3 Sa 775/10
38 Ca 19033/09
(ArbG München)

Verkündet am: 17.03.2011

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

V.

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Bayerischer Rundfunk

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Rosenfelder und die ehrenamtlichen Richter Steinwinter und Pirsch

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 23.06.2010 - 38 Ca 19033/09 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Auslegung eines Tarifvertrages.

Die Klägerin ist Rechtsnachfolgerin der M. und der D., die zusammen mit dem Bayerischen J. mit der Beklagten den Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Bayerischen Rundfunks geschlossen haben, in Kraft getreten am 01.01.1992 (TV). Ziff. 4.3 TV enthält folgende Regelung:

> *Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, die/der keine Beendigungsmitteilung erhalten hat, mit ihrem/seinem in einem Kalenderjahr vom BR bezogenen Entgelt aber gegenüber dem Durchschnittsentgelt des vor der Geltendmachung des diesbezüglichen Anspruches liegenden 5-Kalenderjahre-Zeitraums ohne eigenes Verschulden zurückgeblieben ist, hat Anspruch auf Zahlung der sich insoweit ergebenden Differenz.*

Ferner sieht der Tarifvertrag in Ziff. 5.3 vor:

> *Ein Anspruch muss, soweit Durchführungstarifverträge nichts anderes vorsehen, in dem Jahr, in welchem er entstanden ist, spätestens aber bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres gegenüber der Honorar- und Lizenzabteilung des BR, auch wenn der Anspruch den BR nur anteilig betrifft (Ziff. 3.2), zumindest dem Grunde nach (ohne Bezifferung der Höhe) schriftlich geltend gemacht werden. Bei Nichteinhaltung dieser Frist verfällt der Anspruch, es sei denn, die Frist ist durch die Dauer einer unverschuldeten Verhinderung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gehemmt.*

Zwischen den Parteien besteht Streit über die Auslegung des TV betreffend die Frage der Fälligkeit der Ausgleichszahlung an arbeitnehmerähnliche Personen gemäß Ziff. 4.3 TV. Aus Sicht der Klägerin ist der Anspruch - je nach Zeitpunkt der Antragstellung - jeweils mit Antragstellung fällig. Die Beklagte hat dagegen - unter anderem mit E-Mail vom 23.12.2008 - mitgeteilt, der Tarifvertrag sehe vor, dass bis 31.03. eines Kalenderjahres bestehende Ausgleichsansprüche geltend gemacht werden könnten, eine vorzeitige Zahlung sei nicht vorgesehen.

Die Klägerin meint, nach Ziff. 4.3 TV entstehe der Anspruch bereits mit form- und fristgerechter Antragstellung, also Geltendmachung, und werde gleichzeitig fällig, gegebenenfalls - je nach Zeitpunkt der Antragstellung - auch unterjährig. Dies folge aus dem Wortlaut von Ziff. 5.3 TV, wonach es nur auf eine form- und fristgerechte Geltendmachung bis spätestens 31.03. des Folgejahres ankomme. Somit müsse der Ausgleichsanspruch generell bereits unmittelbar mit seiner Geltendmachung geprüft und bearbeitet werden. Zwar enthalte der Tarifvertrag keine Fälligkeitsbestimmungen. Die Tarifregelungen seien jedoch auslegungsfähig und auslegungsbedürftig. Bereits aus der Formulierung der Ziff. 4.3 und 5.3 TV folge, dass Geltendmachung und Fälligkeit des Anspruchs zusammenfielen. Dies ergebe sich aber auch aus Sinn und Zweck der Tarifregelung, größere Einkommenseinbußen zu vermeiden. Die Vorgehensweise der Beklagten sei auch von der gesetzlichen Regelung in § 271 Abs. 1 BGB und § 614 Satz 2 BGB nicht gedeckt.

