

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 25. Mai 2022  
- 4 AZR 454/21 -  
ECLI:DE:BAG:2022:250522.U.4AZR454.21.0

I. Arbeitsgericht Aachen

Urteil vom 19. November 2020  
- 3 Ca 2491/20 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 23. Juni 2021  
- 3 Sa 12/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Sanierungstarifvertrag - Auslegung - Redaktionsversehen

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 454/21  
3 Sa 12/21  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. Mai 2022

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Mai 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Gey-Rommel und Suilmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. Juni 2021 - 3 Sa 12/21 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 19. November 2020 - 3 Ca 2491/20 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:  
  
Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin 2.243,20 Euro brutto sowie 109,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. Dezember 2020 zu zahlen.  
  
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens haben die Klägerin 1/11 und die Beklagten als Gesamtschuldner 10/11 zu tragen. Die Kosten der Berufung und der Revision haben die Beklagten als Gesamtschuldner zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Entgeltanspruch und in diesem Zusammenhang über die Geltung einer tariflichen Anspruchsgrundlage. 1

Die Klägerin - Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) - ist seit dem 2. November 2015 bei der Beklagten zu 1. in deren Betrieb in Waldfeucht-Haaren beschäftigt. 2

Die Beklagte zu 1. produziert und vertreibt Speiseeiserzeugnisse. Sie schloss am 12. Februar 2018 - noch unter Rosen-Eiskrem GmbH firmierend - mit der NGG einen Haustarifvertrag (HTV). Nach dessen § 2 sind die jeweiligen Tarifverträge über Entgelte und der Entgelt-Bundesrahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie, geschlossen zwischen dem Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. und der NGG, „Bestandteil dieses Tarifvertrages“. § 4 HTV bestimmt, dass ab dem 1. Januar 2018 die Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag über 40 Wochenarbeitsstunden auf 39 Stunden reduziert wird (*Ziff. 1*) und ab dem 1. Januar 2019 die Wochenarbeitszeit für alle Arbeitnehmer 38 Stunden beträgt (*Ziff. 2*). Nach § 4 Ziff. 3 HTV wirken sich diese Arbeitszeitveränderungen nicht auf das Entgelt aus.

3

Am selben Tag wurde ua. zwischen der Beklagten zu 1. und der zu 2. beklagten DMK Deutsches Milchkontor GmbH, der damaligen alleinigen Gesellschafterin der Beklagten zu 1., einerseits sowie der NGG andererseits der „Tarifvertrag zur Zukunftssicherung DMK Eis vom 12.02.2018“ (Zukunfts-TV) geschlossen. Dieser enthält ua. folgende Regelungen:

4

### **„§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

(a) räumlich für die Betriebe

Rosen Eiskrem Süd GmbH, Werk Prenzlau

Rosen Eiskrem GmbH, Werk Waldfeucht-Haaren

DMK Eis GmbH, Werk Everswinkel

(b) persönlich für

alle Arbeitnehmer/innen, die in den oben genannten Betrieben beschäftigt sind ...

### **§ 2**

#### **In Bezug genommene Tarifverträge**

Die Inhalte nachfolgend aufgezählter Tarifverträge, die in den vorgenannten Betrieben Anwendung finden, werden für die Dauer der Laufzeit dieses Tarifvertrages zur Zukunftssicherung mit den nachfolgenden Regelungen für die Betriebe im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages geändert. Im Übrigen bleiben die Tarifverträge unberührt.

...

Haustarifvertrag zwischen der Rosen Eiskrem GmbH und der Gewerkschaft NGG, ... für den Betrieb Waldfeucht-Haaren vom 12.2.2018, folgend Haustarifvertrag Haaren genannt.

### **§ 3**

#### **Regelungen zur Zukunftssicherung**

(1) Entgelterhöhungen aus tarifvertraglichen Vereinbarungen  
Tarifvertragliche Erhöhungen die bereits vereinbart wurden oder in kommenden Tarifverhandlungen ausgehandelt werden sollten, werden für die Jahre 2018 und 2019 an den Standorten Everswinkel und Haaren ausgesetzt.

Danach findet am Standort Haaren der Tarifvertrag ‚Entgelt Süßwaren NRW‘ ab dem 1.1.2020 in seiner jeweils gültigen Fassung wieder Anwendung. Am Standort Everswinkel findet der Einkommenstarifvertrag DMK Nordwest ab dem 1.1.2020 in seiner jeweils gültigen Fassung wieder Anwendung.

