

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 24. August 2016
- 5 AZR 52/16 -
ECLI:DE:BAG:2016:240816.U.5AZR52.16.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 29. Juni 2015
- 10 Ca 5100/14 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 4. Dezember 2015
- 6 Sa 747/15 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Unternehmenstarifvertrags - Anpassung der Vergütung
an das Tarifniveau

Bestimmung:

Unternehmenstarifvertrag ESPRIT (UTV) vom 11. März 2013 § 7 Nr. 2

BUNDESGERICHTSHOF



5 AZR 52/16

6 Sa 747/15

Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. August 2016

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. August 2016 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber sowie den ehrenamtlichen Richter Jungbluth und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Dezember 2015 - 6 Sa 747/15 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Juni 2015 - 10 Ca 5100/14 - abgeändert, soweit es der Klage stattgegeben hat.
Die Klage wird insgesamt abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über weitere Vergütung. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. August 2005 bei der Beklagten, einem bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der von der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Unternehmenstarifvertrag vom 11. März 2013 (UTV) Anwendung, der ua. bestimmt: 2

„§ 2

Anerkennung der Tarifverträge

1. Die in der Anlage abschließend aufgelisteten Tarifverträge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und Auszubildende des Einzelhandels des Tarifgebietes (Bundesland) des Beschäftigungsortes, abgeschlossen zwischen ver.di sowie den Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels, gelten in ihrer jeweiligen Fassung für die in ihrem jeweiligen Geltungsbereich aufgeführten Beschäftigten von ESPRIT, soweit in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist.
2. Die Anlage ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- ...

§ 3

Rechtsstatus der Tarifverträge

1. Die gemäß § 2 in der Anlage in Bezug genommenen Tarifverträge gelten mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus einschließlich der Friedenspflicht.
2. Werden diese Tarifverträge oder Teile von ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien dieses Unternehmenstarifvertrages als gekündigt. (...)
3. Forderungen, die von den Parteien der in Bezug genommenen Tarifverträge zu diesen Tarifverträgen erhoben werden, gelten auch zwischen den Parteien dieses Unternehmenstarifvertrages als erhoben.

§ 4

Stufenweises Inkrafttreten der Flächentarifverträge

ESPRIT befindet sich derzeit aufgrund aktuell schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen in einer Transformationsphase. Deshalb benötigt ESPRIT nach derzeitiger Planung für die vollständige Anwendung des Flächentarifniveaus einen Zeitraum von mindestens drei Jahren bis zum Abschluss des laufenden Transformationsplans. Die Flächentarifverträge gemäß § 2 treten für die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Arbeitsverhältnisse somit in mehreren Anpassungsschritten gemäß der §§ 4 ff. in Kraft.

§ 5

Erster Anpassungsschritt

ESPRIT nimmt gemäß der Tarifierklärung im Jahr 2013 einen ersten Anpassungsschritt wie folgt vor:

1. Mit Wirkung ab dem 01.01.2013 gelten folgende brutto Mindeststundenlöhne:
...
2. Weiterhin wendet ESPRIT ab dem 01.01.2013 die Regelungen der Flächentarifverträge des Einzelhandels zu tariflichen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) an.

§ 6

Inkraftsetzung der Manteltarifverträge

Mit Wirkung ab dem 01.04.2014 werden die Regelungen der Manteltarifverträge uneingeschränkt in Kraft gesetzt.

§ 7

Weitere Anpassung

1. Ab dem 01.01.2013 beginnt eine 6-monatige Eingruppierungsphase in die tariflichen Entgeltgruppen.
...
2. Die Vergütung (d.h. die brutto Monatsvergütung bzw. bei Verträgen auf Stundenlohnbasis die brutto Stundenvergütung) erfolgt ab dem 01.01.2013 zunächst weiterhin in Höhe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen sowie dem ersten Anpassungsschritt gemäß § 5 Absatz 1. Sie wird als tarifliche Vergütung vereinbart und schrittweise an das Tarifniveau wie folgt herangeführt, berechnet auf der Basis der jeweiligen Arbeitszeit:
 - Zum 01.10.2013: Die Vergütung (ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) wird auf 84 % des individuell zu diesem Zeitpunkt gültigen brutto Tarifentgelts (Tabellenentgelt ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) angehoben, soweit die bisher gezahlte Vergütung darunter liegt.
 - Zum 01.07.2014: Die Vergütung (ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) wird auf 88 % des individuell zu diesem Zeitpunkt gültigen brutto Tarifentgelts (Tabellenentgelt ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) angehoben, soweit die bisher gezahlte Vergütung darunter liegt.
 - Zum 01.01.2015: Die Vergütung (ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) wird auf 92 % des individuell zu diesem Zeitpunkt gültigen brutto Tarifentgelts (Tabellenentgelt ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) angehoben, soweit die bisher gezahlte Vergütung darunter liegt.

- Zum 01.07.2015: Die Vergütung (ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) wird auf 96 % des individuell zu diesem Zeitpunkt gültigen brutto Tarifentgelts (Tabellenentgelt ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) angehoben, soweit die bisher gezahlte Vergütung darunter liegt.
 - Zum 01.01.2016: Die Vergütung (ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) wird auf 100 % des individuell zu diesem Zeitpunkt gültigen brutto Tarifentgelts (Tabellenentgelt ohne Zuschläge, ohne Zulagen und ohne sonstige Entgeltbestandteile) angehoben, soweit die bisher gezahlte Vergütung darunter liegt.
3. Im Übrigen treten die Entgelttarifverträge, insbesondere die Zulagen, zum 01.10.2013 in Kraft. Alle sonstigen Flächentarifverträge treten ebenfalls zum 01.10.2013 in Kraft.“

In der Anlage zum UTV ist für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen ua. der Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel vom 29. Juni 2011 (im Folgenden GTV), gültig ab 1. Mai 2011 und kündbar zum 30. April 2013, genannt. Zu diesem Termin hatte ver.di den GTV bereits mit Schreiben vom 29. Januar 2013 gekündigt. Am 10. Dezember 2013 vereinbarten die Tarifvertragsparteien im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen eine Erhöhung der Tarifentgelte rückwirkend zum 1. August 2013 um 3 % sowie um weitere 2,1 % zum 1. Mai 2014.

Die Beklagte zahlte der Klägerin gemäß § 7 Nr. 2 UTV ab 1. Oktober 2013 84 % des zu diesem Zeitpunkt gültigen Tarifentgelts, lehnte jedoch die nachträgliche Berücksichtigung der rückwirkenden Tarifierhöhung und eine entsprechende Nachzahlung ab.

Die Klägerin hat - nach erfolglosem außergerichtlichen Verlangen - mit ihrer Klage geltend gemacht, die Beklagte sei nach § 7 Nr. 2 UTV verpflichtet, bei der schrittweisen Anpassung an das Tarifentgelt auch rückwirkende Tarifierhöhungen ab dem Anpassungsstichtag zu berücksichtigen und entsprechende Nachzahlungen zu leisten.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Belang - sinngemäß be- 6
antragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 529,02 Euro brutto
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über
dem Basiszinssatz nach bestimmter Staffelung zu
zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, § 7 7
Nr. 2 UTV verpflichte sie nicht zur Berücksichtigung rückwirkender Tarifierhö-
hungen. Maßgeblich sei das jeweils am Anpassungsstichtag zu zahlende Tarif-
entgelt.

Das Arbeitsgericht hat - soweit die Klage in die Revisionsinstanz ge- 8
langt ist - der Klage stattgegeben und die Berufung zugelassen. Das Landesar-
beitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Lan-
desarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabwei-
sungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Vorinstanzen haben der 9
Klage zu Unrecht stattgegeben.

I. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, 10
dass ihr Gehalt zum 1. Oktober 2013 entsprechend der rückwirkenden Erhö-
hung der Tarifentgelte im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen nochmals angepasst
wird. Das ergibt die Auslegung des § 7 Nr. 2 UTV (*zum Tarifgebiet Rheinland-
Pfalz im Ergebnis ebenso LAG Rheinland-Pfalz 16. April 2015 - 3 Sa 682/14 -*).

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die 11
Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Ta-
rifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erfor-
schen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei 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 tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen 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., vgl. nur BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 225/15 - Rn. 15 mwN*).

2. Danach ergibt die Auslegung, dass § 7 Nr. 2 UTV bei der Heranführung der Vergütung der Beschäftigten der Beklagten an das Tarifniveau im jeweiligen Tarifgebiet die Berücksichtigung nachträglicher, rückwirkender Tariferhöhungen nicht vorsieht. 12

a) Gegen die Auffassung der Klägerin spricht schon der Wortlaut der Tarifnorm. Die vorgesehenen fünf Anpassungen erfolgen jeweils zu einem bestimmten Datum („zum 01.10.2013“ usw.) auf einen bestimmten Prozentsatz des „zu diesem Zeitpunkt“ - also am jeweiligen Datum - „gültigen“ Bruttotarifentgelts. Das kann, soll die Anpassung zeitgerecht erfolgen, nur dasjenige Tarifentgelt sein, das ein tarifgebundener Arbeitgeber am Anpassungsstichtag schuldet. 13

 Angesichts dessen ist die Möglichkeit, mit der Formulierung „zu diesem Zeitpunkt gültigen brutto Tarifentgelts“ sei das „für“ den Anpassungsstichtag gültige gemeint, nur eine fernliegende. 14

b) Dieses Verständnis wird bestätigt durch den tariflichen Gesamtzusammenhang. 15

- aa) Wegen „aktuell schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen“ (§ 4 UTV) sollte - nach der Einführung von Bruttomindeststundenlöhnen ab dem 1. Januar 2013 als erstem Anpassungsschritt (§ 5 UTV) und einer gleichzeitig beginnenden sechsmonatigen Eingruppierungsphase (§ 7 Nr. 1 UTV) - die Vergütung der Beschäftigten im Unternehmen der Beklagten ab dem 1. Oktober 2013 gemäß § 7 Nr. 2 UTV in fünf zeitlich exakt fixierten Schritten an die tarifliche Vergütung herangeführt werden. Die Berücksichtigung nach den Anpassungsstichtagen erfolgender Tarifierhöhungen fließt danach zwingend erst bei der nächsten Stufe der Anpassung mit ein. 16
- bb) Mangels einer anderweitigen Regelung gilt dies auch, wenn die Tarifierhöhung nach einem Anpassungsstichtag rückwirkend zu einem vor dem Anpassungsstichtag liegenden Zeitpunkt erfolgt. Anderenfalls wäre die Beklagte zu einer in § 7 Nr. 2 UTV nicht vorgesehenen nachträglichen Korrektur der tariflich festgelegten Anpassungen gezwungen. Gerade weil bei Abschluss des UTV absehbar war, dass eine Reihe von Gehaltstarifverträgen, ua. der im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, vor dem ersten der fünf Anpassungsschritte des § 7 Nr. 2 UTV auslaufen und es über kurz oder lang zu Tarifierhöhungen kommen würde, hätte - wäre dies der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen - im UTV mit der erforderlichen Deutlichkeit (*vgl. hierzu BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 32, BAGE 124, 110*) geregelt werden müssen, dass bei rückwirkenden Tarifierhöhungen die fünf in § 7 Nr. 2 UTV vorgesehenen Anpassungen nachträglich zu korrigieren sind. 17
- c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird damit der Sinn und Zweck des UTV, ab dem 1. Januar 2016 die Vergütung der Beschäftigten der Beklagten bundesweit auf 100 % der Tarifentgelte anzuheben, nicht verfehlt. Wäre nach dem letzten Anpassungsschritt rückwirkend zu diesem Zeitpunkt eine Tarifierhöhung erfolgt, wäre diese zwar nicht nach § 7 Nr. 2 letzter Spiegelstrich UTV zu berücksichtigen gewesen, wohl aber nach § 2 Nr. 1 in Verb. mit § 3 Nr. 1 UTV. Denn ab dem 1. Januar 2016 galten im Unternehmen der Beklagten alle in der Anlage zum UTV aufgelisteten Gehaltstarifverträge, 18

also auch der GTV für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, in ihrer jeweiligen Fassung.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

19

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Jungbluth

Zorn