Die Beklagte meint dagegen, der Klage fehle bereits das Rechtsschutzbedürfnis weil das Klageziel außerhalb der Verbandssatzung liege. Die Klage betreffe auch Nichtmitglieder; die Klägerin dürfe jedoch nur die Interessen ihrer Mitglieder verfolgen. Aus demselben Grunde sei die Klage jedenfalls unbegründet; der Klägerin fehle insoweit die Aktivlegitimation. Nach Auffassung der Beklagten enthält der Tarifvertrag keine Regelung der Fälligkeit. Vielmehr richte sich diese gemäß § 271 Abs. 1 BGB nach den Umständen. Weil für die Feststellung des Ausgleichsanspruchs die Prüfung der Entgelthöhe im betreffenden Kalenderjahr erforderlich sei, ferner die Prüfung der Voraussetzung „ohne eigenes Verschulden“, schließlich eine umfangreiche Berechnung des Ausgleichsanspruchs, scheide eine Fälligkeit des Anspruchs noch im laufenden Kalenderjahr ab Zeitpunkt der Antragstellung aus. § 614 Satz 2 BGB sei nicht einschlägig, weil es sich beim Ausgleichsanspruch nicht um Vergütung für geleistete Dienste handele.

Das Arbeitsgericht München hat mit Endurteil vom 23.06.2010, auf das hinsichtlich des Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug, der erstinstanzlich gestellten Anträge sowie der Einzelheiten der rechtlichen Erwägungen des Erstgerichts verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, die Klage sei zulässig, weil keine vollstreckungsfähige Leistung eingeklagt, sondern lediglich über die Gültigkeit und Auslegung einer Tarifnorm gestritten werde, wofür überhaupt nur die Feststellungsklage in Betracht komme. Die Klägerin müsse die begehrte Feststellung auch nicht auf ihre Mitglieder beschränken. Vielmehr habe sie als Tarifvertragspartei Anspruch auf Klärung der Auslegung der Tarifnorm; Gegenstand des Streits müsse nicht der ganze Tarifvertrag sein. Die Klage sei jedoch nicht begründet. Der Klägerin fehle zwar nicht die Aktivlegitimation, denn sie müsse ihre Rechte aus § 9 TVG nicht gemeinschaftlich mit dem Bayerischen J. wahrnehmen. Die von der Klägerin begehrte Auslegung lasse sich dem Tarifvertrag jedoch nicht entnehmen. Ziff. 4.3 TV regele nur die Voraussetzungen des Ausgleichsanspruchs, nicht aber dessen Fälligkeit. Dies gelte auch unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Regelung. Auch Ziff. 5.3 TV regele nicht die Fälligkeit des Anspruchs sondern lediglich die Ausschlussfrist für dessen Geltendmachung. Mangels tarifvertraglicher Regelung seien somit die gesetzlichen Vorschriften, also § 271 BGB, anwendbar. Danach richte sich die Fälligkeit „nach den Umständen“. Wann die Fälligkeit im Einzelfall eintrete, könne nicht Gegenstand einer Klage gemäß § 9 TVG sein.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 07.07.2010 zugestellte Endurteil vom 23.06.2010 mit einem am 02.08.2010 beim Berufungsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese innerhalb verlängerter Berufungsbegründungsfrist mit einem am 05.10.2010 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag und meint, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht als Rechtsgrundlage der geltend gemachten Fälligkeitsregelung Ziff. 4.3 und 5.3 TV pauschal abgelehnt. Auch habe es die gesetzlichen Vorschriften unvollständig behandelt, weil es auf § 614 BGB überhaupt nicht eingegangen sei. Zudem habe es die Bedeutung des normativen Teils eines Tarifvertrages einerseits und des schuldrechtlichen Teils eines Tarifvertrages andererseits verwechselt. In der Sache treffe es zwar zu, dass der Tarifvertrag keine ausdrückliche Fälligkeitsbestimmung enthalte. Folge sei jedoch, dass man die streitigen Bestimmungen, die auslegungsfähig und auslegungsbedürftig seien, auslegen müsse. Wenn das Ergebnis der Auslegung sei, dass der Ausgleichsanspruch spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres feststehe, sei nicht ersichtlich, wieso die Beklagte den Anspruch nicht zu diesem Zeitpunkt erfüllen müsse. Aus Ziff. 5.3 TV, wonach der Anspruch „spätestens“ und nicht „frühestens“ geltend gemacht werden müsse, folge, dass Geltendmachung und Fälligkeit zusammenfielen. Die Wendung „geltend gemacht“ in Ziff. 5.3 TV bedeute, dass eine berechtigte Geltendmachung allein ausreichend sei, um den Anspruch auszulösen. Allein dies entspreche Sinn und Zweck der Tarifregelung, wonach durch sofortige Geltendmachung größere Einkommenseinbußen vermieden werden sollen. Das Arbeitsgericht habe nicht nur § 9 TVG fehlerhaft ausgelegt, sondern auch die gesetzliche Bestimmung des § 271 BGB, aus der sich ergebe, dass mangels abweichender Fälligkeitsregelungen die form- und fristgerecht geltend gemachte Ausgleichszahlung „sofort“ erfüllt werden müsse. Im Übrigen sei unzutreffend, dass sich die Fälligkeit der Ausgleichszahlung nicht unmittelbar aus dem Tarifvertrag ergebe, sondern nur aus den gesetzlichen Bestimmungen. Das Arbeitsgericht habe die fragliche Tarifnorm selbst ausgelegt.