(2) Urlaubstage

Für Arbeitnehmer/innen, die an den Standorten Everswinkel und Prenzlau keinen Anspruch auf zusätzliche freie und bezahlte Arbeitstage aus der Konzernbetriebsvereinbarung zur Vergütung der Umkleidezeiten vom 10.12.2015 haben, reduziert sich der Anspruch auf Urlaubstage aus dem MTV Molkeereien und Käsereien vom 23.3.2007 und dem MTV Prenzlau vom 12.2.2018 um jeweils 3 Tage in den Jahren 2018 und 2019. Für Teilzeitkräfte gilt dies anteilig im Verhältnis zu der Anzahl der Arbeitstage in der Woche.

Ab dem 1.1.2020 gelten die tariflichen Urlaubsansprüche wieder uneingeschränkt.

(3) Mehrarbeitszuschläge

Der Anspruch auf den 25%-Mehrarbeitszuschlag aus dem MTV Meiereien und Käsereien NRW vom 23.3.2007 für die 39. und 40. Arbeitsstunde in der Woche entfällt am Standort Everswinkel für den Zeitraum vom 1.3.2018 bis zum 29.2.2020. Die Zuschläge für alle weiteren Mehrarbeitsstunden werden uneingeschränkt gewährt.

Ab dem 1.3.2020 gelten die vorgenannten tariflichen Zuschlagsregelungen wieder uneingeschränkt.

(4) Verschiebung der tariflichen Arbeitszeitveränderungen

Für den Standort in Haaren verbleibt es bis zum 31.12.2018 bei der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit von 40 Stunden und bis zum 31.12.2019 bei der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit

von 39 Stunden. Mit der Differenz zwischen den o.g. Wochenarbeitszeitstunden werden die Arbeitszeitkonten der Arbeitnehmer/innen in Höhe von 44 Stunden im Jahr belastet (Teilzeitbeschäftigte anteilig).

Die für den Abbau der vorgenannten Minusstunden geleisteten Mehrarbeitsstunden werden nicht mit einem Mehrarbeitszuschlag vergütet.

Ab dem 1.1.2020 gilt gemäß des Haustarifvertrages für Haaren vom 12.2.2018 die 38-Stunden-Woche.

Ausgenommen davon ist der Bereich ‚Verpackung‘ in Haaren; für diesen beträgt ab dem 1.1.2019 die wöchentliche tarifliche Arbeitszeit 38 Stunden unverändert gemäß dem Haustarifvertrag Haaren vom 12.2.2018.

#### (5) Weihnachtsgeld

Die gemäß des MTV Prenzlau vom 12.2.2018 für den Standort Prenzlau vereinbarte Erhöhung des Weihnachtsgeldes auf 75% ab 2018 und die weitere Erhöhung auf 100% in 2019 werden ausgesetzt. Das heißt, dass in den Jahren 2018 und 2019 die Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf 50% eines monatlichen tariflichen Bruttoentgelts als zusätzliches Weihnachtsgeld haben.

Ab dem Jahr 2020 haben die Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf ungeminderte 100% des monatlichen tariflichen Bruttoentgelts als zusätzliches Weihnachtsgeld gemäß des o.g. Tarifvertrages.

#### (6) Urlaubsgeld

Der Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld im Standort Everswinkel aus dem MTV Molkereien und Käsereien in NRW vom 23.3.2007 reduziert sich um 50% in den Jahren 2018 und 2019. Der Anspruch der Arbeitnehmer/innen auf dieses 50%-Urlaubsgeld bemisst sich anhand des ursprünglichen tariflichen Urlaubsanspruchs gemäß des o.g. MTV und nicht an den reduzierten Urlaubstagen aus § 3 Absatz 2 dieses Tarifvertrages. Ab dem Jahr 2020 haben die Arbeitnehmer/innen wieder einen uneingeschränkten Anspruch auf das Urlaubsgeld aus dem o.g. MTV.

Der Anspruch der Arbeitnehmer/innen am Standort in Prenzlau auf das Urlaubsgeld in den Jahren 2018 und 2019 bemisst sich ebenfalls anhand des ursprünglichen tariflichen Urlaubsanspruchs gemäß des MTV Prenzlau vom 12.2.2018.

#### **§ 4**

##### **Vorteilsregelung für NGG-Mitglieder**

Beschäftigte an den Standorten Everswinkel, Haaren und Prenzlau, die nachweislich am 1.3.2018 Mitglied der Gewerkschaft NGG sind, erhalten in den Jahren 2018 und 2019 jeweils eine Nettoeinmalzahlung als Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 Euro auf betrieblicher Ebene. ...

#### **§ 5**

##### **Überprüfung der wirtschaftlichen Lage**

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass während der Laufzeit dieses Tarifvertrages geprüft wird, ob die in § 3 vereinbarten Maßnahmen noch erforderlich sind und komplett bzw. teilweise aufgehoben werden können.

Die Überprüfung erfolgt bis 31.12.2018 und ist bis dahin abgeschlossen. Ziel ist es, zu ermitteln, ob die Einsparungen in 2019 noch komplett bzw. teilweise erforderlich sind. ...

#### **§ 6**

##### **Beschäftigungssicherung und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**

Die jeweilige Einzelgesellschaft verpflichtet sich bis zum 31.12.2021 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Auch Personalabbau, der aus betriebsändernden Maßnahmen (Verlagerung von Arbeitsplätzen innerhalb der Standorte oder des DMK Konzerns) entstehen könnte, unterbleibt. Wenn die in § 3 genannten Einsparmaßnahmen für das Jahr 2019 komplett nicht erfolgen, wird der Beschäftigungsschutz von 4 auf 2 Jahre reduziert.

#### **§ 7**

##### **Verkauf der Gesellschaften und Insolvenz**

- (1) Sollte ein Verkauf aller oder einer der Gesellschaften bzw. ihrer Anteile oder Betriebe bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung stattfinden, werden die in § 3 vereinbarten Veränderungen rückabgewickelt. Das heißt, es gelten die Tarifverträge wieder rückwirkend ab dem 1.1.2018 in ihrer ursprünglichen Fassung. Die Arbeitnehmer/innen werden so gestellt, als hätten sie nicht verzichtet. Ausschluss- oder Verjährungsfristen sind auf diese Ansprüche nicht anwendbar. Im Fall der Rückabwicklung der tariflichen Ansprüche entfällt die Beschäftigungssicherung.

- (2) Im Falle eines Insolvenzantrages einer oder aller vorgenannten Gesellschaften bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung gelten dieselben vorgenannten Regelungen aus Absatz 1.
- (3) Die DMK GmbH haftet für die Verpflichtungen aus den Absätzen 1 und 2.

## § 8

### Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2018 in Kraft und gilt (mit Ausnahme der §§ 3 (3) und 6) bis zum 31.12.2019. Er bedarf keiner Kündigung. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen mit Ausnahme der Regelungen in § 3 (1) zweiter Absatz, (2) zweiter Absatz, (3) zweiter Absatz, (4) zweiter Absatz, (5) zweiter Absatz, (6) letzter Satz.“

In den Jahren 2018 und 2019 gab die Beklagte zu 1. die Tarifentgelterhöhungen - entsprechend § 3 (1) Abs. 1 Zukunfts-TV - iHv. 2,5 % ab dem 1. April 2018 und von 3 % ab dem 1. April 2019 nicht an die Klägerin weiter. Deren wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden im Jahr 2018 und 39 Stunden im Jahr 2019 (§ 3 (4) Abs. 1 Zukunfts-TV). 5

Im Januar 2020 schloss die Beklagte zu 2. mit der Bon Gelati GmbH & Co. KG einen Vertrag über die Veräußerung ihrer Gesellschaftsanteile an der Beklagten zu 1. Die Übertragung erfolgte am 22. Dezember 2020. 6

Mit ihrer den Beklagten im August 2020 zugestellten Klage hat die Klägerin die Rückabwicklung der nach § 3 Zukunfts-TV vorgenommenen Kürzungen verlangt und die Auffassung vertreten, § 7 (1) Zukunfts-TV sehe diese bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung am 31. Dezember 2021 vor. § 8 Zukunfts-TV stehe dem nicht entgegen. § 7 Zukunfts-TV lege seinen zeitlichen Anwendungsbereich eigenständig fest. Die Aufnahme dieser Bestimmung in den Klammerzusatz von § 8 Satz 1 Zukunfts-TV sei aufgrund eines Redaktionsversehens unterblieben. 7

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 8  
die Beklagten zu 1. und zu 2. gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an sie 2.243,20 Euro brutto sowie 109,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über



dem Basiszinssatz hieraus seit dem 29. Januar 2020 zu zahlen.

