Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 11. November 2010 - 8 AZR 393/09 -
I. Arbeitsgericht Gelsenkirchen	Urteil vom 17. Januar 2008 - 5 Ca 1140/07 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 25. März 2009 - 3 Sa 398/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - „Ausscheiden“ aus Unternehmen oder aus dem Arbeitsverhältnis - Tarifauslegung

Gesetze:

Firmentarifverträge zu §§ 5, 6 MTV Metall NRW, § 4 TV-Beschäftigung Metall NRW

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 8 AZR 392/09 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

8 AZR 393/09
3 Sa 398/08
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. November 2010

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsklägerin zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsklägerin zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtliche Richterin Döring und den ehrenamtlichen Richter von Schuckmann für Recht erkannt:

> Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. März 2009 - 3 Sa 398/08 - wird zurückgewiesen.
>
> Die Kosten des Revisionsverfahrens hat die Klägerin zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Vergütung geleisteter Mehrarbeit, die aufgrund tariflicher Sonderregelungen zunächst nicht bezahlt worden war. 1

Die Klägerin ist Mitglied der Industriegewerkschaft Metall. Sie war bei der Beklagten zu 2), die hochwertige Küchengeräte für den Gastronomiebereich fertigt, seit dem 1. Dezember 2001 beschäftigt, zuletzt im Bereich Wärmetechnik. 2

Am 8. Juni 2001 schlossen die Beklagte zu 2) und die K H AG mit der IG Metall eine Vereinbarung „Tarifliche Sonderregelung“ (im Folgenden: TV 2001), die auszugsweise lautet: 3

> **„§ 2 Mehrarbeit**
>
> Abweichend von den tariflichen Bestimmungen zur Mehrarbeit (§§ 5 und 6 MTV Metall NRW, § 4 TV Besch Metall NRW) gilt folgendes:
>
> a) Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden leisten für die Laufdauer vom 01.07.2001 bis 31.12.2002 1,50 Mehrarbeitsstunden in der Woche.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Beschäftigte mit einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit leisten für die Laufdauer dieser Vereinbarung Mehrarbeit in einem ihrer vereinbarten Arbeitszeitdauer entsprechenden Umfang, der sich wie folgt errechnet:

individuelle regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit x 1,5 Std.

35 Std.

c) Die nach dieser Regelung geleisteten Mehrarbeitsstunden werden auf einem gesonderten Mehrarbeitskonto erfaßt, das betrieblichen Arbeitszeitkonten vorgeht. Der jeweilige Stand dieses Mehrarbeitskontos wird dem Beschäftigten monatlich schriftlich mitgeteilt. Dem Betriebsrat ist in entsprechender Weise Mitteilung zu machen (die Einzelheiten regeln die Betriebsparteien).
Ansonsten bleiben die betrieblichen Arbeitszeitverteilungsbestimmungen unberührt.

d) Die Vergütung dieser Mehrarbeit erfolgt nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

- Das auf dem gesonderten Mehrarbeitskonto erfaßte Zeitguthaben dient allein als Berechnungsgröße zur Ermittlung der nachstehenden renditeorientierten Ergebnisbeteiligung für die Beschäftigten.

- Die Auszahlung des Zeitguthabens erfolgt mit der aktuellen Vergütung und ohne Zuschläge in Abhängigkeit von dem jeweils im Geschäftsjahr erzielten Geschäftsergebnis nach Maßgabe der folgenden Regelungen:

  Eine Vergütung der offenen Mehrarbeitsstunden erfolgt immer dann, wenn am Ende des Geschäftsjahres die Umsatzrendite = > über 2,48 % liegt. Von der Ergebnisverbesserung kommt jeweils 50 % zur Auszahlung bis ein vollständiger Ausgleich erfolgt ist.

  Die Ermittlung des Geschäftsergebnisses erfolgt nach dem testierten Jahresergebnis.

  Bei Tod des Beschäftigten steht der Anspruch auf Zahlung des Zeitguthabens nach den vorstehenden Regeln den Hinterbliebenen zu.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

- Kommt in dem jeweiligen Geschäftsjahr wegen Unterschreitung der Zielsetzung keine Ergebnisbeteiligung zur Auszahlung, so wird das bestehende Zeitguthaben auf das Folgejahr übertragen.
- Bei betriebsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers ist das im Geschäftsjahr des Austritts entstehende Zeitguthaben – ohne Zuschläge – unabhängig von den vorstehenden Regelungen mit der letzten Lohn- und Gehaltsabrechnung auszuzahlen.
- Arbeitnehmer, die während der Laufzeit oder elf Monate danach durch Altersteilzeit, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit ausscheiden, erhalten rückwirkend die vollen tariflichen Leistungen berechnet und ausgezahlt.

