

4 Sa 712/14
26 Ca 291/14
(ArbG München)

Verkündet am: 29.01.2015

Lais
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

B.

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:
D.

gegen

Firma W. GmbH

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte W.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und den ehrenamtlichen Richter Groeger sowie die ehrenamtliche Richterin Ober

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 7. August 2014 - 26 Ca 291/14 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Berechnung des 13. Monatsgehaltes der Klägerin nach den einschlägigen tariflichen Vorschriften.

Die am 00.00.0000 geborene Klägerin ist nach ihren Ausführungen seit 01.01.2013 (bzw. seit 01.03.2004 – so ihre spätere Angabe) bei der Beklagten - als, wohl, Tochtergesellschaft der Fa. G. bzw. Ge. Holding GmbH als größter Wohnungsbaugesellschaft M. – als pädagogische Fachkraft mit einer Vergütung von zuletzt 3.001,- € brutto/Monat beschäftigt. Unstreitig fanden auf die Arbeitsverhältnisse der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 31.12.2012, zumindest einzelvertraglich, die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Weiter unstreitig wurde dies zum 01.01.2013 auf eine, wiederum jedenfalls einzelvertraglich vereinbarte, Anwendung der Tarifverträge für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft „umgestellt“, in welchem Zusammenhang eine Betriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan vom 29.08.2011 (Anlage K 7, Bl. 68 – 74 d. A. bzw. Anl. K6, Bl. 179 – 184 d. A.) geschlossen wurde. Der ebenfalls in diesem Zusammenhang abgeschlossene neue Arbeitsvertrag der Parteien vom 18.01.2013 (Anlage K 1, Bl. 3 – 9 d. A., bzw. Bl. 166 – 172 d. A.) verweist hinsichtlich der „Vergütung/Bezüge“ (dort § 2) darauf, dass die Klägerin nunmehr ein „Grundgehalt entsprechend der Tarifgruppe IV gemäß der Tarifverträge

für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (MTV)“ sowie eine „monatliche Besitzstandszulage in Höhe von 116,37 EUR“ – die an künftigen Tarifsteigerungen teilnehmen sollte – erhält. Hinsichtlich der „Eingruppierungsmerkmale“ ist dort auf die einschlägigen Regelungen im „Mantel- und Vergütungstarifvertrag der Wohnungswirtschaft“ Bezug genommen (§ 2 Ziff. 2.2), wobei abschließend generell auf die Anwendbarkeit der „Bestimmungen der Tarifverträge für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in ihrer jeweils gültigen Fassung“ verwiesen ist (§ 10 Ziff. 10.1). Im „Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland“ vom 03.06.1997 - im Folgenden: MTV -) in dessen Fassung vom 01.02.2005 (in vollständiger (Alt-)Fassung: Anlage B 1, Bl. 45 – 62 d. A), bzw. auszugsweise, mit Protokollnotiz , Anl. B2, Bl. 150/151 d. A. ist in § 8 zu „Sonderzahlungen“ bestimmt:

„1. Alle Beschäftigten erhalten am 01. Dezember eines jeden Jahres zusätzlich 100 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Monatsvergütung (13. Monatsgehalt). Überstunden-, Leistungs- (§ 3 Abs. 3) und Erschwerniszulagen (§ 7 VTV) werden vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung in einer Betriebsvereinbarung nicht eingerechnet.

2. Alle Beschäftigten in dem Gebiet, in dem schon vor dem 03.10.1990 das Grundgesetz galt, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 100 % der nach dem Vergütungstarifvertrag vom 20.03.1996 zu zahlenden Monatsvergütung gemäß § 4 (14. Monatsgehalt). Hinsichtlich der Zulagen gilt das in Abs. 1 Geregelter.

...“

Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits ist der geltend gemachte Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines weitergehenden Teils ihres 13. Monatsgehalts („Weihnachtsgeldes“) für das Kalenderjahr 2013 unter Einbeziehung ihrer monatlichen Besitzstandszulage von 116,37 EURO brutto – welchen die Klägerin unter Berufung auf den Wortlaut der einschlägigen Tarifregelung, nach der dieses auf der Grundlage der „vereinbarten“ Monatsvergütung zu zahlen sei, verlangt, während die Beklagte der Berechnung des 13. Monatsgehaltes allein die tarifliche Grundvergütung der Klägerin, ohne diese Besitzstandszulage, zugrundelegt.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen – auch der weiteren einschlägigen arbeitsvertraglichen und tarifrechtlichen Rechtsgrundlagen im Wortlaut – und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichtes München

