

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Sa 303/18

3 Ca 749/17

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 15.03.2019

Rechtsvorschriften:

§ 2 c Flexi-Tarifvertrag zur 7-Tage-Woche vom 11.09.2015

(Fa. Hiestand Deutschland GmbH)

Orientierungshilfe:

Auslegung des § 2 c des Flexi-Tarifvertrages zur 7-Tage-Woche, dass das sog. Härtegeld nicht jährlich, sondern nur einmalig für die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes zu leisten ist.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 19.02.2018 wird auf Kosten des Berufungsklägers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Gewährung eines Härtegeldes nach § 2 c des Flexi-Tarifvertrags zur 7-Tage-Woche vom 11.09.2015 für die Jahre 2016 und 2017 in Höhe von jeweils € 600,-- brutto.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1997 in Vollzeit beschäftigt.

Bis zum Jahr 2005 zahlte die Beklagte an ihre Mitarbeiter nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit ein Jubiläumsgeld.

Aufgrund beidseitiger Tarifbindung finden die Vorschriften des Flexi-Tarifvertrages zur 7-Tage-Woche (Flexi-TV) und der Haustarifvertrag Anwendung.

Die erste Regelung zum 7-Tage-Betrieb stammte aus dem Jahr 2005. Der Tarifvertrag zur 7-Tage-Woche vom 13.06.2005 sah ein Härtegeld nicht vor. Der Ergänzungstarifvertrag vom 01.07.2007 regelte in § 3 d) die Zahlung eines Härtegeldes von € 600,-- rückwirkend für die Jahre 2005/2006/2007 und mindestens für die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes für alle Beschäftigten. Die Bedingungen für den Erhalt der Sonderzahlung sollten zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat einvernehmlich festgelegt werden.

Die Beklagte zahlte seit dem Jahr 2006 bei zehnjähriger Betriebszugehörigkeit ein Jubiläumsgeld in Höhe von € 600,--. Der Kläger erhielt dieses im Jahr 2007.

Die Tarifvertragsverhandlungen zum Flexi-TV vom 20.07.2012 erfolgten zwischen den Tarifvertragsparteien ausschließlich per E-Mail. Bezüglich des E-Mail-Verkehrs wird auf Blatt 251 bis 283 der Akte verwiesen.

Der Flexi-TV zur 7-Tage-Woche vom 20.07.2012 regelte schließlich unter § 2 d) Folgendes:

„Für die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes wird für alle Beschäftigten des Betriebes ein Härtegeld i.H. von 600,-- Euro brutto als Einmalzahlung mit der Jahressonderzahlung bezahlt.
Die Bedingungen, die für den Erhalt der Sonderzahlung (Härtegeld) maßgeblich sind, werden zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat einvernehmlich geregelt“.

Ohne weitere diesbezügliche Verhandlungen wurde im Flexi-TV vom 11.09.2015 die Regelung zum Härtegeld in § 2 c) unverändert übernommen.

§ 7 des Flexi-TV vom 11.09.2015 lautet:

„Spätestens bis zum 31.10.2015 ist mit dem Betriebsrat nach § 87 BetrVG ein Ampelkonto zu vereinbaren. Besteht keine Einigung ist der Tarifvertrag nicht anwendbar. Danach werden innerhalb von 14 Tagen die Tarifvertragsparteien angerufen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden.“

Am 29.12.2016 schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zu den Bedingungen der Härtegeldzahlung nach Flexi-TV (Bl. 75 ff. d.A.). Die Sonderzahlung in Höhe von € 600,- brutto wird jeweils nach Erreichen einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit nach Vollzeitätigkeit von 10, 20, 25 und 30 Jahren gezahlt. Die Sonderzahlung wird als Einmalzahlung mit der Jahressonderzahlung gezahlt.

Eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeitkonto wurde am 18.01.2017 geschlossen. Im Ergänzungstarifvertrag zum Flexi-TV zur 7-Tage-Woche vom 17.01.2017 wurde in § 3 vereinbart, dass dieser Ergänzungstarifvertrag die einvernehmliche Lösung der Tarifvertragsparteien im Sinne des § 7 Flexi-TV darstellt und der Flexi-TV ab dem 01.04.2016 anwendbar ist. Nach Ablauf der Laufzeit des Flexi-TV oder in Phasen dessen Nichtanwendung gilt die Betriebsvereinbarung als eigenständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche auf Arbeitsjubiläen weiter.

Der Haus-Manteltarifvertrag sieht in § 10 als Weihnachtsgratifikation eine Jahressonderzuwendung mit der November-Abrechnung vor, gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Der Kläger erhielt im November 2017 eine Jubiläumszuwendung in Höhe von € 600,- für seine 20-jährige Betriebszugehörigkeit.

Mit seiner am 08.08.2017 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage begehrte der Kläger die Zahlung des Härtegeldes in Höhe von € 600,- brutto für die Jahre 2016 und 2017 nebst einer Verzugszuschale in Höhe von jeweils € 40,-.