§ 3 Wirksamkeitsvoraussetzung

Diese tarifliche Sonderregelung ist für den Fall, dass von berechtigter Seite Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt wird bzw. bei Gesamtbetriebsstilllegung von Anfang an gegenstandslos.

Die oben genannten Firmen haben in diesem Fall unverzüglich die Ansprüche auf volle Leistungen zu berechnen und die berechneten Beträge an die betroffenen Arbeitnehmer auszuzahlen.

§ 4 Schlußbestimmungen und Laufzeit

1. Die tariflichen Ausschlußfristen gelten während der Laufzeit dieser Sonderregelung im Rahmen dieser Sonderregelung nicht.
2. Diese tarifliche Sonderregelung tritt am 01.07.2001 in Kraft. Sie endet mit dem Ablauf des 31. Dezember 2002 mit Ausnahme des § 2 Ziff. d), der bis zum Ausgleich der tariflichen Ansprüche gilt.“

Die Klägerin leistete während der Laufzeit dieser tariflichen Sonderregelung Mehrarbeit, die ihrem Mehrarbeitskonto gutgeschrieben, aber nicht vergütet wurde. 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

5 Sodann vereinbarten die Beklagte zu 2) und die IG Metall, Bezirksleitung NRW am 15. Dezember 2004 eine Nachfolgeregelung „Tarifliche Sonderregelung“ (im Folgenden: TV 2004). Diese lautet auszugsweise:

> **„Präambel:**
>
> Die vertragsschließenden Parteien beabsichtigen einvernehmlich mit der folgenden Vereinbarung Voraussetzungen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen zur Erhaltung des Betriebes als Produktionsstandort und zur Sicherung damit verbundener Arbeitsplätze.
>
> Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages wird das Unternehmen schnellstmöglich in zukünftige Technologien (Schweissen, Schleifen, Vorrichtungen) investieren.
>
> Die neuen Produkte (Comfort und Comfort Plus) werden am Standort G produziert.
>
> Insourcing von zusätzlichen Fertigungsvolumen (BG-Kessel, Arbeitstische) zur Auslastung der Kapazitäten wird ohne zeitliche Verzögerung umgesetzt, soweit dies betriebswirtschaftlich sinnvoll ist.
>
> **§ 2 Beschäftigungs- und Standortsicherung**
>
> Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages sind nach Unterschreiten einer Mindestzahl von 165 Mitarbeitern betriebsbedingte Kündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. Die Tarifvertragspartei wird hierüber informiert. Bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Ausgangslage, die bei Vertragsabschluß nicht zu erkennen war, treten die vertragsschließenden Parteien in Verhandlungen, um über geeignete Maßnahmen zu beraten. Können die Betriebsparteien und/oder die Tarifvertragspartei keine Einigung erzielen, so regelt gem. § 76 BetrVG i.V. § 112 die Einigungsstelle den Streitfall verbindlich.
>
> **§ 3 Arbeitszeit/Mehrarbeit**
>
> Abweichend von den tariflichen Bestimmungen zur Mehrarbeit (§§ 5 und 6 MTV Metall NRW, § 4 TV Besch. Metall NRW) gilt folgendes:
>
> a) Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden leisten

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

für die Laufdauer vom 01.01.2005 bis zum 31.12.2005 2,0 Mehrarbeitsstunden in der Woche ohne Vergütung. Im übrigen regelt § 4 des MTV die Verteilung der Arbeitszeit.

b) Beschäftigte mit einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit leisten für die Laufdauer dieser Vereinbarung Mehrarbeit in einer vereinbarten Arbeitszeitdauer entsprechend Umfang, der sich wie folgt errechnet:

$$\frac{\text{individuelle regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit} \times 2{,}0}{35 \text{ Std.}}$$

§ 4 Tariflohn

a) Ab dem 01.03.2005 kommt die mit Tarifvertrag vom 16.02.2004 vereinbarte 2. Stufe der Tariferhöhung in Höhe von 2,7 % in Anwendung, wobei 2,0 % tabellenwirksam werden und somit Eingang findet in alle weiteren Berechnungen für die das Tarifentgelt die Grundlage bildet. 0,7 % sind als ERA Komponente ausgewiesen.