vom 07.08.2014, das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 12.09.2014 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses, unter Zulassung der Berufung, der Klage mit der Begründung stattgegeben hat, dass sich aus der Auslegung der einschlägigen Tarifregelungen in § 8 Nr. 1 MTV nach den hierbei geltenden Grundsätzen ergebe, dass mit der dortigen Formulierung der der Berechnung des 13. Monatsgehalts zugrunde zu legenden „vereinbarten Monatsvergütung“ die arbeitsvertraglich konkret vereinbarte Monatsvergütung der Klägerin gemeint sei, was nicht in Widerspruch zur Systematik und dem Sinn und Zweck des MTV stehe – im Gegenteil bestätige dies der Vergleich mit der sprachlich deutlichen Differenzierung zur – nachträglich in den Tarifvertrag aufgenommenen - Tarifbestimmung über die Zahlung des Urlaubsgeldes in § 8 Nr. 2 MTV, die allein auf die nach dem Vergütungstarifvertrag zu zahlende Monatsvergütung abstelle. Ebenso wenig sprächen ein gemeinsamer Zweck, die Abgeltung eines erhöhten finanziellen Bedarfs während der Urlaubs- Weihnachtszeit, für eine zwingend identische Auslegung. Damit habe die Klägerin Anspruch auf Einbeziehung ihrer individuellen Besitzstandszulage in Höhe des Klagebetrages in die Berechnung ihres Anspruches auf 13. Monatsgehalt (2013).

Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 17.09.2014, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen, zu deren Begründung diese nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 12.12.2014 mit, am 04.12.2014 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 02.12.2014 ausgeführt haben, dass im Zusammenhang mit der einzelvertraglichen Umstellung der bisherigen Anwendung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in diejenigen für die Beschäftigten der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zum 01.01.2013 die Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsgruppen des Vergütungstarifvertrages für die Wohnungswirtschaft neu eingruppiert worden seien, wobei in denjenigen Fällen, in denen der Arbeitnehmer bei zutreffender Eingruppierung nunmehr ein niedrigeres Entgelt als zuvor nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bezogen hätte, eine monatliche „Besitzstandszulage“ zugesagt worden sei, die durch Vergleich der Jahresentgeltsummen des jeweiligen Mitarbeiters bei Geltung des TVöD und des Tarifvertrages für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft ermittelt und zur Errechnung der monatlichen Besitzstandszulage dann durch 12 geteilt worden sei. Bei seiner Auslegung der nunmehr geltenden tarifvertragli-

chen Vorschriften nach den hierzu geltenden Grundsätzen der Tarifauslegung habe das Arbeitsgericht nicht hinreichend berücksichtigt, dass eine Definition des Begriffs der Monatsvergütung zu Beginn des Tarifvertrages grundsätzlich für den gesamten Manteltarifvertrag und damit auch für die Sonderzahlung gelten müsse. Die Tarifvertragsparteien des MTV für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft verstünden unter dem Begriff der „Monatsvergütung“ den Tariflohn bzw. das Tarifgehalt gemäß Eingruppierung in den Vergütungsstarifvertrag zuzüglich etwaiger tariflicher Leistungszulagen – dies müsse damit auch bei der Bemessung des 13. Monatsgehalts maßgeblich sein. Nichts anderes könne gelten, wenn die Tarifvertragsparteien, wie hier, dem auch in § 8 Nr. 1 MTV verwendeten Begriff der Monatsvergütung das Wort „vereinbart“ vorangestellt hätten. Nach seiner Bedeutung könne sich dieses ohne weiteres auch auf die tarifliche Vergütung beziehen, wie dies in der Rechtsprechung und in anderen Tarifbereichen verwendet werde. Auch würden nach dieser Tarifregelung etwa weiter vereinbarte Leistungs- und Erschwerniszulagen grundsätzlich nicht in die Berechnung des 13. Monatsgehalts einbezogen. Ebenso wenig habe sich das Arbeitsgericht damit auseinandergesetzt, dass die einschlägige Literatur (Kommentar zum MTV von Worzalla/Will/Werhahn – Prof. Dr. Worzalla als Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Wohnungswirtschaft -) ausführe, dass das Weihnachtsgeld lediglich auf der Basis der Grundvergütung nach dem MTV zu bezahlen sei. Auch systematische Erwägungen sprächen dafür, außer- bzw. übertarifliche Gehaltsbestandteile nicht in die Berechnung des 13. Monatsgehalts einzubeziehen, nachdem das Urlaubsgeld von den Tarifvertragsparteien in § 8 Nr. 2 f MTV eindeutig an die allgemeine Definition der Monatsvergütung in § 4 MTV gekoppelt sei und keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür bestünden, dass die Tarifvertragsparteien für das 13. Monatsgehalt und für das 14. Monatsgehalt unterschiedliche Berechnungsgrundlagen festlegen hätten wollen, zumal beide Sonderzahlungen den gleichen Zweck der Abgeltung erhöhten finanziellen Bedarfs während der Urlaubs- bzw. Weihnachtszeit verfolgten.