Die Klägerin beantragt:

I. Unter Abänderung des Urteils vom 23.06.2010 wird festgestellt, dass die nach Ziffer 4.3 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des BR geschuldete Aus-

gleichszahlung bei einer Antragstellung erst im Folgejahr, also nach Ablauf des Kalenderjahres, auf das sich der Ausgleichsanspruch bezieht, zu dem Zeitpunkt fällig ist, an dem eine arbeitnehmerähnliche Person des Beklagten den Antrag auf Ausgleichszahlung beim Beklagten stellt.

II.1 Unter Abänderung des Urteils vom 23.06.2010 wird festgestellt, dass die nach Ziffer 4.3 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des BR geschuldete Ausgleichszahlung bei einer Antragstellung bereits im laufenden Jahr, also in dem Kalenderjahr, auf das sich der Anspruch bezieht, zu dem Zeitpunkt fällig ist, an dem eine arbeitnehmerähnliche Person des Beklagten den Antrag auf Ausgleichszahlung beim Beklagten stellt.

Hilfsweise statt Ziffer II.1:

II.2 Unter Abänderung des Urteils vom 23.06.2010 wird festgestellt, dass die nach Ziffer 4.3 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des BR geschuldete Ausgleichszahlung bei einer Antragstellung bereits im laufenden Jahr, also in dem Kalenderjahr, auf das sich der Anspruch bezieht, spätestens mit Ablauf dieses Kalenderjahres fällig ist.

Hilfsweise statt Ziffer I.:

III. Unter Abänderung des Urteils vom 23.06.2010 wird festgestellt, dass die nach Ziffer 4.3 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des BR geschuldete Ausgleichszahlung bei einer Antragstellung erst im Folgejahr, also nach Ablauf des Kalenderjahres, auf das sich der Ausgleichsanspruch bezieht, zu dem Zeitpunkt fällig ist, an dem eine arbeitnehmerähnliche Person des Beklagten, welche Mitglied der Klägerin ist, den Antrag auf Ausgleichszahlung beim Beklagten stellt.

Hilfsweise statt Ziffer II.1:

IV.1 Unter Abänderung des Urteils vom 23.06.2010 wird festgestellt, dass die nach Ziffer 4.3 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des BR geschuldete Aus-

gleichszahlung bei einer Antragstellung bereits im laufenden Jahr, also in dem Kalenderjahr, auf das sich der Anspruch bezieht, zu dem Zeitpunkt fällig ist, an dem eine arbeitnehmerähnliche Person des Beklagten, welche Mitglied der Klägerin ist, den Antrag auf Ausgleichszahlung beim Beklagten stellt.