Diese Tariferhöhung kommt während der Laufzeit dieses Tarifvertrages jedoch nicht zur Auszahlung. Die ERA Komponente wird dagegen wie vereinbart ausgezahlt.

b) Sollte es zu einer weiteren Tariferhöhung nach dem 01.03.2005 kommen, so wird diese auf der tabellenwirksamen Grundlage von 2005 berechnet und kommt beim Tarifentgelt, sowie in allen Berechnungen, für die das Tarifentgelt die Grundlage bildet, zur Auszahlung.

§ 6 Besserungsschein/Ausgleichszahlungen

Die von den Beschäftigten im Interesse des Unternehmensbestandes und zur Sicherung der Arbeitsplätze nach diesem Vertrag hinzunehmenden Einkommenseinbußen werden als Rechengröße individuell fortlaufend dokumentiert.

Diese Einkommenseinbußen (§§ 3 - 5) werden in Gänze unter folgenden Voraussetzungen durch die

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zahlung von Arbeitsentgelt ausgeglichen: Eine Zahlung erfolgt erstmalig nach Ende des Geschäftsjahres 2005, spätestens zum 31.03.2006, unter der Voraussetzung, dass die Umsatzrendite in 2005 mehr als 2,48 Prozent beträgt. Der diesen Prozentsatz übersteigende Betrag wird zu 50 Prozent für das Unternehmen verwandt und zu 50 Prozent für die Zahlung an die Beschäftigten verwandt. Dieses geschieht so lange, bis in den folgenden Jahren alle Einkommenseinbußen - so wie sie dokumentiert sind - ausgeglichen sind. Beschäftigte, die wegen Erhalts einer Rente oder infolge betriebsbedingter Kündigung oder betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise ausscheiden, erhalten den Ausgleich mit der Abrechnung zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

§ 7 Insolvenzsicherung

Sollte die Firma K G GmbH bis zum Ablauf dieses Vertrages zum 31.12.2005 durch Liquidation geschlossen werden, so sind die bis zum Zeitpunkt der Schließung individuell dokumentierten Einkommenseinbußen in voller Höhe fällig und an die betroffenen Beschäftigten zu zahlen.

Des weiteren ist der/die Beschäftigte (für ihn/sie der Betriebsrat bzw. die IG Metall Verwaltungsstelle) berechtigt, die Abgeltung seines/ihres Geldguthabens zu verlangen, sobald das Insolvenzverfahren eröffnet wird. In diesem Fall wird das gesamte offenstehende Geldguthaben in voller Höhe fällig.

§ 8 Schlussbestimmung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2005 in Kraft. Dieser endet mit dem Ablauf des 31. Dezember 2005 mit Ausnahme der aufgelaufenen Ansprüche gem. § 7, der bis zum Ausgleich der tariflichen Ansprüche aus den §§ 3 - 5 gilt.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollten eine der vorliegenden Regelungen unwirksam sein oder werden oder sich hierin eine Lücke befinden, so wird hierdurch der Tarifvertrag nicht ungültig. Die unwirksame oder lückenhafte Regelung wird durch eine der unwirksamen oder lückenhaften möglichst

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> nahekommende Regelung ersetzt. Die Vertragsparteien werden in einem solchen Falle mit dem ernsthaften Willen zu einer einvernehmlichen Regelung des streitigen Punktes zusammen kommen."

Während der Laufzeit der beiden tarifvertraglichen Regelungen leistete die Klägerin Mehrarbeit im Umfang von 345,3 Stunden bei einem Tarifentgelt von 22,60 Euro brutto pro Stunde. Eine Auszahlung dieses Lohnes erfolgte nicht. 6

Der Beschäftigungsbereich der Klägerin, „Wärmetechnik", wurde mit Wirkung zum 31. Dezember 2006 von der Beklagten zu 1) gekauft. Im Wege des Betriebsteilübergangs ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin nach § 613a BGB von der Beklagten zu 2) auf die Beklagte zu 1) zu diesem Zeitpunkt über. 7