Die Beklagte beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 07.08.2014 (Az.: 26 Ca 291/14) wird abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung unter Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichtes vor, dass die Parteien im Zusammenhang mit der „Überführung“ des Arbeitsverhältnisses mittels Arbeitsvertrages von der Anwendung des TVöD in diejenige der Tarifverträge der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zum 01.01.2013 ausdrücklich vereinbart hätten, dass der Berechnung des 13. Monatsgehaltes („Weihnachtsgeldes“) die „vereinbarte“ Monatsvergütung zu Grunde zu legen sei, womit gerade nicht auf die „tarifliche Monatsvergütung“, wie dies bei der Tarifregelung zur Berechnung des Urlaubsgeldes/14. Monatsgehaltes der Fall sei, Bezug genommen werde. Dagegen spreche auch nicht die von der Beklagten angezogene Rechtsprechung des BAG, dass die tarifliche Vergütung im Ergebnis vor die Klammer gezogen worden sei. Hier liege vielmehr eine spezielle Vergütungsregelung zur Berechnung des 13. Monatsgehaltes vor. Es sei auch allgemein üblich, dass sich das 13. Monatsgehalt und das 14. Monatsgehalt, unabhängig vom Zweck deren Gewährung, der Höhe nach unterscheiden. Die Regelung zum Urlaubsgeld in § 8 Abs. 2 MTV sei nachträglich in den Tarifvertrag aufgenommen worden – weshalb es den Tarifvertragsparteien auffallen hätte müssen, dass es eine offensichtlich Diskrepanz zur Formulierung hinsichtlich der Berechnung des 13. Monatsgehaltes gebe.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 02.12.2014 und vom 05.01.2015 sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen im Rahmen ihrer Parteianhörung in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 29.01.2015 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

- 7 -

I.

Die Berufung der Beklagten ist aufgrund ihrer Zulassung im angefochtenen Endurteil vom 07.08.2014 statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. a ArbGG), form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und ausführlich und überzeugend begründet entschieden, dass die Klägerin Anspruch auf Einbeziehung auch ihrer individuellen Besitzstandszulage in die Berechnung der Höhe ihres Anspruches auf das 13. Monatsgehalt nach der einschlägigen tarifvertraglichen Regelung hat.

1. Die Bestimmungen der Tarifverträge für die Beschäftigten der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft für die Bundesrepublik Deutschland finden – hier - wohl bereits aufgrund beidseitiger Tarifbindung damit normativ (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG), jedenfalls aufgrund der Bezugnahmeklauseln im (neuen, ersichtlich novierenden) schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 18.01.2013 (zumindest aufgrund der umfassenden Verweisklausel unter § 10 Abs. 1 dort) einzelvertraglich auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

2. Wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt hat, folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst zum Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Tarifwortlaut hinaus sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzubetrachten, sofern und soweit dieser in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirkli-

chen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Arbeitsgerichte ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung, ergänzend heranziehen. 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 (vgl. nur aus jüngerer Zeit etwa BAG, U. v. 28.08.2013, 10 AZR 701/12, ZTR 2014, S. 25 - Rz. 13, m.w.N. - ; so das BAG auch in der von der Beklagten angezogenen Entscheidung zum einschlägigen Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft – MTV- : U. v. 31.07.2002, 10 AZR 578/01, AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Wohnungswirtschaft – II. 2. a) bb) (1) der Gründe -).

3. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die arbeitsvertraglich individuell vereinbarte Besitzstandszulage der Klägerin von, hier, 297,27 EUR brutto monatlich, die im Zusammenhang mit der Novation des Arbeitsvertrages aufgrund unstreitigen Wechsels („Überführung“) von der Anwendbarkeit der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD) in die Tarifverträge für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zum 01.01.2013 festgelegt wurde, nach der nunmehr einschlägigen Tarifregelung unter § 8 Ziff. 1. MTV Bestandteil ihres Anspruchs auf 13. Monatsgehalt:

a) Der Wortlaut letzterer Tarifbestimmung ist insoweit eindeutig:

Hiernach erhalten alle Beschäftigten 100 % der zum Fälligkeitszeitpunkt des 13. Monatsgehaltes (01.12.) aktuell „vereinbarten“ Monatsvergütung. Diese Regelung stellt (im Gegensatz zur nachfolgenden tariflichen Bestimmung zum Urlaubsgeld/13. Monatsgehalt, s. u.) somit nicht auf die „tarifliche“, die tarifvertragliche oder sonst wie formulierte oder etwa – tarifpolitisch ebenfalls nicht ungewöhnlich – die „durchschnittliche“ oder „übliche“ (u. ä.) Monatsvergütung als Berechnungsgrundlage ab, sondern eben ausdrücklich auf die „vereinbarte“ Monatsvergütung, was damit unzweifelhaft die jeweilige individuelle, einzelvertragliche, Vergütungsregelung in Bezug nimmt.

b) Dies wird auch durch den systematischen Zusammenhang und ebenso Sinn und Zweck der gesamten Tarifregelung zu den „Sonderzahlungen“ in § 8 MTV bestätigt, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat:

aa) Zum einen wird diese Bestimmung zur Festlegung der zum Fälligkeitszeitpunkt des 13. Monatsgehalts jeweils „vereinbarten“ Monatsvergütung unmittelbar nachfolgend, im selben Passus dieser Tarifregelung, dadurch konkretisiert, dass (außerhalb einer etwaigen abweichenden Regelung in einer Betriebsvereinbarung hierzu) „Überstunden-, Leistungs- (§ 3 Abs. 3) und Erschwerniszulagen (§ 7 VTV)“ hierin nicht einbezogen werden – damit im Umkehrschluss andere Zulagen, wie dies eben auch individuelle monatliche Besitzstandszulagen sind, gerade doch.

Diese katalogmäßige – ersichtlich abschließende - Auflistung der aus der „vereinbarten“ Monatsvergütung als Berechnungsgrundlage für das 13. Monatsgehalt herauszunehmenden anderen Zulagen akzentuiert deren individuellen vertraglichen Charakter:

Die hier erwähnten „Überstundenzulagen“ sind ersichtlich überhaupt nicht tariflich normiert, damit im möglichen Einzelfall zwangsläufig einzelvertraglich, nach individuellen Arbeitszeitmodalitäten, zu vereinbaren/festzulegen; „Leistungszulagen“ sind in der bei den Regelungen zur Berechnung des 13. Monatsgehaltes in Bezug genommenen Norm des § 3 Abs. 3 MTV als lediglich als tarifliche Option – als widerrufliche oder befristete Leistungszulagen „bei überdurchschnittlichen Leistungen“ – zwar als solche erwähnt, jedoch ebenfalls weder betragsmäßig noch – wie in zahlreichen Tarifverträgen sonst üblich – etwa als prozentualer Zuschlag zum tariflichen Grundgehalt, gegebenenfalls mit Bewertungsparametern und -quoten, etwa qua Bandbreitenfestlegung, normiert, sondern hinsichtlich ihres „Ob“ und erst recht ihres „Wie“ völlig offen, damit ebenfalls vollständig einer individuellen Vereinbarung vorbehalten; gleiches gilt ersichtlich hinsichtlich der dort weiter ausgenommenen „Erschwerniszulagen“ im Sinne des hierzu in Bezug genommenen § 7 VTV.

Die ausdrückliche Herausnahme solcher erkennbar gänzlich individueller Zulagen aus der der Zahlung des 13. Monatsgehalts zugrunde zulegenden „vereinbarten“ Monatsvergütung indiziert damit im Umkehrschluss ohne Weiteres, dass zum einen eben auf das „vereinbarte“ = jeweilige individuelle Gehalt und zum anderen dort unter Einbezie-

hung etwaiger individueller Zulagen - soweit solche nicht aus dieser Berechnungsformel in abschließender Aufzählung ausdrücklich ausgeschlossene Zulagen, als Überstunden-, Leistungs- und Erschwerniszulagen, darstellen - abzustellen ist.