Hilfsweise statt Ziffer II.2:

IV.2 Unter Abänderung des Urteils vom 23.06.2010 wird festgestellt, dass die nach Ziffer 4.3 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des BR geschuldete Ausgleichszahlung bei einer Antragstellung durch eine arbeitnehmerähnliche Person, welche Mitglied der Klägerin ist, bereits im laufenden Jahr, also in dem Kalenderjahr, auf das sich der Anspruch bezieht, spätestens mit Ablauf dieses Kalenderjahres fällig ist.

Die Beklagte beantragt, die Berufung der Klägerin kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie meint, es sei eine abwegige Rechtsauffassung, dass der Ausgleichsanspruch, gleichgültig, ob das Kalenderjahr schon abgelaufen sei bzw. die Höhe der Entgeltdifferenz schon sicher feststehe, mit bloßer Antragstellung bzw. Geltendmachung durch den Mitarbeiter fällig werde. Das Arbeitsgericht habe zutreffend erkannt, dass sich die Fälligkeit nicht unmittelbar aus dem Tarifvertrag ergebe, sondern nach den gesetzlichen Bestimmungen richte. Die Tarifvertragsparteien hätten die Fälligkeit weder in Ziff. 4.3 noch in Ziff. 5.3 TV geregelt. Die Verbandsklage sei schon deshalb unbegründet, weil ihr Streitgegenstand nicht die Subsumtion von einzelnen individuellen Sachverhalten unter die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen - § 271 BGB - sein könne. Aus § 271 BGB ergebe sich im Übrigen, dass die Fälligkeit nicht mit der bloßen Antragstellung bzw. Geltendmachung durch den Mitarbeiter eintrete. Entgegen der Auffassung der Klägerin bestehe Sinn und Zweck von Ziff. 4.3 TV gerade nicht darin, etwaige Einkommenseinbußen der arbeitnehmerähnlichen Person von vornherein gänzlich zu vermeiden. Ob eine Entgeltdifferenz bestehe, könne erst am Jahresende beurteilt werden. Der in Ziff. 4.3 TV geregelte Anspruch stelle, wie seine Bezeichnung sage, einen „Ausgleichsanspruch“ dar, nicht jedoch eine volle Absicherung. Auch bestünden bei Fälligkeit im laufenden Kalenderjahr Rückabwicklungsprobleme. Die bloße Geltendmachung sei nur eine von mehreren Voraussetzungen

des Anspruchs. Das Arbeitsgericht habe zutreffend § 271 BGB dahin ausgelegt, dass nicht eine „sofortige“ Fälligkeit eintrete, sondern eine Fälligkeit nach den „Umständen“. Die Erfüllung des Anspruchs am 01.01. des Folgejahres sei wegen der hierzu erforderlichen Feststellungen durch die Beklagte unmöglich. Die Fälligkeit könne erst eintreten, wenn die Beklagte zur Berechnung tatsächlich in der Lage sei. Entgegen der Auffassung der Klägerin ergäben sich keine Rückschlüsse auf die Fälligkeit. Schließlich habe das Arbeitsgericht § 614 BGB unbeachtet gelassen, weil es sich beim Ausgleichsanspruch nicht um einen Anspruch für geleistete Dienste handele, sondern um einen Ausgleich für nicht geleistete Dienste.

Hinsichtlich des sonstigen Vortrags der Parteien im zweiten Rechtszug wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 04.10.2010 und 17.01.2011 sowie der Beklagten vom 08.12.2010 verwiesen, ferner auf die Sitzungsniederschrift vom 27.01.2011.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft nach § 64 Abs. 1 und 2b ArbGG; auch ist sie in der gesetzlichen Form und der vorgeschriebenen Frist eingelegt und begründet worden (§ 11 Abs. 2 ArbGG und § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 519 Abs. 2 ZPO, § 520 Abs. 3 ZPO, § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG und § 222 ZPO).

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet, weil die Feststellungsklage zwar zulässig ist, in der Sache jedoch keinen Erfolg hat.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Entgegen der Auffassung der Beklagten fehlt der Klage nicht das Rechtsschutzbedürfnis mit Rücksicht darauf, dass die Klägerin nach ihrer Satzung nur die Interessen ihrer eigenen Mitglieder zu vertreten und zu fördern habe, nicht dagegen diejenigen von Personen, die nicht bei ihr oder aber anders, z. B. beim Bayerischen J., organisiert sind. Bereits aus dem Wortlaut - insbesondere aber aus Sinn und Zweck und der bloßen Existenz - des § 9 TVG ergibt sich, dass ein konkreter Streit zwischen Tarifvertragsparteien über das Bestehen oder Nichtbestehen oder aber den Inhalt eines Tarifvertrages ausreicht, um insoweit eine arbeitsgerichtliche Streitigkeit zu führen. Die Auffassung der Beklagten würde bewirken, dass § 9 TVG weitgehend leerliefe. Die Auslegung eines von ihr - oder wie im vorliegenden Falle, von den Rechtsvorgängern - geschlossenen Tarifvertrages betrifft den ureigensten Kompetenzbereich einer Gewerkschaft. Denn ein solcher Streit betrifft die normative Wirkung des Tarifvertrages - unabhängig davon, dass dieser möglicherweise aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG, kraft einzelvertraglicher Bezugnahme oder auch aufgrund einseitiger, „freiwilliger“ Anwendung durch einen Arbeitgeber auch nicht tarifgebundene Beschäftigte bzw. Mitarbeiter erfasst. Eine solche „Fernwirkung“ auf nicht der Tarifbindung unterliegende Beschäftigungsverhältnisse bewirkt nicht, dass sich die Gewerkschaft, die sich mit der tarifzuständigen anderen Tarifvertragspartei gemäß § 9 TVG über die Auslegung eines Tarifvertrags streitet, außerhalb ihrer satzungsmäßigen Kompetenz bewegen würde. Dies wäre ein geradezu absurdes Ergebnis.

Schon deshalb sind die Hilfsanträge III., IV.1. und IV.2. gemäß Berufungsbegründungsschriftsatz vom 04.10.2010 in der Sache überflüssig.

b) Der Klage fehlt auch - entgegen der Auffassung der Beklagten - nicht das Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO.

Hierfür ist bei einer Verbandsklage gemäß § 9 TVG ausreichend, dass ein konkreter Streit zwischen Tarifvertragsparteien über das Bestehen oder Nichtbestehen oder aber über die Auslegung eines Tarifvertrags besteht. Dies ist hier unzweifelhaft der Fall. § 9 TVG stellt

klar, dass ein solcher Streit, auch unabhängig davon, ob gerade ein konkreter „Anwendungsfall“ im Rahmen einer individualrechtlichen Streitigkeit zwischen den Parteien eines Arbeits-, Dienst- oder sonstigen Vertrages vorliegt, von einem ausreichenden rechtlichen Interesse an einer alsbaldigen richterlichen Klärung des Rechtsverhältnisses getragen ist (BAG 10.06.2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 19; BAG 30.05.2001 - 4 AZR 387/00 - Rn. 20).

c) Aus demselben Grunde ist davon auszugehen, dass in Fällen der vorliegenden Art die begehrte Feststellung ein „Rechtsverhältnis“ im Sinne von § 256 Abs. 1 Satz 1 ZPO betrifft.

2. Die Klage ist nicht begründet. Die von der Klägerin begehrte Feststellung ist dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Bayerischen Rundfunks nicht zu entnehmen. Deshalb sind sämtliche Berufungsanträge - auch sämtliche Hilfsanträge - unbegründet.

a) Die Berufungsanträge bedürfen der Auslegung. Entgegen ihrem missverständlichen Wortlaut ist Gegenstand der begehrten Feststellung nicht die Frage, wann die in Ziff. 4.3 des genannten Tarifvertrages geregelte Ausgleichszahlung - unabhängig von etwaigen Fälligkeitsbestimmungen im Tarifvertrag - abstrakt fällig wird. Mit diesem Inhalt bestünden tatsächlich die von der Beklagten geltend gemachten Bedenken in Bezug auf die Zulässigkeit der Klage. Denn das Begehren der Klägerin beträfe dann schlicht die „richtige“ Bestimmung der Fälligkeit, unabhängig davon, ob sich diese aus einem Tarifvertrag, (lediglich) aus dem Gesetz oder aus beidem ergibt. Eine Verbandsklage nach § 9 TVG kann aber nicht allgemein die Frage der „richtigen“ Rechtsanwendung betreffen. Sie muss sich - wenn es um tarifvertragliche Ansprüche geht - damit befassen, ob der Tarifvertrag eine Aussage zu der im Feststellungsantrag genannten Rechtsfrage enthält und gegebenenfalls welche.