Mit Schreiben vom 17. Januar 2007 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten zu 2) die nicht ausgezahlte Mehrarbeitsvergütung geltend. Diese lehnte unter dem 31. Januar 2007 eine Zahlung ab, worauf die Klägerin am 6. Juni 2007 beide Beklagte auf die Überstundenvergütung klageweise in Anspruch nahm. 8

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Auszahlungsanspruch sei nunmehr fällig, was sich sowohl aus dem Wortlaut als auch nach Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmungen ergebe. Zwar sei das Arbeitsverhältnis nicht insgesamt erloschen, die Beklagte zu 2) sei aber wegen des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte zu 1) dauerhaft aus der Vertragsbeziehung ausgeschieden. Dies stelle ein Ausscheiden des Arbeitnehmers auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise im Sinne der tariflichen Regelungen dar. Als Mitarbeiterin der Beklagten zu 1) könne sie einen Beitrag zur wirtschaftlichen Gesundung der Beklagten zu 2) und damit zur Arbeitsplatzsicherung nicht mehr leisten, was Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelungen gewesen sei. Mit dem Betriebsteilübergang habe sich der ursprüngliche Zweck des Tarifvertrages nicht dahin geändert, dass er nunmehr zur wirtschaftlichen Gesundung der Beklagten zu 1) beitragen und dort Arbeitsplätze sichern solle. 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Klägerin hat beantragt, 10

> die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie 7.808,72 Euro brutto nebst fünf Prozent Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 18. Juni 2007 zu zahlen.

Die Beklagten haben ihren Antrag auf Klageabweisung damit begründet, dass unstreitig bei beiden bislang nicht die in den tariflichen Regelungen festgelegten Umsatzrenditen erreicht worden seien. Etwaige Ansprüche seien daher zumindest nicht fällig. § 613a BGB regele für den Fall eines Betriebsübergangs zwingend gerade den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, um den sozialen Besitzstand des Arbeitnehmers zu erhalten und einen lückenlosen Bestandsschutz zu gewährleisten. Das Arbeitsverhältnis ende bei Übergang eines Betriebs nicht, vielmehr trete der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus dem nach wie vor bestehenden Arbeitsverhältnis ein. Daher handele es sich im Sinne der tariflichen Regelungen weder um eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers noch um ein betriebsbedingtes Ausscheiden auf andere Weise. Zweck der Tarifverträge sei es gewesen, den Betrieb als Produktionsstandort zu erhalten und die dortigen Arbeitsplätze zu sichern. Um den Erfolg der Sanierungsbemühungen nicht zu gefährden, hätten die Tarifvertragsparteien - von einer Erreichung der Renditeziele abgesehen - eine Auszahlung des Mehrarbeitsguthabens nur in eng begrenzten und enumerativ aufgezählten Ausnahmefällen vorgesehen. Diese Ausnahmen setzten jeweils die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus, was den von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmern infolge der gesetzlichen Regelungen gerade nicht widerfahre. 11

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 12

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Auslegung der Tarifbestimmungen durch das Landesarbeitsgericht hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die tariflichen Voraussetzungen für eine Auszahlung der Mehrarbeitsvergütung werden durch den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte zu 1) infolge eines Betriebsübergangs nicht verwirklicht. 13

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung sei nicht fällig. Die Voraussetzungen für die Auszahlung des Zeitguthabens aus der Zeit vom 1. Juli 2001 bis zum 31. Dezember 2002 (TV 2001) oder für die Auszahlung eines Ausgleichs von Mehrarbeit in der Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2005 (TV 2004) lägen nicht vor, da die vereinbarten Renditeziele bislang nicht erreicht worden seien. Ebenso seien die Voraussetzungen für eine Auszahlung wegen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht gegeben. Eine „betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers“ (TV 2001) werde ebenso wenig wie ein „Ausscheiden betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers“ (TV 2004) durch den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber infolge eines Betriebsübergangs verwirklicht. Dies folge aus der Auslegung der entsprechenden Tarifnormen. Die tariflichen Regelungen hätten sich allerdings auf die Beklagte zu 2) als Arbeitgeberin bezogen und den Zweck gehabt, dieser bei der Überwindung ihrer wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu helfen. Im Fall eines Betriebsübergangs könne dieser Zweck nicht mehr verwirklicht werden. Offensichtlich hätten die Tarifvertragsparteien an den Fall eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs nicht gedacht. Grundsätzlich seien Ansprüche auf Auszahlung an die wirtschaftliche Gesundung der Beklagten zu 2) geknüpft worden; daneben seien lediglich Zahlungsansprüche für den Fall vorgesehen worden, in denen der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis verliert. Die bei einem Betriebsübergang somit festzustellende Regelungslücke könne nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden, da keine ausreichenden 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Anhaltspunkte dafür gegeben seien, wie die Tarifvertragsparteien den Sachverhalt bei Kenntnis der Lücke in Anbetracht der verschiedenen denkbaren Lösungsmöglichkeiten geregelt hätten.

B. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 15

I. Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen *(BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - BAGE 124, 110 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 202 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 45)*. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Ausgehend vom Tarifwortlaut ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Erlaubt der Tarifwortlaut kein abschließendes Ergebnis, 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 liefert und oft nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm 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, ggf. auch die praktische Tarifübung heranziehen. 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 *(BAG 23. September 2009 - 4 AZR 382/08 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Arzt Nr. 3; 20. Januar 2009 - 9 AZR 677/07 - BAGE 129, 131 = AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 43 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 30; 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 144 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 28)*. 16

II. Das Landesarbeitsgericht hat die tariflichen Bestimmungen rechtsfehlerfrei ausgelegt. 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Eine Umsatzrendite von 2,48 % *(§ 2 Buchst. d Abs. 3 TV 2001)* wurde weder 2001 noch in den Folgejahren, also auch nicht 2005 *(§ 6 Abs. 2 TV 2004)* erreicht. 18

2. Der Übergang des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auf die Beklagte zu 1) infolge eines Betriebsteilübergangs stellt keine „betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers“ iSd. § 2 Buchst. d TV 2001 dar. 19

a) Verwenden Tarifvertragsparteien bestimmte Rechts- oder Fachbegriffe, wie hier „betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers“, in einer Tarifnorm, so ist im Zweifel anzunehmen, dass diese Begriffe in ihrer zutreffenden rechtlichen oder fachlichen Bedeutung zu verstehen sind *(BAG 13. Mai 1998 - 4 AZR 107/97 - BAGE 89, 6 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 242)*. Arbeitsverhältnisse werden regelmäßig durch Kündigungen, Aufhebungsvereinbarungen, auflösende Bedingungen, Befristungsablauf, durch den Tod des Arbeitnehmers oder durch gerichtliches Auflösungsurteil beendet. Dagegen enden die Arbeitsverhältnisse der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer gerade nicht; sie gehen vielmehr auf den Betriebserwerber über oder verbleiben im Falle des Widerspruchs der betroffenen Arbeitnehmer bei dem Betriebsveräußerer. Der im TV 2001 verwendete Begriff der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zielt auf ein Erlöschen der Vertragsbeziehung insgesamt ab. Bei einem Betriebsübergang, bei dem der Betriebsübernehmer in die Rechte und Pflichten eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eintritt, erlischt die Vertragsbeziehung jedoch nicht. Es wird auch kein neuer Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Betriebsübernehmer geschlossen. 20

b) Dieses Ergebnis der Auslegung des Tarifwortlauts wird durch den tariflichen Gesamtzusammenhang bestätigt. Der TV 2001 ist ein Firmentarifvertrag, der der Beklagten zu 2) und der K H AG die Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten ermöglichen sollte. Zu diesem Zweck sollten die beschäftigten Arbeitnehmer für 18 Monate in einem bestimmten Umfang wöchentliche Mehrarbeit leisten, deren Vergütung zu einem späteren Zeitpunkt bei Erreichen einer 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bestimmten Umsatzrendite ohne Zuschläge erfolgen sollte. Lediglich in Fällen der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers und des arbeitnehmerseitigen Ausscheidens infolge Altersteilzeit, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit spätestens elf Monate nach Ende der Laufzeit des TV 2001, haben die Tarifvertragsparteien Ausnahmen vom Grundsatz der Auszahlung bei Renditezielerreichung formuliert. Außerdem sollte im Falle eines wirksamen Insolvenzantrages oder einer Gesamtbetriebsschließung der TV 2001 von Anfang an gegenstandslos sein.

