6 Sa 300/01

10 Ca 2429/00

(Würzburg)

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

...

- ... -

Prozessbevollmächtigte:

...

gegen

...

- ... -

Prozessbevollmächtigte:

...

wegen Urlaub, Urlaubsentgelt und sonstiges

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat unter Mitwirkung des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht **B e i e r s m a n n** als Vorsitzender und der ehrenamtlichen Richter John und Frank aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 2001

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 06.02.2001 Gz.: 10 Ca 2429/00 wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin und Berufungsbeklagte ist seit 01.04.1995 bei der Beklagten und Berufungsklägerin, einem Unternehmen des Gebäudereinigerhandwerks, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden bei 5 Arbeitstagen und einem Bruttostundenlohn von DM 16,30 als Gebäudereinigerin teilzeitbeschäftigt. Die Klägerin ist Mitglied der IG Bauen-Agrar-Umwelt, die Beklagte ist Mitglied des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks.

Nach dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Beschäftigte im Gebäudereinigerhandwerk vom 22.09.1995 hätte der Klägerin auch im Zeitraum September bis Dezember 2000 bei Urlaubstagen ein zusätzliches Urlaubsgeld und am 31.10.2000 auch die Jahressondervergütung zugestanden. Der RTV 1995 ist zum 30.04.2000 gekündigt worden. Mit Wirkung vom 01.09.2000 ist ein neuer Rahmentarifvertrag vom 16.08.2000 in Kraft getreten (RTV 2000), der mit Wirkung vom 01.03.2000 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Der neue Tarifvertrag enthält keine Regelung zum Urlaubsgeld und zur Jahressondervergütung mehr, sondern gewährt ab 2001 gestaffelt für die nächsten Jahre eine Jahressonderzahlung.

Die Klägerin brachte im September 2000 11 Tage und im Oktober 2000 3 Tage Urlaub ein. Das zusätzliche Urlaubsgeld erhielt sie nicht. Auch die Jahressondervergütung 2000 wurde nicht ausbezahlt.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt folgende Anträge gestellt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin DM 205,-- brutto zusätzliches Urlaubsgeld für September und Oktober 2000 nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit 15.11.2000 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin DM 358,38 brutto Jahressondervergütung für das Jahr 2000 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit 15.11.2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich

Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat der Klage mit Endurteil vom 06.02.2001 stattgegeben und die Revision zugelassen. Wegen des Weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf den Tatbestand des Ersturteils Bezug genommen. Von einer weitergehenden Darstellung wird gemäß § 543 Abs. 1 ZPO abgesehen.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, der Anspruch hänge von der weiteren Geltung des § 15 RTV 1995 über den 31.08.2000 hinaus ab. Die Vorschriften wirkten gemäß § 4 Abs. 5 TVG nach. Der RTV 1995 sei nicht vollumfänglich durch den RTV 2000 ersetzt worden. Die Nachwirkung bleibe bestehen, wenn der nachfolgende Tarifvertrag nicht alle Gegenstände des bisherigen Tarifvertrages vollumfänglich regle. Der RTV 2000 enthalte aber keine Regelungen über zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressondervergütung.

Gegen das der Beklagten am 28.02.2001 zugestellte Endurteil legte diese am 28.03.2001 Berufung ein. Wegen der weiteren Formalien der Berufung wird auf die protokollarischen Feststellungen in der Sitzung vom 27.11.2001 Bezug genommen.

Zur Begründung der Berufung hat die Beklagte und Berufungsklägerin im Wesentlichen ausgeführt, bei dem RTV 2000 handle es sich um ein geschlossenes Regelungswerk, das an die Stelle des RTV 1995 getreten sei. Daher könne der RTV 1995 nur bis 31.08.2000 nachwirken. Das abgelöste Regelungswerk könne für das Jahr 2000 Wirkung nur entfalten, wenn derartige Ansprüche im Rahmen der Geltungsdauer des abgelösten Tarifvertrages bereits begründet worden seien und wenn eine partielle Nachwirkung des RTV alt nicht in Betracht komme.

Der Vergleich beider Tarifverträge ergebe, dass wegen der Sonderzahlungen im Tarifvertrag RTV 2000 eine entscheidende Neukonzeption vereinbart worden sei. Die Jahressonderzahlung werde in einer einheitlichen Vergütungsregelung zusammengefasst. Jede Differenzierung zwischen Urlaubsgeld und Sondervergütung sei aufgegeben worden. Damit sei eine partielle Nachwirkung des RTV 1995 ausgeschlossen.

Beim Urlaubsgeld habe es in den Monaten September und Oktober 2000 keine Rechtsgrundlage mehr gegeben.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

I. Die Klage wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Würzburg vom 06.02.2001, Az.: 10 Ca 2429/00, abgewiesen.

II. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

Die Berufung vom 28.03.2001 gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 06.02.2001, AZ: 10 Ca 2429/00, wird kosten pflichtig zurückgewiesen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Parteien wird auf die Schriftsätze Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 3 ArbGG statthaft. Das Arbeitsgericht hat zwar die Revision, nicht aber die Berufung zugelassen. Die Zulassung der Revision beinhaltet aber zugleich die Zulassung der Berufung (Ostrowicz/Künzl/Schäfer, Der Arbeitsgerichtsprozess, Rn. 254; GK-ArbGG Aschheit, § 76 Rn. 17). Die Berufung ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt worden (§§ 516, 518, 519 ZPO).

II.

Die Berufung ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht nimmt Bezug auf die wohlabgewogenen Gründe erster Instanz (§ 543 Abs. 1 ZPO).