Aus der gesamten Begründung der in beiden Rechtszügen gestellten Anträge geht jedoch hervor, dass die Klägerin der Auffassung ist, der Tarifvertrag selbst enthalte die von ihr für zutreffend gehaltene Fälligkeitsregelung, und dass sie eben dies festgestellt wissen will. Daran ändern auch die sehr umfänglichen - und letzten Endes unbehelflichen sowie überflüssigen - Ausführungen zur „richtigen“ Bestimmung des Fälligkeitszeitpunkts allgemein,

also unter Einbeziehung der gesetzlichen Regelungen, nichts. Diese Ausführungen betreffen, über den Inhalt einer Verbandsklage nach § 9 TVG hinausgehend, die Feststellung der richtigen Rechtsanwendung. Sie lassen auch deutlich erkennen, worum es der Klägerin in ihrer Eigenschaft als Vertreterin der Interessen ihrer Mitglieder letztlich geht: Um eine möglichst nahe an der Entstehung des Ausgleichsanspruchs liegende Fälligkeitsbestimmung. Gleichwohl ist klar erkennbar, dass dieses faktische Ziel über eine entsprechende Interpretation des Tarifvertrages mit gerichtlicher Hilfe erreicht werden soll.

Nach allem begehrt die Klägerin nicht die Feststellung, wann ein tarifvertraglicher Anspruch fällig ist, sondern die Feststellung, dass dieser tarifvertragliche Anspruch nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zu dem für richtig gehaltenen Zeitpunkt fällig wird.

b) Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass die Begründetheit der Klage nicht bereits an der fehlenden Aktivlegitimation der Klägerin scheitert, weil hier kein Fall der notwendigen Streitgenossenschaft gemäß § 62 ZPO vorliegt. Insoweit wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils und die dort genannte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 28.09.1977 - 4 AZR 446/76) verwiesen.

c) Die Klage ist in der Sache unbegründet, weil der Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Bayerischen Rundfunks keine Regelung über die Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs gemäß Ziff. 4.3 TV enthält.

aa) Die Klägerin selbst hat erkannt und, vor allem im ersten Rechtszug, wiederholt ausgeführt, weitere Regelungen im Zusammenhang mit der Ausgleichszahlung (als Ziff. 4.3) enthalte der Tarifvertrag nicht, insbesondere sei nichts zum Entstehen des Anspruchs oder zur Fälligkeit gesagt. Lediglich in Ziff. 5.3 sei ganz allgemein die Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Tarifvertrag geregelt (vgl. Schriftsatz vom 16.12.2009 Seite 3; ebenso dort Seite 4: „In Ermangelung abweichender Fälligkeitsregelungen im Tarifvertrag“; ebendort Seite 12: „Nachdem abweichende Fälligkeitsregelungen nicht getroffen wurden“; Schriftsatz vom 04.10.2010: „Zwar ergeben sich aus den Tarifziffern keine eindeutigen, ausdrücklichen Fälligkeitsbestimmungen“).

Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, enthält Ziff. 4.3 TV lediglich eine Regelung der Voraussetzungen des Anspruchs auf Ausgleichszahlung, nicht aber Bestimmungen über dessen Fälligkeit. Ziff. 4.3 TV definiert den Anspruch nach Rechtsfolge und tatbestandlichen Voraussetzungen und regelt damit (mittelbar) das Entstehen dieses Anspruchs. Wann der Schuldner die geschuldete Leistung bewirken muss, lässt die genannte Tarifbestimmung dagegen offen.