Die Beklagten haben Klagabweisung beantragt. Sie haben die Ansicht 9  
vertreten, § 7 Zukunfts-TV habe nur bis zum 31. Dezember 2019 gegolten und  
anschließend keine Nachwirkung entfaltet. Das folge aus § 8 Zukunfts-TV, der  
den zeitlichen Geltungsbereich der tariflichen Bestimmungen abschließend re-  
gele. Für ein Redaktionsversehen gebe es keine Anhaltspunkte. Rückabwick-  
lungsregelungen in Sanierungstarifverträgen müssten grundsätzlich äußerst re-  
striktiv ausgelegt werden, da sie die Chancen einer Betriebsfortführung vermin-  
dern und Arbeitsplätze gefährden könnten.

Das Arbeitsgericht hat die erstinstanzlich noch auf Zahlung von 10  
2.451,10 Euro brutto sowie 109,60 Euro netto nebst Zinsen seit dem 29. Januar  
2020 gerichtete Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung  
der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren  
mit der Maßgabe weiter, dass Zinsen erst ab dem 23. Dezember 2020 verlangt  
werden.

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Vorinstanzen haben die 11  
Klage - soweit sie Gegenstand der Revision ist - zu Unrecht abgewiesen. Die zu-  
lässige Klage ist begründet.

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist der Zahlungsantrag hinreichend 12  
bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Nach dem Vorbringen der Klägerin ist die  
Klage auf Zahlung aller Entgelt Differenzbeträge aus den Jahren 2018 und 2019  
auf Grundlage des § 7 (1) Zukunfts-TV gerichtet und dementsprechend als ab-  
schließende Gesamtklage zu verstehen (*dazu BAG 24. Juni 2020 - 5 AZR*  
*93/19 - Rn. 20 mwN, BAGE 171, 161*). Den Darlegungen ist zu entnehmen, aus  
welchen konkreten Einzelforderungen sich die Gesamtklage zusammensetzt

(hierzu BAG 19. März 2014 - 7 AZR 480/12 - Rn. 11). Bedenken gegen die Bestimmtheit der Klage ergeben sich nicht aus dem Umstand, dass die Klägerin teilweise eine Nettzahlung begehrt (vgl. BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 130/19 - Rn. 11 mwN).

- II. Die Klage ist gegenüber beiden Beklagten begründet. 13
- 1. Die Beklagte zu 1. hat an die Klägerin für die Jahre 2018 und 2019 rückständiges Entgelt in Höhe von 2.243,20 Euro brutto sowie 109,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten seit dem 23. Dezember 2020 zu zahlen. 14
  - a) Für das zwischen der Beklagten zu 1. und der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis gelten aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der HTV sowie der Zukunfts-TV. 15
  - b) Die Klägerin kann nach § 7 (1) Zukunfts-TV iVm. dem HTV von der Beklagten zu 1. die Zahlung der Entgeltdifferenzen, die sich aus der unterbliebenen Weitergabe der in den Entgelttarifverträgen für die Süßwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 5. Mai 2017 und vom 12. Juni 2019 vereinbarten Entgelterhöhungen zum 1. April 2018 und 1. April 2019 ergeben, und des Entgelts für die über die Arbeitszeit nach dem Haustarifvertrag hinaus erbrachten Arbeitsstunden verlangen. 16
    - aa) Zwar wurde der HTV durch den Zukunfts-TV dahin geändert, dass am Standort Waldfeucht-Haaren die tarifvertraglichen Entgelterhöhungen für die Jahre 2018 und 2019 ausgesetzt werden (§ 3 (1) Abs. 1 Zukunfts-TV) und die wöchentliche Arbeitszeit in dieser Zeit eine Stunde mehr beträgt als im Haustarifvertrag vereinbart (§ 3 (4) Abs. 1 Zukunfts-TV). 17
    - bb) Diese Änderungen sind jedoch infolge des Verkaufs der Geschäftsanteile an der Beklagten zu 1. aufgrund der in § 7 (1) Zukunfts-TV geregelten auflösenden Bedingung rückwirkend entfallen. 18