bb) Zum anderen bestimmt die dort unmittelbar nachfolgend normierte Regelung zum 14. Monatsgehalt/Urlaubsgeld (§ 8 Ziff. 2 MTV) in unbezweifelbarer Weise hiervon gerade abweichend, dass dieses (für die Beschäftigten in den alten Bundesländern) in Höhe von, ebenfalls, 100 % der „nach dem Vergütungstarifvertrag ... zu zahlenden Montagsvergütung gemäß § 4“ (dieses Tarifvertrages) zu zahlen ist, wobei die Tarifregelung zur „Monatsvergütung“ in § 4 ebenda konkretisiert, dass „die tarifliche Monatsvergütung der Beschäftigten ... sich aus der Grundvergütung nach § 3 Abs. 1 und 2“ - gemäß Eingruppierung nach den Tarifgruppen des Vergütungstarifvertrages – und gegebenenfalls tariflichen Leistungszulagen nach § 3 Abs. 3 MTV ergibt.

Diese Regelung zum 14. Monatsgehalt/Urlaubsgeld stellt damit eindeutig gegenteilig zur Tarifregelung zum 13. Monatsgehalt („Weihnachtsgeld“) auf die standardisierte, nicht die individuelle Tarifvergütung ab, wie sie sich nach den, auch hier geltenden, Grundsätzen der Tarifautomatik eo ipso ergibt. Hiernach ist die „Monatsvergütung“ als Referenzvergütung für die Berechnung des 14. Monatsgehalts gerade nicht individuell „vereinbart“, sondern ergibt sich als tarifliche Monatsvergütung damit aus dem Vergütungstarifvertrag bzw. dem Entgeltgruppensystem des MTV „automatisch“, von selbst. Die tarifliche Vergütung wird grundsätzlich nicht erst „vereinbart“, wie dies die Beklagte auch in ihrer Berufung mit einem eher „schrägen“ Beispiel aus einem völlig anderen Tarifbereich/Tarifvertrag (Privatkrankenanstalten in Bayern) akzentuieren/ableiten will (was in dem von der Beklagten weiter zitierten Beispiel aus einem Orientierungssatz einer Entscheidung des BAG vom 21.03.1990 besonders „schräg“ erscheint: Lehrer unterfallen im öffentlichen Dienst regelmäßig keinem unmittelbaren tariflichen Vergütungsgruppenschema, weshalb dort tarifliche Vergütungsgruppen allerdings erst konstitutiv „vereinbart“ werden müssen ...).

Unabhängig davon, ob 13. Monatsgehalt und Urlaubsgeld (14. Monatsgehalt) sich als Sonderleistungen unterscheiden und unterschiedliche Zwecke verfolgen, sind der Wortlaut und der systematische Aufbau sowie Zusammenhang der Tarifregelungen zu

beiden „Sonderzahlungen“ in § 8 Ziff. 1 und Ziff. 2 MTV, damit auch deren hier auf der Hand liegender Sinn und Zweck, eindeutig:

Die Regelung zur Berechnung des am 01.12. des jeweiligen Kalenderjahres zur Zahlung fälligen 13. Monatsgehaltes („Weihnachtsgeldes“) nimmt hinsichtlich dessen Höhe (eines vollen Bruttomonatsgehaltes) auf das „vereinbarte“, damit auf das individuelle Effektivgehalt – also inklusive etwaiger spezifischer Zulagen, wie hier die individuell errechnete Besitzstandszulage – Bezug, während die unmittelbar nachfolgende Tarifregelung zum 14. Monatsgehalt/Urlaubsgeld dagegen gerade ausdrücklich auf das tarifliche Grundgehalt abstellt. Dies sind eindeutig unterschiedliche Berechnungsparameter beider Gehalts Sonderzahlungen, woran auch die ebenso wortreichen wie letztendlich substanzarmen Ausführungen der Beklagten, etwa zu einer unterschiedlichen Intention der Tarifvertragsparteien, nichts ändern können – vor allem auch nicht erklären können, weshalb diese dann eben diese eindeutige Formulierungsdifferenzierung gewählt haben. Deshalb war nach Ansicht der Berufungskammer auch keine Einholung einer Tarifauskunft veranlasst. Die Tarifvertragsparteien sind bei der Ausgestaltung der Berechnungsgrundlagen von Vergütungs- und erst recht Sonderzahlungen grundsätzlich frei.