Auch Ziff. 5.3 TV enthält keine Fälligkeitsregelung, sondern eine Ausschlussfristregelung in Bezug auf die Geltendmachung des Anspruchs.

Aussagen über die Leistungszeit, wie sie den gesetzlichen Regelungen des § 271 BGB oder des § 614 Satz 2 BGB entsprächen, finden sich im Text der Ziff. 4.3 und der Ziff. 5.3 TV nicht.

bb) Auch systematische Erwägungen zwingen nicht zur Annahme, dass der Tarifvertrag Fälligkeitsregelungen - wenigstens mittelbar - enthielte.

Zwar setzt die Anwendung der Ausschlussfristregelung nach Ziff. 5.3 TV im Einzelfall die Fälligkeit des Anspruchs voraus. Die Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Anspruchs kann nicht ablaufen, ehe der Anspruch fällig geworden ist. Allerdings regelt der Tarifvertrag selbst die Vorfrage nicht, inwiefern der Beginn oder der Ablauf der Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Anspruchs dessen Fälligkeit voraussetzt und wie die Fälligkeit zu bestimmen ist. Eine Festlegung des Fälligkeitszeitpunkts im Tarifvertrag selbst ist auch nicht - wie die Klägerin offenbar meint - der Ausschlussfristregelung notwendigerweise immanent dergestalt, dass die tarifvertragliche Ausschlussfristregelung ohne eine Fälligkeitsregelung im Tarifvertrag selbst nicht bestehen könnte. Eine solche Verknüpfung ist nicht zwingend angesichts des Umstands, dass im Falle des Fehlens einer Fälligkeitsregelung im Tarifvertrag selbst eben die gesetzlichen Fälligkeitsbestimmungen - § 271 BGB und gegebenenfalls § 614 Satz 2 BGB - greifen. Wegen dieser Existenz einer gesetzlichen „Fälligkeitsordnung“ konnte die Frage der Bestimmung der Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs im Tarifvertrag offen bleiben.

Es gilt hier somit nichts anderes als in den zahllosen Fällen, in denen tatbestandliche Voraussetzungen von Rechtsfolgen nicht der Norm zu entnehmen ist, die jeweils die Rechtsfolge anordnet, sondern einer anderen Norm, die aufgrund einer - ausdrücklichen oder stillschweigenden - Rechtsgrundverweisung die Tatbestandslücke füllt.

Die Berufungskammer teilt die Auffassung der Klägerin, dass der Zeitpunkt des Ablaufs der Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Ausgleichsanspruchs nicht mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit zusammenfallen könne, weil grundsätzlich schon der Beginn der Ausschlussfrist Fälligkeit des Anspruchs voraussetze. Aus diesem Grund ist im Übrigen die Auffassung der Beklagten abzulehnen, sie habe bis zum 31.03. des Folgejahres, also bis zum Ablauf der Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Ausgleichsanspruchs, Zeit für dessen Berechnung bzw. Feststellung. Allerdings bedeutet dies nicht, dass der Tarifregelung über die Ausschlussfrist in Ziff. 5.3 TV die Festlegung eines bestimmten Fälligkeitszeitpunkts zu entnehmen wäre. Vielmehr ist dies den allgemeinen Grundsätzen bzw. den gesetzlichen Bestimmungen überlassen geblieben und anhand dieser Rechtsgrundlagen - nicht des Tarifvertrages - zu lösen. Sollte beispielsweise bis zum 31.03. des Folgejahres eine Berechnung des Ausgleichsanspruchs nicht möglich sein, würde die Ausschlussfrist erst ab dem Zeitpunkt zu laufen beginnen, in dem die Berechnung des Ausgleichsanspruchs möglich ist.

cc) Auch aus Sinn und Zweck der Tarifregelung in Ziff. 4.3 und 5.3 TV folgt nicht, dass der Tarifvertrag eine Fälligkeitsregelung im von der Klägerin gewünschten Sinne enthielte.

