Zusammenhang und dem Zweck der Vorschrift ergibt, dass in dem Ergänzungstarifvertrag belastende Regelungen für die Arbeitnehmer enthalten sein müssen. Sonst bestünde kein Grund für eine teilweise Kompensierung durch Beibehaltung der bisherigen Höhe der Sonderzuwendung. Die Erhöhung der geschuldeten tariflichen Arbeitszeit ohne zusätzliche Bezahlung ist eine solche Belastung.

4. Weitere Einschränkungen bei der Ermittlung des Begriffsinhalts „Ergänzungstarifvertrag“ sind nicht ersichtlich. Über die Art der Belastung lässt sich dem Tariftext nichts entnehmen.

Allenfalls ließe sich noch die vom Arbeitsgericht herangezogene Auslegung vertreten, wonach ein Ergänzungstarifvertrag iSd. § 2 Nr. 1 Abs. 2 TV-Sz einen negativen Einfluss auf die Berechnungsfaktoren der Sonderzahlung entfalten müsse. Dann nämlich werde die Durchschnittsvergütung gem. § 3 TV-Sz vermindert und dies führe mittelbar zur Reduzierung der Sonderzahlung, weil sie an ein Durchschnittseinkommen anknüpfe. Auch dies ist aber bei dem San-TV der Fall. Würden diese Stunden, wie es ohne besondere Regelung geschehen müsste, bezahlt, würde sich das Durchschnittseinkommen unmittelbar erhöhen. Dadurch, dass die Arbeitnehmer auf die Bezahlung dieser Stunden verzichten, verringern sie das ihnen an sich zustehende tarifliche Durchschnittseinkommen. Dies ist ein Nachteil, der dem im Tarifwortlaut zum Ausdruck kommenden Zweck der Beibehaltung der höheren Sonderzahlung entspricht.

Darauf, dass der Sanierungstarifvertrag auch für die Arbeitnehmer möglicherweise vorteilhafte Regelungen enthält, zB dass die betriebsbedingte Kündigung von Arbeitnehmern an die Zustimmung des Betriebsrats geknüpft wird, kommt es nicht an. Dies mögen Vorteile sein, die die Durchsetzung einer Kündigungsabsicht des Arbeitgebers erschweren, damit bleiben jedoch die Einkommensnachteile der erhöhten Arbeitszeit ohne Bezahlung bestehen.



Gerade solche Nachteile sollen durch die Beibehaltung der alten Höhe der Sonderzahlung ausgeglichen werden.

5. Keinesfalls kann sich, wie aber das Landesarbeitsgericht annimmt, aus der Vorschrift folgern lassen, dass mit dem Begriff „Ergänzungstarifvertrag“ lediglich solche Tarifverträge gemeint sein könnten, die selbst abweichende, auf die Belange des einzelnen Betriebs zugeschnittene Regelungen über die Sonderzahlung enthalten. Wäre dies der Fall, gingen solche Regelungen dem Flächentarifvertrag als die spezielleren vor. Ein solcher Tarifvertrag lag der Entscheidung des Senats vom 14. November 2001 (- 10 AZR 698/00 - EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 16) zugrunde. Dann bliebe für die Ausnahmeregel in § 2 Nr. 1 Abs. 2 TV-Sz kein Raum mehr. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien eine inhaltslose Regelung treffen wollten. 23

6. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht darin, dass es auf die Vorgänge, die zur Einfügung der Ausnahmevorschrift in § 2 TV-Sz geführt haben, nicht ankommt, da diese keinen Ausdruck im Tariftext gefunden haben. Allerdings spricht der vom Arbeitsgericht als unstreitig festgestellte Sachverhalt dafür, dass die auszugleichenden Nachteile der Arbeitnehmer nicht speziell auf die Sonderzahlung zugeschnitten sein müssen. Denn danach wurden Bedenken geäußert, dass sich durch die Reduzierung des 13. Monatseinkommens zusätzliche Belastungen für die Arbeitnehmer ergeben können, wenn diese bereits durch Firmentarifverträge oder Ergänzungstarifverträge Einschränkungen hätten hinnehmen müssen. Für diese Fälle solle es bei der Ermittlung der betrieblichen Sonderzahlung auf der Basis des früheren Flächentarifvertrags nämlich bei 80 % eines durchschnittlichen Monatseinkommens verbleiben. Dem habe die Arbeitgeberseite grundsätzlich zugestimmt und sodann sei die Formulierung durch den Schlichter erfolgt. Der Vortrag der Beklagten zu diesem Punkt spricht eher gegen die Annahme, dass nur ganz bestimmte Einschränkungen gemeint gewesen sein könnten. Denn ihrem Vorbringen zufolge hat sich die Arbeitgeberseite sofort gegen die ihrer Ansicht nach zu weite und undeutliche Formulierung gewandt, und sich bemüht, eine 24



Konkretisierung oder Einschränkung der Formulierung zu erreichen. Das bedeutet, dass sie sofort gesehen hat, dass die Formulierung nicht ihren eigenen Vorstellungen entsprach. Wenn sie sich sodann nicht durchsetzen konnte und darauf vertraute, man werde die Vorschrift wohl so verstehen, wie sie es zu diesem Zeitpunkt tue, kann dies keinen übereinstimmenden, von der Formulierung abweichenden Willen der Tarifvertragsparteien begründen.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Mehnert

Großmann

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)