- (1) Die Tarifvertragsparteien konnten die unter § 3 Zukunfts-TV vereinbarten Bestimmungen von dem weiteren Bestand tatsächlicher Umstände abhängig machen und mit einer auflösenden Bedingung (§ 7 (1) Satz 1 Zukunfts-TV) verknüpfen (vgl. BAG 26. August 2009 - 4 AZR 280/08 - Rn. 22). Das war vorliegend die Veräußerung aller Gesellschaftsanteile der Beklagten zu 1. durch die Alleingesellschafterin, die Beklagte zu 2. Der Eintritt dieser Bedingung ist hinreichend bestimmt und kann durch die Tarifgebundenen ohne Weiteres festgestellt werden (zu diesem Erfordernis BAG 29. August 2007 - 4 AZR 561/06 - Rn. 29). 19
- (2) In der Folge sind die Regelungen des HTV seit dem 1. Januar 2018 in der ursprünglichen Fassung anzuwenden. Der in § 7 (1) Zukunfts-TV geregelte Anspruch auf „Rückabwicklung“ ist nicht mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft getreten, sondern hat im Zeitpunkt der Übertragung der Geschäftsanteile der Beklagten zu 1. am 22. Dezember 2020 noch unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis der Klägerin gegolten. 20
- (3) § 8 Satz 1 Zukunfts-TV steht dem - anders als es die Beklagten und das Landesarbeitsgericht annehmen - nicht entgegen. Soweit in dessen Klammerzusatz § 7 Zukunfts-TV nicht genannt ist, beruht dies auf einem Redaktionsversehen. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (zu den Grundsätzen BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326). 21
- (a) Bei der Auslegung von Tarifverträgen besteht eine Bindung an den möglichen Wortsinn dann nicht, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnormen das Vorliegen eines Redaktionsversehens ergibt. Von einem solchen geht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus, wenn die Tarifvertragsparteien lediglich versehentlich einen anderen Ausdruck gewählt oder im Text belassen haben, als sie beabsichtigten (st. Rspr., zu den Anforderungen BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 36; 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 32; 5. Juli 2017 - 4 AZR 831/16 - Rn. 31; 13. Dezember 1995 - 4 AZR 615/95 - zu II 4 der Gründe, BAGE 82, 1; 31. Oktober 1990 - 4 AZR 114/90 - BAGE 66, 177). 22

- (b) Die Geltungsdauer der „Rückabwicklung“ ist nach dem Wortlaut der §§ 6 bis 8 Zukunfts-TV unklar. 23
- (aa) Nach seinem § 8 Satz 1 gilt der Zukunfts-TV mit Ausnahme von § 3 (3) und § 6 bis zum 31. Dezember 2019. Eine Nachwirkung ist nach dessen Satz 2 - mit Ausnahme der dort genannten Bestimmungen - ausgeschlossen. Da § 8 Zukunfts-TV keine Ausnahmen für § 7 Zukunfts-TV vorsieht, wäre danach dessen Geltung nach dem 31. Dezember 2019 ausgeschlossen. 24
- (bb) Zu dieser Regelung steht der Wortlaut von § 7 (1) Zukunfts-TV im Widerspruch. Danach findet eine Rückabwicklung der in § 3 Zukunfts-TV vereinbarten Veränderungen im Fall eines Verkaufs oder eines Insolvenzantrags „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung“ statt. Die Formulierung greift die Beschäftigungssicherung nach § 6 Zukunfts-TV auf. Diese endet nach dessen Abs. 1 erst nach Ablauf von vier Jahren am 31. Dezember 2021, wenn - wie vorliegend - noch im Jahr 2019 Einsparmaßnahmen nach § 3 Zukunfts-TV erfolgt sind (§ 6 Abs. 2 Satz 2 Zukunfts-TV). Nach § 7 (1) und (2) Zukunfts-TV hat daher auch bei einem Verkauf oder einer Insolvenz in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 eine „Rückabwicklung“ zu erfolgen. 25
- (c) § 8 Zukunfts-TV rechtfertigt nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht die Annahme, diese Vorschrift solle den zeitlichen Geltungsbereich des gesamten Tarifvertrags mit Anwendungsvorrang regeln. 26
- (aa) Im Ausgangspunkt kann zwar noch davon ausgegangen werden, dass in der Praxis Regelungen zum zeitlichen Geltungsbereich in aller Regel am Ende eines Tarifvertrags in den Schlussbestimmungen zu finden sind (*vgl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 24, BAGE 124, 110*). 27
- (bb) Vorliegend enthalten aber bereits die einzelnen Inhaltsnormen des Zukunfts-TV jeweils Regelungen zu ihrer zeitlichen Anwendbarkeit. Dies spricht dafür, § 8 Satz 1 Zukunfts-TV solle den zeitlichen Anwendungsbereich der übrigen Tarifnormen lediglich zusammenfassend wiedergeben. 28

In § 3 (1) Abs. 1 Zukunfts-TV ist bestimmt, dass die tarifvertraglichen Erhöhungen für die Jahre 2018 und 2019 ausgesetzt werden. § 3 (2) Abs. 1 Zukunfts-TV sieht eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs für die Jahre 2018 und 2019 vor. Entsprechendes gilt für die „Verschiebung der tariflichen Arbeitszeitveränderungen“ (§ 3 (4) Abs. 1 Zukunfts-TV) und die Reduzierung von Weihnachts- und Urlaubsgeld (§ 3 (5) Abs. 1 und § 3 (6) Abs. 1 Satz 1 Zukunfts-TV). Nach § 3 (3) Abs. 1 Zukunfts-TV entfällt der Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag in der Zeit vom 1. März 2018 bis 29. Februar 2020. Den Regelungen ist zudem gemeinsam, dass ab dem Ende der genannten Zeiträume die Geltung der vormaligen Tarifregelungen vorgesehen ist. § 4 Abs. 1 Zukunfts-TV sieht die Zahlung einer Erholungsbeihilfe in den Jahren 2018 und 2019 vor. Die Beschäftigungssicherung endet nach § 6 Zukunfts-TV am 31. Dezember 2021, sofern im Jahr 2019 noch Einsparmaßnahmen nach § 3 erfolgen; andernfalls endet sie am 31. Dezember 2019.

(cc) Von diesen Bestimmungen weicht § 8 Satz 1 Zukunfts-TV nicht ab. Die Regelung gibt den zeitlichen Anwendungsbereich der übrigen Tarifnormen zusammenfassend wieder. Mit der Herausnahme von § 3 (3) und § 6 Zukunfts-TV im Klammerzusatz von Satz 1 haben die Tarifvertragsparteien den Laufzeitbestimmungen von § 3 (3) und § 6 Zukunfts-TV (29. Februar 2020 und 31. Dezember 2021) Rechnung getragen.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann dem Klammerzusatz nicht ohne weitere Anhaltspunkte entnommen werden, die Tarifvertragsparteien wollten nur diese Normen, nicht aber § 7 Zukunfts-TV von der Befristung auf den 31. Dezember 2019 ausnehmen. Das wäre nur dann der Fall, wenn sie in § 8 Satz 1 Zukunfts-TV nicht nur den zeitlichen Geltungsbereich, wie er sich nach den §§ 2 bis 7 Zukunfts-TV gestaltet, wiedergeben, sondern die ausdrückliche Anknüpfung der Rückabwicklungsmöglichkeit an die jeweilige Geltungsdauer der Beschäftigungssicherung, die § 7 Zukunfts-TV festlegt, durch Satz 1 der Schlussbestimmungen aufheben wollten. Für eine solche - singuläre - materielle Änderung des vorstehenden Tarifinhalts, bei der die Tarifvertragsparteien

zudem vergessen hätten, die Worte „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung“ zu streichen, fehlt es in den Schlussbestimmungen an ausreichenden Anhaltspunkten. Vielmehr spricht die von den übrigen Tarifbestimmungen abweichende Regelung des Geltungszeitraums von § 7 Zukunfts-TV - die an diejenige des § 6 Zukunfts-TV anknüpft - dafür, dass die Tarifvertragsparteien einen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklungsmöglichkeit beabsichtigt haben.

(dd) Es kommt hinzu, dass - anders als die Beklagten es meinen - § 8 Zukunfts-TV auch unter Berücksichtigung seiner weiteren Regelungen kein „differenziertes System zur Geltung und Nachwirkung“ vorsieht. 32

§ 8 Satz 2 Zukunfts-TV - „es bedarf keiner Kündigung“ - kommt bereits aufgrund der ausdrücklichen Befristung innerhalb der jeweiligen tariflichen Inhaltsnormen nur deklaratorische Bedeutung zu. Weiterhin wäre die Regelung in § 8 Satz 3 Zukunfts-TV über den Ausschluss einer Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG nicht erforderlich. Der Zukunfts-TV ordnet bereits in § 2 Abs. 1 für die dort in Abs. 2 bis Abs. 5 genannten Tarifverträge nur für die Dauer seiner (jeweiligen) Laufzeit deren „Änderung“ an. Zudem wird in den einzelnen Paragraphen des Zukunfts-TV die Geltung der regulären tariflichen Vorschriften im Anschluss an das Auslaufen der jeweiligen Bestimmungen des Zukunfts-TV angeordnet (*Rn. 28 f.*). Darüber hinaus enthält § 8 Satz 3 Zukunfts-TV offensichtliche Verweisungsfehler und damit - weitere - Redaktionsversehen. So muss es in § 8 Satz 3 Zukunfts-TV statt „§ 3 (4) zweiter Absatz“ richtig „§ 3 (4) dritter Absatz“ und statt „§ 3 (6) letzter Satz“ richtig „§ 3 (6) erster Absatz letzter Satz“ heißen. Schließlich ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen eine Ausnahme von der ausgeschlossenen Nachwirkung in § 8 Satz 3 Zukunfts-TV für die vorstehend genannten Bestimmungen sowie für § 3 (1) Abs. 2, (2) Abs. 2 und (3) Abs. 2 vorgesehen ist. Die betreffenden Regelungen geben lediglich - ggf. klarstellend - den Rechtszustand wieder, der aufgrund der jeweiligen befristeten Inhaltsnormen und nach § 2 Zukunfts-TV - sowieso - eintreten würde. 33

(d) Für einen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklungsmöglichkeit und damit ein Redaktionsversehen in § 8 Satz 1 Zukunfts-TV sprechen entscheidend Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen in § 6 und § 7 Zukunfts-TV. 34

(aa) Die Dauer der Beschäftigungssicherung richtet sich nach dem Zeitraum für die Sanierungsbeiträge (Einsparmaßnahmen). Erfolgen solche in den Jahren 2018 und 2019, sind betriebsbedingte Kündigungen in den Jahren 2018 bis 2021 ausgeschlossen; sind die Maßnahmen auf das Jahr 2018 beschränkt, wird die Beschäftigungssicherung von vier auf zwei Jahre verkürzt. Die Sanierungsbeiträge der Arbeitnehmer und die von den Arbeitgebern zu gewährende Beschäftigungssicherung stehen erkennbar in einem Gegenseitigkeitsverhältnis. Dabei dauert die Beschäftigungssicherung doppelt so lange wie die Einsparmaßnahmen. In diesem Zusammenhang treten die Arbeitnehmer mit ihren Sanierungsbeiträgen in den Jahren 2018 und 2019 für eine Beschäftigungssicherung bis zum 31. Dezember 2021 „in Vorleistung“. 35

Bei einem Verkauf oder einer Insolvenz des Arbeitgebers werden die Sanierungsbeiträge „rückabgewickelt“ (§ 7 (1) Satz 1, (2) Zukunfts-TV); im Gegenzug entfällt die Beschäftigungssicherung (§ 7 (1) Satz 5, (2) Zukunfts-TV). Damit soll verhindert werden, dass sich die zugesagte Beschäftigungssicherung als Gegenleistung für bereits erbrachte Sanierungsbeiträge als „wertlos“ erweisen könnte, etwa weil ein Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis nach § 113 InsO kündigt oder es nach einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB zu einer Weiterbeschäftigung zu (schlechteren) Bedingungen eines anderen Tarifvertrags kommen kann. Eine solche Störung des Gegenseitigkeitsverhältnisses von Sanierungsbeiträgen und Beschäftigungssicherung kann bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung eintreten. Sinn und Zweck der Regelung gebieten einen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklung. Dieser würde aufgelöst, wenn man abweichend von der Regelung in § 7 (1) und (2) Zukunfts-TV - „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung“ - davon aus- 36

ginge, durch § 8 Satz 1 Zukunfts-TV werde das Verhältnis von Sanierungsbeiträgen und Beschäftigungssicherung trotz der anderslautenden Regelung in § 7 (1) Zukunfts-TV abgeändert.