Der Klägerin ist durchaus darin zuzustimmen, dass der Tarifvertrag insgesamt und Ziff. 4.3 im Besonderen eine Existenzbedrohung ausschließen wollen. Gleichwohl folgt daraus nicht, dass dies zur Annahme einer (verkappten) Fälligkeitsregelung im Tarifvertrag selbst führen müsste. Vielmehr kann diesem Ziel durch eine entsprechende Auslegung und Anwendung des § 271 Abs. 1 BGB - Fälligkeit nach den „Umständen“ oder „sofort“ - und durch eine entsprechende Anwendung des Rechtsgedankens des § 614 Satz 2 BGB Rechnung getragen werden, wie dies letzten Endes auch die Klägerin für geboten hält. Ob der Beklagten in diesem Zusammenhang (Berücksichtigung der „Umstände“) eine Bearbeitungszeit zuzubilligen ist - auf die der Tarifvertrag aber mit keinem Wort hinweist -,

entscheidet sich anhand der Auslegung und Anwendung der genannten Gesetzesbestimmungen, nicht des Tarifvertrages.

Nach allem verwirklicht der Tarifvertrag das Ziel, eine Existenzbedrohung zu minimieren bzw. möglichst auszuschließen, allein schon durch die Schaffung des Ausgleichsanspruchs gemäß Ziff. 4.3 TV. Dass er dieses Ziel auch durch eine tarifvertragliche Regelung der Fälligkeit erreichen will, ist nicht ersichtlich.

Insoweit weist der Tarifvertrag auch keine versteckte Regelungslücke auf, die - abgesehen von der Problematik der Schließung von Tariflücken im Hinblick auf die Tarifautonomie - dadurch zu schließen wäre, dass in Anwendung des Rechtsgedankens des § 614 Satz 2 BGB die Festlegung der „sofortigen“ Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs in den Tarifvertrag „hineinzulesen“ wäre.

dd) Dass die Tarifvertragsparteien die Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs hätten regeln wollen, ist von der Klägerin nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich. Es ist nicht einmal erkennbar, dass sie darüber verhandelt haben.

ee) Unerheblich ist, dass sich das Arbeitsgericht nicht mit § 614 Satz 2 BGB auseinandergesetzt hat. Denn bei der hier vorliegenden Verbandsklage geht es nach dem bisher ausgeführten allein darum, ob der Tarifvertrag eine Aussage zur Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs trifft, und gegebenenfalls welche Aussage er trifft. Dagegen geht es nicht darum, wie die gesetzliche Bestimmung des § 614 Satz 2 BGB zutreffend auszulegen und anzuwenden ist.

Aus dem gleichen Grunde ist die Auffassung der Klägerin unbehelflich, das Arbeitsgericht habe § 271 BGB fehlerhaft ausgelegt.

ff) Soweit die Klägerin rügt, das Arbeitsgericht habe die Bedeutung des schuldrechtlichen Teils einerseits und des normativen Teils andererseits eines Tarifvertrages verkannt, ist ihr zuzugestehen, dass auch die Berufungskammer die Ausführungen unter Ziff. II.4. der Entscheidungsgründe des Endurteils vom 23.06.2010 (dort Seite 10 oben) nicht versteht. Sollte mit diesen Ausführungen im angefochtenen Urteil allerdings gemeint sein,

dass der Tarifvertrag es den Parteien des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses überlässt, die Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs im Rahmen eines individualrechtlichen Rechtsstreits zu klären, würde die Berufungskammer dem Arbeitsgericht beipflichten.

gg) Da der Tarifvertrag die Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs überhaupt nicht regelt, kommt es auf die unterschiedlichen Varianten des Fälligkeitszeitpunkts, wie sie in den einzelnen Berufungsanträgen (einschließlich der Hilfsanträge) enthalten sind, nicht an. Diese Anträge sind durchweg unbegründet.

III.

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

IV.

Die Revision wird für die Klägerin zugelassen. Einzelheiten hierzu sind der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung zu entnehmen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter http://www.bundesarbeitsgericht.de

Dr. Rosenfelder Steinwinter Pirsch

Hinweis der Geschäftsstelle:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen.