

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 365/16

16 Ca 1626/16

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 15.02.2017

Rechtsvorschriften: §§ 3, 4 TVG, § 11 Manteltarifvertrag Systemgastronomie

Orientierungshilfe:

Die Definition des ersten Beschäftigungsjahres des Mitarbeiters in § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV Systemgastronomie bezieht sich hinsichtlich des erstmaligen Anspruchs alleine auf die in den Absätzen 1 und 2 des § 11 MTV geregelten Anspruchsvoraussetzungen, auf den Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitgeberin in den Arbeitgeberverband ist nicht abzustellen.

Urteil:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 07.07.2016, Az.: 16 Ca 1626/16, abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin EUR 466,-- (in Worten: Euro vierhundertsechundsechzig) brutto zu bezahlen und Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit dem 05.12.2015.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Jahressonderzuwendung für 2015.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 03.04.2012 als Servicekraft mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag vom 17.12.2014 für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in der Systemgastronomie (nachfolgend: MTV) kraft beidseitiger Tarifbindung Anwendung, nachdem die Beklagte im September 2014 dem Arbeitgeberverband der Systemgastronomie beigetreten ist.

§ 11 MTV hat Auszugsweise folgenden Inhalt:

1. *Beschäftigte erhalten zusammen mit dem Arbeitsentgelt für den Monat November des jeweiligen Kalenderjahres eine Jahressonderzuwendung. Der Anspruch auf die Jahressonderzuwendung entsteht nur, wenn zum 1. Dezember (Stichtag) eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten besteht.*

...

2. *Der Anspruch entsteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am Stichtag gekündigt ist. ...*

...

4. *Die Höhe der Jahressonderzuwendung beträgt:*

<i>im 1. und 2. Beschäftigungsjahr</i>	<i>415,00 €</i>
<i>im 3. und 4. Beschäftigungsjahr</i>	<i>466,00 €</i>

...

Als erstes Beschäftigungsjahr im Sinne dieser Regelung gilt das Beschäftigungsjahr, in dem der/die Beschäftigte erstmalig einen Anspruch auf Zahlung der Jahressonderzuwendung hat.

Für Neueinstellung mit Beschäftigungsbeginn ab dem 01. Januar 2015 beträgt die Höhe der Jahressonderzuwendung 2015 100,-- €, 2016 100,-- €, 2017 150,-- €.

Ab dem Jahr 2018 berechnet sich die Jahressonderzuwendung dieser Beschäftigten wie diejenige für Bestandsmitarbeiter (Beschäftigungsbeginn

vor dem 01. Januar 2015 gemäß der obigen Tabelle). Hierbei werden die tatsächlichen Betriebszugehörigkeiten zugrunde gelegt.

Mit Schreiben vom 15.02.2016 (Blatt 7 der Akte) machte die Klägerin gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung der Jahressonderzuwendung 2015 in Höhe von 466,00 € brutto geltend.

Mit ihrer Klage vom 22.03.2016, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 29.03.2016, verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch gerichtlich weiter. In der mündlichen Verhandlung vom 07.07.2016 stellten die Parteien unstreitig, dass die Klägerin seit Dezember 2013 Gewerkschaftsmitglied ist.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens in dem erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 07.07.2016 der Klage nur in Höhe von EUR 415,- brutto zuzüglich von Zinsen stattgegeben und im Übrigen die Klage abgewiesen. Die Berufung wurde zugelassen.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, gem. § 11 Abs. 4 MTV könne die Klägerin nur eine Jahressonderzuwendung in Höhe von € 415,- brutto beanspruchen, da es sich bei dem Jahr 2015 um das 2. Beschäftigungsjahr im Sinne dieser Regelung gehandelt habe. Die Klägerin habe nämlich erstmals im Jahr 2014 nach erfolgtem Verbandsbeitritt der Beklagten einen tariflichen Anspruch auf die Sonderzahlung erworben.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 25.07.2016 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 18.08.2016 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 26.10.2016 verlängerten Begründungsfrist mit dem am 20.10.2016 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 11.10.2016 begründet.