cc) Bestätigt wird dies, wie das Arbeitsgericht weiter zutreffend ausgeführt hat, im Ergebnis dadurch, dass – so beide Parteien übereinstimmend – die Regelungen zum 14. Monatsgehalt/Urlaubsgeld erst nachträglich in den MTV Wohnungswirtschaft eingefügt worden seien:

Gerade daraus, dass die Tarifvertragsparteien bei der späteren ergänzenden Regelung der Zahlung auch eines 14. Monatsgehalts/Urlaubsgeldes dezidiert eine eindeutig andere Formulierung als bei der vorhandenen Bestimmung zum 13. Monatsgehalt („Weihnachtsgeld“) gewählt – und erstere Sonderzahlung unmittelbar nach der Tarifregelung zum 13. Monatsgehalt situiert – haben, ergibt sich, dass sie damit Unterschiedliches regeln wollten: Das 14. Gehalt reduziert auf die tarifvertraglich festgesetzte Monats(grund)vergütung, im Gegensatz zur etablierten Bestimmung zum 13. Monatsgehalt, die gerade nicht auf die „Tarifvergütung“ („tarifliche Monatsvergütung“ nach § 4 MTV), sondern auf das individuelle Entgelt abstellt. Hätten die Tarifvertragsparteien beides – nachträglich (und wie auch immer ...) – gleich regeln wollen, hätten sie, wie ohne weiteres zu unterstellen ist, bei der nachträglichen Einfügung der Bestimmung über ein zusätzlich

zu zahlendes 14. Gehalt/Urlaubsgeld in den MTV entweder die dort vorhandene Regelung zum 13. Gehalt entsprechend novellieren/klarstellen oder die Neuregelung zum 14. Gehalt/Urlaubsgeld übereinstimmend mit der vorhandenen Tarifbestimmungen zum 13. Monatsgehalt formulieren, beides koordinieren/(formulierungs-)technisch anpassen müssen – die Tarifvertragsparteien haben jedoch bei der späteren Einfügung einer weiteren Sonderzahlung von ebenfalls 100 % einer Monatsvergütung als 14. Monatsgehalt/Urlaubsgeld deren Berechnungsgrundlage ausdrücklich und eindeutig abweichend, differenziert, formuliert und einmal die tarifliche und einmal die individuelle („vereinbarte“) Monatsvergütung als Berechnungsgrundlage definiert.

dd) Damit bestehen nicht nur „keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien für das 13. Monatsgehalt und für das 14. Monatsgehalt unterschiedliche Berechnungsgrundlagen festlegen“ hätten wollen – wie die Beklagte annimmt –, vielmehr haben die Vertragsparteien eben solches ausdrücklich normiert, und wollten dies, wenn die Tarifvertragsparteien beim Wort und ernst genommen werden sollen. Gerade, wenn diese beim Wechsel der einzelvertraglich anzuwendenden Tarifverträge zum 01.01.2013 vom TVöD in die Tarifverträge der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft nach Auffassung der Beklagten die individuellen Besitzstandszulagen so errechnet haben sollten, dass eine individuelle Plusdifferenz der früheren Jahresentgeltsumme nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes – trotz Zahlung von nunmehr grundsätzlich vollen 14 Monatsgehältern nach den Tarifverträgen der Wohnung-/Immobilienwirtschaft – durch 12 geteilt und so auf das nunmehrige tarifliche Gehalt nach letzteren Tarifverträgen aufgeschlagen worden sei: Sollte dies so zutreffend sein, hätte vor dem Hintergrund der bestehenden differenzierten Tarifregelungen zu den Sonderzahlungen in § 8 MTV – der, wie ausgeführt, auf die individuell vereinbarte Monatsvergütung abstellenden Berechnung des 13. Monatsgehalts, wie eigentlich auf der Hand liegend – erst recht Veranlassung bestehen müssen, entweder als Divisor für die Umlegung des Jahresbetrages der Besitzstandszulage 13 statt 12 zu wählen oder die Tarifregelung zum 13. Monatsgehalt in § 8 Ziff. 1 MTV entsprechend zu modifizieren.

c) Damit muss die Berufung der Beklagten zurückgewiesen werden.

- 13 -

III.

Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung im Hinblick auf die von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung genannte Pilotwirkung der vorliegenden Verfahren, auch für künftige Jahre, sowie die bundesweite Geltung der nunmehr geltenden einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin 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

- 14 -

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>

Burger

Groeger

Obeser