Zum Berufungsvorbringen ist Folgendes anzumerken: Der Anspruch ist begründet, weil der RTV 1995 noch für die Regelung des Urlaubsgeldes und der Jahressondervergütung bis zum Jahresende nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkend in Kraft war. Nach dieser Vorschrift gelten die Rechtsnormen des abgelaufenen Tarifvertrages weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Bezüglich des Urlaubsgeldes und der Jahressondervergütung ist für den Klagezeitraum der RTV 2000 keine andere Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG. Wie weit der neue Tarifvertrag eine "andere Abmachung" enthält, ist durch Auslegung des RTV 2000 zu ermitteln. Die Kammer hält an ihrer Entscheidung im Urteil vom 12.05.1996 (6 Sa 89/87; NZA 91, Seite 279) fest, dass im Grundsatz die Nachwirkung eines Tarifvertrages nicht automatisch durch den Neuabschluss eines beschränkten Tarifvertrages endet. Es ist durch Auslegung des RTV 2000 zu ermitteln, ob die Nachwirkung im vollen Umfang ausgeschlossen werden sollte oder ob Teile des alten Tarifvertrages nachwirkend weiter gelten sollten.

Für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages gelten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Es ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann. Lässt diese zweifels-

freie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte und die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, der zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil vom 16.02.2000, 4 AZR 422/99; BAGE 93, 318 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Dachdecker).

Der Tarifwortlaut des § 15 RTV 2000 spricht für die Auslegung des Arbeitsgerichts. Geregelt wird eine Jahressonderzahlung ab dem Jahre 2001. Über eine Jahressondervergütung oder auch das Urlaubsgeld für 2000 schweigt der Tarifvertrag. Es ist nach Sinn und Zweck erkennbar, dass ab dem Jahre 2001 nicht mehr Urlaubsgeld und Jahressondervergütung getrennt gezahlt werden sollten, sondern dass nunmehr die Zahlung in einem Betrag erfolgt. Gerade weil der RTV 2000 zur Jahressondervergütung 2000 schweigt, spricht dies dafür, dass die Regelung des RTV 1995 noch bis zum Abschluss des Vorjahres von der Neuregelung nicht berührt werden sollte. Insbesondere ist nicht im Tarifvertrag vereinbart worden, dass der schon erdiente Anteil der Jahressondervergütung wegfallen sollte. Es wäre ein widersinniges Ergebnis, wenn ein Arbeitnehmer, der noch im August 2000 ausscheidet, anteilige Jahressonderzahlung erhielte, während ein später ausscheidender Arbeitnehmer die Jahressonderzahlung überhaupt nicht mehr erhalten sollte. Die Tarifvertragsparteien hätten im Ergebnis sogar Gewerkschaftsmitglieder schlechter gestellt als nicht organisierte Mitglieder, weil Außenseiter zunächst beim Ausscheiden im September 2000 noch die anteilige Jahressonderzahlung erhalten hätten, allerdings wohl durch rückwirkende Allgemeinverbindlichkeitserklärung den Anspruch nachträglich wieder verloren hätten. Dies führt zu keiner vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung.

Beim zusätzlichen Urlaubsgeld kann davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien sich klüger verhalten wollten als der Gesetzgeber, der es in der Vergangenheit fertig gebracht hat, kurz vor Ende des Urlaubsjahres den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch zu erhöhen. Nachdem erst für das Jahr 2001 Urlaubsgeld und Jahressondervergütung zur Jahressonderzahlung zusammengefasst wurden, hätten die Tarifvertragsparteien es eigens regeln müssen, wenn die Arbeitnehmer, die ihren Urlaub erst gegen Ende des Urlaubsjahres nehmen können, schlechter gestellt werden sollten als die Arbeitnehmer, die ihren Urlaub schon vollständig eingebracht hatten. Insbesondere wären solche Arbeitnehmer ungerecht benachteiligt, die ihren Urlaub vorher einbringen wollten, denen der Urlaub aber aus dringenden betrieblichen Belangen nicht gewährt werden konnte oder denen gegenüber, die wegen Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer zurücktreten mussten. Insbesondere kann es nicht Sinn und Zweck der Regelung sein, solche Arbeitnehmer zu benachteiligen, die ihre eigenen Urlaubswünsche mit Rücksicht auf die Wünsche von Arbeitskollegen zurückgestellt haben. Wenn diese Regelung gewollt gewesen wäre, um eine vorübergehende Notlage bei den Arbeitgebern abzuwenden, hätte dieser Wille im Tarifwortlaut seinen Niederschlag finden müssen. Die Benachteiligung solcher Arbeitnehmer, die sich kooperativ verhalten, führt zu keiner praktisch brauchbaren Regelung.

In anderen Tarifbereichen werden Sonderzahlungen häufig in eigenen Tarifverträgen geregelt, wohl um den in vorliegendem Fall auftretenden Schwierigkeiten zu entgehen. Dies zeigt aber auch, dass solche Zahlungen einen abgrenzbaren eigenen Regelungsinhalt haben.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

III.

Wie schon das Arbeitsgericht richtig gesehen hat, kommt dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zu. Die Revision ist daher gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin Revision eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach der Zustellung dieses Urteils beim Bundesarbeitsgericht, **Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt** (Telefax-Nr. 0361/2636 - 20 00) eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung schriftlich begründet werden.

Die Revisions- und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Beiersmann, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

John, Ehrenamtlicher Richter

Frank, Ehrenamtlicher Richter