Die Klägerin meint, ihr stünde infolge ihrer Betriebszugehörigkeit seit dem Jahr 2012 gemäß § 11 MTV ein Betrag von 466,00 € zu, denn bei dem Jahr 2015 würde es sich um ihr drittes Beschäftigungsjahr handeln.

Die Regelung in § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV knüpfe inhaltlich an der Bestimmung in § 11 Abs.

- 4 -

1 Satz 2 MTV an, wonach im Eintrittsjahr dem Beschäftigten noch kein Anspruch auf die Sonderzuwendung eingeräumt wird. Nur diesbezüglich erfolge durch die Definition des ersten Beschäftigungsjahres eine Klarstellung. In § 11 Abs. 4 MTV werde auf die jeweilige Beschäftigungsdauer des Mitarbeiters abgestellt, aber nicht darauf, wann der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband beigetreten sei. Danach handle es sich bei dem Jahr 2015 nicht um das zweite, sondern das dritte Beschäftigungsjahr der Klägerin im Sinne dieser tariflichen Regelung.

Durch die gestaffelte Höhe der Jahressonderzahlung solle die Betriebstreue des Mitarbeiters belohnt werden. Dieser Wille der Tarifvertragsparteien werde durch die Anknüpfung der unterschiedlich hohen Zuwendung an die Beschäftigungsjahre des Mitarbeiters hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht. Ein Abstellen auf den Zeitpunkt des Verbandsbeitritts der Arbeitgeberin wäre mit der Zweckrichtung der tariflichen Staffelung nicht vereinbar.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 07.07.2016, AZ 16 Ca 1626/16 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 466,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 05.12.2015 an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Zur Begründung trägt sie vor, der Klägerin stehe nur der erstinstanzlich zugesprochene Betrag zu. Die Tarifparteien hätten in den §§ 8, 11 MTV hinsichtlich der geschuldeten Sonderzahlungen bewusst eine Unterscheidung zwischen den Begriffen Betriebszugehörigkeit und Beschäftigungsjahr getroffen. Dies stehe der Interpretation entgegen, durch diese Regelungen solle die Betriebszugehörigkeit/Betriebstreue des Mitarbeiters zusätzlich honoriert werden. Da die Entstehung der Ansprüche auf ein Urlaubsgeld bzw. eine

Jahressonderzuwendung den Verbandsbeitritt der Arbeitgeberin voraussetze, beginne erst ab diesem Zeitpunkt die Staffelung nach Beschäftigungsjahren gem. § 11 Abs. 4 MTV zu laufen. Somit habe die Klagepartei erstmals im November 2014 einen Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderzahlung erworben und handle es sich bei dem Jahr 2015 um das zweite Beschäftigungsjahr.

Zinsen stünden der Klägerin erst ab dem Zeitpunkt des Nachweises ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit im Verhandlungstermin vom 07.07.2016 zu.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Die in dem erstinstanzlichen Verfahren beim Arbeitsgericht Nürnberg, Az.: 15 Ca 5823/15, eingeholten Stellungnahmen der Tarifvertragsparteien sind in der Berufungsverhandlung vom 01.02.2017 zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2a ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich begründet.

Sie führt zur Abänderung des Ersturteils und antragsgemäßen Verurteilung der Beklagten, denn der Klägerin steht für das Jahr 2015 eine Jahressonderzuwendung gemäß § 11

Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 MTV in Höhe von EUR 466,-- brutto zuzüglich von Zinsen ab dem 05.12.2015 zu. Entgegen der Rechtsansicht des Erstgerichts befand sich die Klägerin nämlich im Jahr 2015 nicht im zweiten, sondern bereits im dritten Beschäftigungsjahr im Sinne des § 11 Abs. 4 Satz 1 und 2 MTV.

1. Der Klägerin steht für das Jahr 2015 eine Jahressonderzuwendung gemäß § 11 Abs. 1 MTV zu, denn unstreitig sind die dortigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt und findet die tarifvertragliche Regelung infolge beidseitiger Tarifgebundenheit Anwendung, §§ 4 Abs. 1, 3 Abs. 1 TVG.

Bei der Bemessung der Jahressonderzuwendung entsprechend der Staffelung in § 11 Abs. 4 Satz 1 MTV war zu berücksichtigen, dass aufgrund der Regelung in § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV als erstes Beschäftigungsjahr bei der Klägerin das Jahr 2013 galt und es sich folglich bei dem Jahr 2015 um das dritte Beschäftigungsjahr handelt, für das ein Betrag in Höhe von EUR 466,-- brutto geschuldet ist.