Damit bezweckte der TV 2001, kurzfristig die Wirtschaftlichkeit der Beklagten zu 2) zu steigern. Wirtschaftlich sollte der Arbeitgeber eine Art Darlehen von seinen Mitarbeitern erhalten, dessen Rückführung erst für einen Zeitpunkt vorgesehen wurde, zu welchem ihm die Rückzahlung leichter möglich ist. Außerdem wurden Modalitäten für die Auszahlung vereinbart, die den Ausgleich zeitlich streckten und so einer weiteren Stärkung der Liquidität der Beklagten zu 2) zu dienen bestimmt waren. Offensichtlich war den Tarifvertragsparteien eine verbesserte Liquidität des Unternehmens besonders wichtig, da der finanzielle Ausgleich der Mehrarbeit ab einer Gewinn-Umsatz-Quote von 2,48 % nicht stets vollständig erfolgen sollte, sondern der sich aus der Quote errechnende Überschuss nur im Umfang von 50 % zum Ausgleich vorgesehen wurde, während die andere Hälfte die Unternehmensliquidität verbessern sollte. Die somit vereinbarte Vorleistung der Arbeitnehmer sollte durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten zu 2) und damit durch eine gesteigerte Arbeitsplatzsicherheit kompensiert werden. Sollte dieses vorrangige Tarifziel verfehlt werden, so sollte bei betriebsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers der Vergütungsanspruch fällig werden. Im Fall eines Insolvenzantrages und der Gesamtbetriebsstilllegung sollte die gesamte tarifliche Regelung von Anfang an wegfallen. Die Zahlungsansprüche sollten auch fällig werden, wenn infolge von Altersteilzeit, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit - Gründe, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen - eine Kompensation für die zunächst unbezahlte Mehrarbeit durch eine Stärkung des Arbeitsplatzes nicht mehr erfolgen kann. Sinn dieser Regelungen ist es, die Zahl der vorzeitig ausgleichspflichtig ausscheidenden Arbeitnehmer möglichst 22

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

gering zu halten. Je mehr Mitarbeiter ausgleichspflichtig ausscheiden, desto geringer fällt der erwirtschaftete Gewinn der Beklagten zu 2) und damit die Umsatzrendite aus. Fällt jedoch die Umsatzrendite gering aus, haben die Mitarbeiter weder einen Anspruch auf Ausgleich der geleisteten Mehrarbeit noch wird die wirtschaftliche Situation der Beklagten zu 2) verbessert. Auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang kann daher nicht geschlossen werden, dass im Falle eines Betriebsübergangs eine „betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers“ anzunehmen ist.

3. Entsprechendes gilt für die Nachfolgeregelung des TV 2004. 23

a) Schon der Wortlaut des § 6 Abs. 2 letzter Satz des TV 2004 enthält keine Anhaltspunkte dafür, dass ein Betriebsübergang ein „betriebsbedingtes Ausscheiden auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise“ darstellen soll. Zwar ist „Ausscheiden“ in dieser Formulierung nicht näher bestimmt, der weitere Wortlaut der Vorschrift verdeutlicht aber, dass es um ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gehen soll. Denn auch die weiteren dort aufgeführten Fallvarianten für einen Auszahlungsanspruch setzen die Auflösung des Vertragsverhältnisses voraus: Sowohl beim Rentenerwerb als auch bei der betriebsbedingten Kündigung endet das Arbeitsverhältnis. Zudem ist dem Wortlaut nach nur das Ausscheiden des Arbeitnehmers Anlass für das Fälligwerden von Zahlungsansprüchen („ Beschäftigte, die “). Es kommt dagegen nicht darauf an, ob der vormalige Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. 24

b) Die Systematik des TV 2004 bestätigt wiederum den Wortlaut. Als Nachfolgeregelung zum TV 2001 liegen dieser tariflichen Sonderregelung die gleichen Motive und Ziele zugrunde. Dies ergibt sich schon aus der Präambel, in der wiederum auf die Erhaltung des Betriebs als Produktionsstandort und die Sicherung der damit verbundenen Arbeitsplätze abgestellt wird. Daher wird auch im TV 2004 von dem Grundsatz des finanziellen Ausgleichs erst nach Renditezielerreichung nur dann abgewichen, wenn das Arbeitsverhältnis endet oder das Ziel der Arbeitsplatzsicherung nicht mehr erreicht werden kann. Neben den in § 6 Abs. 2 TV 2004 aufgezählten Alternativen des betriebsbedingten Ausscheidens auf andere Weise auf Veranlassung des Arbeitgebers, des 25

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Erhalts einer Rente und des Ausscheidens infolge betriebsbedingter Kündigung knüpft § 7 TV 2004 für die Fälligkeit der Auszahlung an die Fälle des Insolvenzantrages und der Unternehmensliquidation an. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist aber genau das, was der TV 2004 - wie zuvor schon der TV 2001 - abzuwenden versucht. Dies ergibt sich auch aus § 2 TV 2004, wonach betriebsbedingte Kündigungen dann der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, wenn eine Mindestanzahl von 165 Mitarbeitern unterschritten wird. Das Ziel der Arbeitsplatzsicherung ist das tragende Motiv der tariflichen Regelung. Kann der Arbeitsplatzverlust nicht abgewendet werden, so sind die vorgesehenen Anstrengungen ohne den erstrebten Erfolg geblieben und die geleistete Mehrarbeit ist auszugleichen. Tritt der Arbeitsplatzverlust hingegen nicht ein, wie im Falle des Übergangs des Arbeitsverhältnisses bei einem Betriebsteilübergang, bedarf es eines vorzeitigen Ausgleichs nicht.

4. Ohne Rechtsfehler hat es das Landesarbeitsgericht abgelehnt, die tariflichen Sonderregelungen ergänzend auszulegen. 26

a) Eine ergänzende Vertragsauslegung kommt grundsätzlich dann in Betracht, wenn Tarifverträge erkennbare Regelungslücken aufweisen. Allerdings ist dafür Voraussetzung, dass eine Vereinbarung eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist *(BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 924/08 - ZTR 2010, 642; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - AuA 2010, 54; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - BAGE 130, 202 = AP BetrAVG § 2 Nr. 60)*. Eine Regelungslücke liegt dabei nur vor, wenn die Tarifvertragsparteien einen Punkt übersehen oder zwar nicht übersehen, aber doch bewusst deshalb offen gelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig gehalten haben, und diese Annahme sich nachträglich als unzutreffend herausstellt *(BAG 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - aaO)*. Von einer Planwidrigkeit kann nur die Rede sein, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zu Grunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist *(BAG* 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

16. Juni 2010 - 4 AZR 924/08 - aaO; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - aaO; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - aaO).

b) Weder der TV 2001 noch der TV 2004 enthalten Regelungen, was mit dem Mehrarbeitskonto im Fall eines Betriebsteilübergangs oder Betriebsübergangs zu geschehen hat. Ob darin eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit zu sehen ist, kann dahinstehen. Denn auch in einem solchen Fall müsste eine ergänzende Vertragsauslegung darauf abstellen, wie die Tarifvertragsparteien die entsprechende Frage bei objektiver Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages voraussichtlich geregelt hätten, wenn sie das Regelungsbedürfnis bedacht hätten *(BAG 8. November 2006 - 4 AZR 558/05 - BAGE 120, 72 = AP BMT-G II § 2 Nr. 1; 4. April 2001 - 4 AZR 232/00 - BAGE 97, 251 = AP DienstVO ev. Kirche § 12 Nr. 2)*. Für diese erforderliche Einschätzung bedarf es hinreichender und sicherer Anhaltspunkte im Tarifvertrag. Kommen mehrere Möglichkeiten zur Lückenschließung in Betracht, kann ein mutmaßlicher Wille der Tarifvertragsparteien nicht festgestellt werden. Da dann eine Lückenschließung durch den Rechtsanwender in die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien eingriffe, ist sie nicht zulässig *(BAG 8. November 2006 - 4 AZR 558/05 - aaO; 23. September 1981 - 4 AZR 569/79 - BAGE 36, 218 = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 19; 4. April 2001 - 4 AZR 232/00 - aaO)*. Dem TV 2001 wie dem TV 2004 sind Anhaltspunkte dafür nicht zu entnehmen, ob die Tarifvertragsparteien für den Fall eines Betriebsteilübergangs überhaupt einen Auszahlungsanspruch vorgesehen und wenn ja, wie sie ihn im Einzelnen ausgestaltet hätten. Denkbar wäre etwa eine sofortige Auszahlung, eine gestaffelte Auszahlung oder eine Auszahlung, wenn die vereinbarte Umsatzrendite im Erwerberunternehmen überschritten wird. Da nicht erkennbar ist, welche Regelung die Tarifvertragsparteien vereinbart hätten, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht eine ergänzende Vertragsauslegung abgelehnt. 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 29

Hauck Böck Breinlinger

Döring Schuckmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS