

BUNDEsarbeitsgericht



10 AZR 236/11

8 Sa 1317/10

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juli 2012

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann und Mestwerdt sowie die ehrenamtlichen Richter Züfle und Effenberger für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Februar 2011 - 8 Sa 1317/10 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass ein Zinsanspruch aus 1.470,22 Euro erst seit dem 10. April 2010 besteht.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Leistung einer Jahressonderzahlung für das Jahr 2009. 1

Die Klägerin trat im Jahr 2000 in die Dienste der Beklagten, die ein Altenwohncentrum betreibt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die für die AWO-Gruppe Weser-Ems geltenden Tarifverträge Anwendung. Der Manteltarifvertrag vom 11. September 2006 (MTV) enthält unter § 19 folgende Regelung: 2

„(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten,
in den Entgeltgruppen X - X 90 vH,
in den Entgeltgruppen X - X 80 vH und
in den Entgeltgruppen X - X 60 vH

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermo-

nat des Arbeitsverhältnisses. ...“

Gemäß § 19 Abs. 4 Satz 1 MTV wird die Jahressonderzahlung mit dem Tabellenentgelt für November ausbezahlt. 3

Gleichzeitig schlossen die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag zum Ausgleich des strukturellen Defizits der Unternehmensgruppe des ehemaligen AWO-Bezirksverbandes Weser-Ems (*im Folgenden: TV AstD*). Nach dessen § 2 wird § 19 MTV außer Kraft gesetzt. Gleichzeitig regelt § 3 TV AstD Ausgleichsleistungen für ver.di-Mitglieder. Diesen Tarifvertrag, dessen Nachwirkung in § 12 Abs. 2 TV AstD ausgeschlossen war, kündigte die Gewerkschaft ver.di zum 30. Juni 2009. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, § 19 Abs. 1 MTV gewähre ihr wie allen Beschäftigten dem Grunde nach einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Höhe des Anspruchs betrage gemäß § 19 Abs. 2 MTV mindestens 60 vH des durchschnittlichen monatlichen Entgelts. 5

Die Klägerin hat beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, ihr 1.470,22 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem Eintritt der Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, § 19 MTV stelle eine unvollständige Regelung dar und gewähre keinerlei Ansprüche. Die Vorschrift enthalte zwei Regelungslücken. Sie regle weder die Zuordnung der jeweiligen Vomhundertsätze zu Entgeltgruppen noch sehe sie überhaupt für irgendeine Entgeltgruppe einen Sonderzahlungsanspruch vor. Den Gerichten sei es verwehrt, diese zwei offenkundig bewussten Regelungslücken auszufüllen. Zudem seien einige Gesellschaften der AWO-Gruppe finanziell nicht imstande, eine Sonderzahlung zu leisten. 7

Die Vorinstanzen haben, soweit von Interesse, nach dem Klageantrag 8
erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben richtig entschieden. 9
- A. Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderzahlung iHv. 60 vH des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts der Monate Juli bis September 2009 (*zu Ziff. I*). § 19 MTV ist durch § 2 TV AstD nicht außer Kraft gesetzt worden (*zu Ziff. II*). Der Anspruch besteht ungekürzt (*zu Ziff. III*). Zinsen sind allerdings erst ab dem Tag zu zahlen, der auf den Tag der Zustellung der Klage folgt (*zu Ziff. IV*). 10
- I. Die Beklagte ist verpflichtet, an die Klägerin eine Jahressonderzahlung für 2009 in Höhe von 60 vH des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts der Monate Juli bis September 2009 zu zahlen. Grundlage des Anspruchs ist § 19 MTV. Die Vorschrift sieht für die Beschäftigten aller Entgeltgruppen einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von mindestens 60 vH der Bemessungsgrundlage vor. Dies ergibt eine Auslegung des kraft einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren § 19 MTV. Da die Regelung in diesem Punkt nicht lückenhaft ist, bedarf es - jedenfalls wegen eines Anspruchs in dieser Höhe - keiner ergänzenden Tarifauslegung. Der Anspruch lässt sich auch ohne Festlegung der Entgeltgruppen bereits berechnen. 11
1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Somit ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. 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 12

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 Tarifvertrags, 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 (*st. Rspr., etwa BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 944/08 - Rn. 18; 23. September 2009 - 4 AZR 382/08 - Rn. 14, BAGE 132, 162; 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - zu I 2 a bb (2) (c) (bb) der Gründe mwN, BAGE 113, 291*).

2. Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen und hat sie ohne Rechtsfehler angewandt. 13

a) Der Wortlaut der Tarifvorschrift spricht bereits deutlich für die Annahme, dass der Klägerin ein Anspruch in dieser Höhe zusteht. Nach § 19 Abs. 1 MTV haben Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, „Anspruch“ auf eine Jahressonderzahlung. Die Klägerin ist Beschäftigte der Beklagten und stand am 1. Dezember 2009 im Arbeitsverhältnis zur Beklagten. 14

aa) Dieser Regelungsgehalt wird durch § 19 Abs. 2 MTV nicht infrage gestellt. § 19 Abs. 2 MTV baut seinem Wortlaut nach auf der Regelung in Absatz 1 auf („die“ Jahressonderzahlung). Absatz 2 differenziert zwar nach verschiedenen Entgeltgruppen. Es ist jedoch nicht ersichtlich, dass Beschäftigte in einer bestimmten Entgeltgruppe von dem Anspruch auf Jahressonderzahlung ausgeschlossen sein sollen. Beleg dafür ist auch der Wortlaut in § 19 Abs. 3 MTV. Diese Regelung sieht unter bestimmten Voraussetzungen vor, dass sich der Anspruch vermindert. Anspruchsberechtigt sind aber ebenfalls die Beschäftigten. Eine Differenzierung innerhalb des Kreises der Beschäftigten nimmt diese Bestimmung nicht vor. 15

bb) In § 19 MTV ist nicht vorgesehen, dass Angehörige einzelner Entgeltgruppen keinen Anspruch auf Sonderzahlung haben sollten. Sowohl Absatz 1 16

als auch Absatz 2 der Vorschrift sprechen von „Beschäftigten“. Nach dem in § 1 MTV festgelegten Sprachgebrauch des Tarifvertrags sind Beschäftigte alle Arbeitnehmer mit Ausnahme bestimmter leitender Angestellter. Danach kann es keine „Beschäftigten“ geben, die nicht nach § 19 Abs. 1 MTV Anspruch auf Sonderzahlung hätten. Deshalb muss auf alle Beschäftigten mindestens der niedrigste der drei in § 19 Abs. 2 MTV vorgesehenen Bemessungssätze anwendbar sein.

b) Das vom Wortlaut nahegelegte Auslegungsergebnis findet seine Bestätigung im Gesamtzusammenhang der tarifvertraglichen Regelung. 17

aa) Die Tarifvertragsparteien haben eine Zuordnung von Entgeltgruppen zur Höhe der Jahressonderzahlung unterlassen, weil eine Einigung auf eine neue Entgeltordnung und folglich auch auf neue Entgeltgruppen nicht erfolgt ist. Eine Benennung der Entgeltgruppen und ihre konkrete Zuordnung zu den festgelegten Vomhundertsätzen war (*und ist*) bisher nicht möglich und musste deshalb unterbleiben. Aus der getroffenen Regelung wird jedoch der Wille der Tarifvertragsparteien hinreichend deutlich, allen Beschäftigten mindestens 60 vH des in den Monaten Juli bis September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts zukommen zu lassen. Andernfalls hätte keine Veranlassung bestanden, die noch offenen Entgeltgruppen zwar jeweils mit einem „x“ zu kennzeichnen, die verschiedenen Prozenzhöhen in dem Rahmen von 60 vH bis 90 vH hingegen bereits konkret festzulegen. 18

bb) Da die Höhe des Anspruchs - wenn auch unvollständig - geregelt ist, besteht insoweit auch keine Regelungslücke. Die Revision weist zu Recht darauf hin, dass die Arbeitsgerichte nicht befugt sind, eine bewusste Regelungslücke in einem Tarifvertrag auszufüllen. Denn dies wäre ein unzulässiger Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Hierdurch würden entgegen dem Willen der Tarifvertragsparteien ergänzende tarifvertragliche Regelungen geschaffen (*st. Rspr., vgl. zB BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 19/08 - AP BAT § 23b Nr. 6; 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - BAGE 48, 307*). Eine bewusste Regelungslücke im Rahmen des § 19 MTV besteht hier jedoch allein in der Frage der Zuordnung der Vomhundertsätze zu den Entgeltgruppen. 19

Eindeutig geregelt ist dagegen, dass ein Anspruch bestehen soll und wie hoch er mindestens ist. Insoweit weist das Regelwerk keine Lücke auf.

cc) Die Beklagte rügt ohne Erfolg, der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung lasse sich noch nicht berechnen, weil Ausgangspunkt hierfür nach § 19 Abs. 2 Satz 2 MTV die jeweils geltende Entgeltgruppe sei, die - wie unstreitig - ihrerseits noch keine Regelung gefunden habe. Nach § 19 Abs. 2 Satz 1 MTV ist auf das „gezahlte Entgelt“ abzustellen. Einer tarifvertraglichen Festlegung der Entgeltgruppe bedarf es nur für den Bemessungssatz, nicht für die Bemessungsgrundlage. Im Zeitpunkt der Fälligkeit November 2009 (*vgl. § 19 Abs. 4 MTV*) standen die zur Berechnung allein erforderlichen Größen, nämlich die Bemessungsgrundlage und der Mindestbemessungssatz fest. 20

dd) Die Vorschrift des § 19 MTV kann entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht als bloßer „Platzhalter“ für eine erst später beabsichtigte Regelung angesehen werden. Ein Grund zur Vereinbarung einer gewissermaßen „leeren“ Norm, die keinen Regelungsgehalt hat, ist nicht erkennbar. Die Tarifvertragsparteien haben für zwei Normen (§§ 16, 17 MTV) deren zeitweilige Nichtgeltung angeordnet. Wenn sie Gleiches für § 19 MTV beabsichtigt hätten, hätte es nahegelegen, dies auch ausdrücklich so vorzusehen. 21

ee) Auch der Zusammenhang des MTV mit dem TV AstD belegt, dass § 19 MTV den erhobenen Anspruch gewährt. Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 des zeitgleich mit dem MTV am 1. Juli 2006 in Kraft getretenen TV AstD die in § 19 MTV enthaltene Regelung über Sonderzahlungen befristet außer Kraft gesetzt und für ver.di-Mitglieder nach § 3 TV AstD eine Kompensation für den Verzicht auf die Leistung vorgesehen, indem sie ihnen einen Anspruch auf Sonderzahlung iHv. 535,00 Euro brutto gewährt haben. Einer Kompensation bedurfte es jedoch nur, wenn § 19 MTV einen Anspruch gewährte. Ein Verzicht auf die bloße Chance, dass in Zukunft ein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung entstehen könnte, hätte die Arbeitgeberseite zu einer Kompensation schwerlich veranlassen können. 22

- c) Die Revision kann schließlich auch nicht mit Erfolg einwenden, die Verpflichtung zur Gewährung von Sonderzahlungen könne zur Insolvenz führen und dies stehe einer Auslegung in dem von ihr abgelehnten Sinn entgegen. Die mangelhafte Zahlungsfähigkeit der Mitglieder einer Tarifvertragspartei kann nicht zur Auslegung einer Tarifvorschrift entgegen ihrem sich aus Wortlaut und Regelungszusammenhang ergebenden Sinn herangezogen werden. Zwar befand sich die Beklagte bei Abschluss der streitigen tarifvertraglichen Regelungen tatsächlich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation. Dieser haben die Tarifvertragsparteien jedoch erkennbar durch die Regelung in § 12 TV AstD Rechnung getragen. Das darin vorgesehene Verfahren hat die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht betrieben. 23
- II. Dem nach § 19 MTV entstandenen Anspruch steht § 2 TV AstD nicht entgegen. Danach wird § 19 MTV durch den TV AstD außer Kraft gesetzt. Der TV AstD ist jedoch zum 30. Juni 2009 gekündigt worden. Eine Nachwirkung haben die Parteien ausdrücklich ausgeschlossen (§ 12 Abs. 2 TV AstD). Ein solcher Ausschluss der Nachwirkung durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien ist rechtlich zulässig (BAG 11. Januar 2011 - 1 AZR 310/09 - Rn. 14, EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 24). 24
- III. Der Anspruch reduziert sich nicht um 6/12 durch die Kündigung des TV AstD zum 30. Juni 2009. § 19 Abs. 3 MTV sieht unter bestimmten Voraussetzungen ausdrücklich eine Verminderung des Anspruchs um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat vor. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. 25
- IV. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. Prozesszinsen sind in entsprechender Anwendung von § 187 Abs. 1 BGB erst ab dem Tag zu zahlen, der auf den Tag der Zustellung der Klage folgt (BAG 19. Dezember 2007 - 5 AZR 1008/06 - Rn. 35, EzA BGB 2002 § 306 Nr. 3; Palandt/Ellenberger 70. Aufl. § 187 Rn. 1). Die Zustellung erfolgte hier am 9. April 2010, sodass der Zinsanspruch ab dem 10. April 2010 besteht. 26

B. Die Kosten des Revisionsverfahrens fallen der Beklagten als der unterle- 27
genen Partei nach § 97 Abs. 1 ZPO zur Last.

Mikosch

Richter am Bundes-
arbeitsgericht Mestwerdt
ist wegen eines längeren
Erholungsurlaubs verhin-
dert, seine Unterschrift
beizufügen.

Schmitz-Scholemann

Mikosch

Rigo Züfle

A. Effenberger