Nach § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV gilt als erstes Beschäftigungsjahr im Sinne dieser Regelung das Beschäftigungsjahr, in dem der/die Beschäftigte erstmalig einen Anspruch auf Zahlung der Jahressonderzuwendung hat.

Die Auslegung dieser Tarifnorm ergibt nicht, dass neben den in § 11 Abs. 1 und 2 MTV geregelten Voraussetzungen für die Frage der Anspruchsentstehung und die davon abhängige Definition des ersten Beschäftigungsjahres des Mitarbeiters noch zusätzliche Faktoren rechtlich relevant sein sollen, die die Anwendbarkeit der tariflichen Bestimmung auf das konkrete Arbeitsverhältnis betreffen.

Sollte für die Frage der Anspruchsentstehung auch darauf abzustellen sein, wann ein Beitritt zu den Tarifvertragsparteien erfolgt ist oder eine Allgemeinverbindlicherklärung, hätten dies die Tarifvertragsparteien in den Wortlaut des § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV einfließen lassen müssen.

- a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG v. 11.11.2015 - 10 AZR 719/14 - BAGE 153, 215; v. 22.04.2010 - 6 AZR 962/08 - NZA 2011, 1293) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln.

Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn

der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

Bei der Wortauslegung ist, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden, vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen. Wird ein Fachbegriff verwendet, der im allgemeinen oder in den fachlichen Kreisen eine bestimmte Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den allgemein üblichen Sinn verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen.

- b) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze hält die Auslegung des § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV durch das Arbeitsgericht Nürnberg einer rechtlichen Überprüfung nicht stand.

Zwar enthält der Wortlaut der in § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV erfolgten Definition des „ersten Beschäftigungsjahres“ keine Klarstellung dahingehend, dass damit das Beschäftigungsjahr des Mitarbeiters gemeint sein soll, in dem dieser erstmalig einen Anspruch auf Zahlung der Jahressonderzuwendung **entsprechend der Regelungen in den vorstehenden Absätzen** erworben hat.

Aber der Wortlaut des § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV knüpft nicht nur an der in § 11 Abs. 4 Satz 1 MTV geregelten Staffelung der Jahressonderzuwendung entsprechend der Zahl der **Beschäftigungsjahre** des Mitarbeiters an, sondern greift sprachlich auch die **Entstehung des Anspruchs** auf, die in den vorstehenden Absätzen 1 und 2 des § 11 MTV näher geregelt worden ist. Insoweit trägt § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV dem Umstand Rechnung, dass § 11 Abs. 1 Satz 2 MTV für die Anspruchsentstehung die Erfüllung einer Wartefrist von 12 Monaten zum Stichtag 1. Dezember verlangt.

Diese Interpretation ergibt sich auch aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung in § 11 MTV und der mit der Staffelung der Jahressonderzuwendung verfolgten Zweckrichtung, die sich an der Beschäftigungsdauer des Mitarbeiters orientiert. Denn die Mitarbeiter mit einer höheren Anzahl an Beschäftigungsjahren sollen eine höhere Sonderzahlung erhalten. Damit verfolgt die Staffelung in § 11 Abs. 4 Satz 1 MTV den Zweck, die vom Mitarbeiter erbrachte Betriebstreue und das infolge der Beschäftigungsdauer gestiegene Maß an Erfahrung und Routine zusätzlich zu honorieren.

Diesem Zweck widerspräche es, in die Definition des ersten Beschäftigungsjahres in § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses unabhängige weitere Faktoren einfließen zu lassen. Insoweit kann nicht entscheidend sein, wann der Beschäftigte in die Gewerkschaft eingetreten ist, schließlich soll nicht die Treue zur Gewerkschaft zusätzlich honoriert werden. Ebenso wenig ist darauf abzustellen, wann der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband beigetreten ist oder staatliche Stellen eine Allgemeinverbindlicherklärung vorgenommen haben, denn solche Umstände weisen inhaltlich keinerlei Zusammenhang mit dem Begriff des „Beschäftigungsjahres“ eines Mitarbeiters auf. Sollte die Staffelung in § 11 Abs. 4 Satz 1 MTV nicht an der Beschäftigungsdauer des Mitarbeiters anknüpfen sondern an den Auszahlungsjahren eines Betriebes, hätten dies die Tarifvertragsparteien durch die Verwendung der Worte „Jahr“, „Zahljahr“ oder „Auszahlungsjahr“ statt des Begriffes „Beschäftigungsjahr“ zum Ausdruck gebracht.