- (bb) Die Beklagten machen ohne Erfolg geltend, Bestimmungen über die Rückabwicklung tariflicher Sanierungsbestimmungen seien grundsätzlich restriktiv auszulegen. Ein solcher Auslegungsgrundsatz besteht nicht. Die allgemeinen Grundsätze zur Tarifvertragsauslegung gelten in vollem Umfang auch für die Auslegung von Sanierungstarifverträgen. Gründe für die Anwendung anderer Maßstäbe sind nicht ersichtlich (*vgl. zu Anerkennungstarifverträgen BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20*). Diese ergeben - wie dargelegt -, dass die Tarifvertragsparteien einen zeitlichen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklung beabsichtigt haben. 37
- c) Die Höhe des Anspruchs ist zwischen den Parteien nicht im Streit. Die geltend gemachten Differenzen für Nachtarbeitszuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge können als „Nettobetrag“ zugesprochen werden. 38
- aa) Die Gerichte für Arbeitssachen können nicht mit Bindung für die Finanzämter und Steuerbehörden sowie gegenüber den Einzugsstellen (§ 28h SGB IV) festlegen, ob ein Betrag abgabepflichtig ist oder nicht. Deshalb kann in eine Entscheidungsformel das Wort „netto“ ua. nur dann aufgenommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die begehrten Zuschläge steuer- und sozialversicherungsfrei nach § 3b Abs. 1 Nr. 3 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind (*vgl. BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 130/19 - Rn. 35, 37; 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - Rn. 41*). 39
- bb) Danach sind die geltend gemachten Differenzen für Nachtarbeitszuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge mit dem Zusatz „netto“ zuzusprechen. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag der Klägerin übersteigen die neben dem Grundlohn gezahlten Zuschläge nicht die in § 3b Abs. 1 Nr. 1 bis 4 EStG genannten Prozentsätze. 40



- d) Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 291 Satz 1 und Satz 2, § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. 41
2. Die Beklagte zu 2. ist neben der Beklagten zu 1. als Gesamtschuldnerin nach § 7 (3) Zukunfts-TV verpflichtet, das rückständige Entgelt für die Jahre 2018 und 2019 zu zahlen. 42
- a) Die Beklagte zu 2. ist gegenüber der bei der Beklagten zu 1. beschäftigten Klägerin allerdings nicht unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG) an § 7 (3) Zukunfts-TV gebunden. Sie wird hinsichtlich der Inhaltsnormen bereits nach § 1 Zukunfts-TV nicht von deren Geltungsbereich erfasst. Im Übrigen ist sie als vormals herrschendes Unternehmen auch nicht Arbeitgeberin der bei der Beklagten zu 1. beschäftigten Arbeitnehmer und damit nicht Adressatin der das Arbeitsverhältnis betreffenden Inhaltsnormen (vgl. *Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 2 Rn. 481; Konzen RdA 1984, 65, 78*). 43
- b) Die Beklagte zu 2. hat jedoch nach § 7 (3) Zukunfts-TV im Wege eines mit der Beklagten zu 1. vereinbarten antizipierten vertraglichen Schuldbeitritts etwa zukünftige Verpflichtungen der Beklagten zu 1. aus § 7 (1) Zukunfts-TV übernommen (vgl. etwa *MüKoBGB/Heinemeyer 9. Aufl. Vor § 414 Rn. 12 mwN; zum Schuldbeitritt sh. auch Wiedemann/Oetker TVG 8. Aufl. § 2 Rn. 203*). Aus diesem berechtigenden Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 Abs. 1 BGB, vgl. etwa *BGH 26. Oktober 1978 - VII ZR 71/76 - zu 2 d der Gründe, BGHZ 72, 246*) kann die Klägerin die Beklagte zu 2. auf dasselbe Leistungsinteresse - einschließlich der Zinsen (*Rn. 41*) - im Wege einer Gesamtschuld iSd. § 421 BGB in Anspruch nehmen. 44
- c) Diese Vereinbarung ist entgegen der Ansicht der Beklagten nicht mit dem 31. Dezember 2019 außer Kraft getreten. Durch den vertraglichen Schuldbeitritt bestimmt sich der Inhalt der schuldrechtlichen Verpflichtung der Beklagten zu 2. nach der Verpflichtung der Beklagten zu 1. aus § 7 (1) Zukunfts-TV. Auch der Wortlaut von § 7 (3) Zukunfts-TV unterscheidet nicht zwischen Verpflichtungen für die Zeit bis zum 31. Dezember 2019 und danach, sondern sieht eine „Haftung“ 45

für alle - „die“ - Verpflichtungen aus den Absätzen 1 und 2 vor. Das entspricht auch dem Sinn und Zweck des vereinbarten Schuldbeitritts.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1, § 100 Abs. 4 ZPO. 46

Treber

Neumann

M. Rennpferdt

S. Gey-Rommel

Chr. Suilmann