Dies spricht dafür, dass bei der Definition des ersten Beschäftigungsjahres des Mitarbeiters lediglich auf die Anspruchsvoraussetzungen abgestellt wird, die das Beschäftigungsverhältnis des Mitarbeiters und seine Beschäftigungsdauer selbst betreffen. Dies sind die in § 11 Abs. 1 und Abs. 2 MTV enthaltenen Regelungen zur einzuhaltenden Wartefrist und dem Bestand des Beschäftigungsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag.

Für dieses Auslegungsergebnis sprechen auch die vom Arbeitsgericht Nürnberg in einem Parallelverfahren (Az: 15 Ca 5823/15) eingeholten Stellungnahmen der Tarifvertragsparteien. Diese belegen nämlich nicht, dass die Tarifvertragsparteien mit der Definition des ersten Beschäftigungsjahres in § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV auf andere als die im Tarifvertrag selbst genannten Anspruchsvoraussetzungen anknüpfen wollten. Insoweit kann auf den Inhalt der Stellungnahmen vom 18.03.2016 und 11.04.2016 (Kopien Bl. 151 – 154 d.A.) verwiesen werden.

In diesem Zusammenhang trägt die Argumentation der Beklagten nicht, durch die Berücksichtigung des Beitrittszeitpunkts eines Arbeitgebers zum Arbeitgeberverband bei der Definition des ersten Beschäftigungsjahres solle auf Arbeitgeberseite die Bereitschaft zu einem Verbandsbeitritt gefördert werden.

Die normativen Regelungen des Tarifvertrages erfassen nämlich nur die Verbandsmitglieder (vgl. § 1 Ziff. 1 MTV) und orientieren sich an deren wirtschaftlichen Interessen, sie stellen aber nicht auf die Situation der Firmen ab, die als Außenseiter vom Tarifvertrag gar nicht erfasst werden.

2. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288, 286 Abs. 1 und 2 Nr. 1 BGB.

Da die Jahressonderzuwendung 2015 gem. § 11 Abs. 1 MTV mit dem Novembergehalt zur Zahlung fällig war, d.h. gem. § 3 Abs. 6 MTV bis spätestens 04.12.2015, ist sie ab 05.12.2014 zu verzinsen.

Ein fehlendes Vertretenmüssen gem. § 288 Abs. 4 BGB hat die Beklagte nicht erfolgreich eingewandt. Ihre generelle Zahlungsverpflichtung aus §§ 11 Abs. 1 und Abs. 4, 3 Abs. 6 MTV musste ihr nach dem Verbandsbeitritt im September 2014 bekannt sein. Auf die erstmalige Anwendbarkeit des MTV sind die Mitarbeiter im Rahmen der §§ 3

Satz 1, 2 Abs. 1 Ziffer 10 NachwG binnen einer Frist von einem Monat schriftlich hinzuweisen.

Dass es die Klägerin unterlassen hat, trotz des erfolgten rechtzeitigen Hinweises ihre Anspruchsberechtigung termingerecht anzuzeigen, wird nicht konkret dargelegt.

Auf den Zeitpunkt der Beweisführung einer behaupteten Gewerkschaftszugehörigkeit ist in diesem Zusammenhang nicht abzustellen, denn dies lässt den im MTV geregelten Fälligkeitstermin gänzlich unberührt.

III.

1. Die unterlegene Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO.
2. Dem Rechtsstreit wird hinsichtlich der Auslegung des § 11 Abs. 4 Satz 2 MTV grundsätzliche Bedeutung beigemessen, § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG.

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

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift 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 anderer 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/>.

Roth
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

Herrmann
Ehrenamtlicher
Richter

Gordan
Ehrenamtlicher
Richter