Der Kläger vertrat erstinstanzlich die Ansicht, ihm stünde ein Härtegeld in Höhe von je € 600,- brutto für die Jahre 2016 und 2017 zu. Es handele sich nach dem Wortlaut des Tarifvertrages nicht um eine einmalige, sondern um eine jährliche Leistung. Der Flexi-TV aus dem Jahr 2007 spreche ausdrücklich davon, dass rückwirkend für die Jahre 2005/2006/2007 ein Härtegeld von € 600,- brutto bezahlt werde. Das Härtegeld stehe in

keinerlei Zusammenhang mit einem in der Vergangenheit gezahlten einmaligen Jubiläumsgeld. Für den Fall, dass das Gericht zu dem Ergebnis käme, es handele sich bei dem Härtegeld um eine Einmalzahlung, wäre dieses erst 2016 fällig geworden.

Die Beklagte trat der Klage mit der Argumentation entgegen, aufgrund der tariflichen Regelung bestünde während des Laufs des 7-Tage-Betriebes nur ein einmaliger Anspruch auf ein Härtegeld in Höhe von € 600,- brutto. Die Regelung müsse nach ihrem Wortlaut und dem wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien ausgelegt werden. Der Wortlaut des § 2 c) spreche ausdrücklich von einer Einmalzahlung für die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes, während in anderen Vorschriften dieses Tarifvertrages bei wiederkehrenden Leistungen stets von pro Woche/pro Jahr oder pro Kalenderjahr die Rede sei. Dem Betriebsrat sei es wichtig gewesen, dass die in der Vergangenheit geleistete Jubiläumzahlung wieder auflebe und tariflich geregelt werde. Das Härtegeld stünde im direkten Zusammenhang mit diesem Jubiläumsgeld. Dieser einmalige Anspruch des Klägers sei mittlerweile verfallen. Der Kläger sei bekanntermaßen mit seiner Klage auf Härtegeld für 2015 nicht erfolgreich gewesen. Das Härtegeld sei auch keine Erschwerniszulage, da es an alle Arbeitnehmer gezahlt werde. Die Verknüpfung mit der Jahressonderzahlung beschreibe lediglich den tariflichen Fälligkeitszeitpunkt.

Das Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt - hat die Klage mit Endurteil vom 19.02.2018 abgewiesen. Die Tarifauslegung ergäbe eindeutig die Einmaligkeit des Anspruchs. Ziffer 2 c) spreche gerade nicht - wie die Regelungen des Tarifvertrages sonst bei wiederkehrenden Ansprüchen - von einer Leistung ausdrücklich pro Jahr oder pro Kalenderjahr, sondern von der Laufzeit des Tarifvertrages. Demgegenüber enthalte § 2 c) den Zusatz als Einmalzahlung. Im Übrigen erscheine es fraglich, ob der Tarifvertrag überhaupt Anwendung finde. Eine Vereinbarung eines Ampelkontos entsprechend § 7 des Tarifvertrages sei nicht ersichtlich. Der Anspruch sei - soweit überhaupt begründet - bereits für das Jahr 2015 wirksam geworden. Der Kläger habe jedoch aufgrund Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist die Klage auf Härtegeld für 2015 im Verfahren 9 Ca 873/16 zurückgenommen.

Gegen das den Klägervertreter am 20.07.2018 zugestellte Urteil legten diese mit einem am 17.07.2018 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung ein und begründeten

diese mit einem am 10.09.2018 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz.

Der Kläger verfolgt mit der Berufung sein Begehren weiter. Er meint, dass es sich bei dem tariflichen Härtegeld um eine zusätzliche jährlich zu leistende Einmalzahlung im Sinne einer Erschweriszulage während der Laufzeit des Flexi-TV handele, unabhängig davon, ob tatsächlich in der 7-Tage-Woche gearbeitet werde. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut des Tarifvertrages mit der Regelung der jährlichen Einmalzahlung. Der Umstand, dass es sich um eine jährlich wiederkehrende Zahlung handele, ergebe sich auch aus der Vorgängerregelung aus dem Jahr 2007, in der es heißt, dass rückwirkend für die Jahre 2005/2006/2007 für alle Beschäftigten ein Härtegeld von € 600,-- gezahlt werde. Das Härtegeld stünde in keinerlei Zusammenhang zu einem in der Vergangenheit gezahlten einmaligen Jubiläumsgeld nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit. Unbedeutend sei eine am 29.12.2016 geschlossene Betriebsvereinbarung. Ebenso unbedeutend sei, dass die Beklagte bereits im Jahr 2012 einen Entwurf einer Betriebsvereinbarung übergeben haben will; ausweislich des beklagten vorgelegten Protokolls sollte die Thematik erst geklärt werden.

Anknüpfungspunkt sei der Flexi-TV aus dem Jahr 2015, der auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien über Ampelkonto zum 01.04.2016 erst zum 01.04.2016 Anwendung gefunden habe. Damit wäre ein Härtegeld erstmals im Jahr 2016 zur Zahlung fällig gewesen und nicht bereits im Jahr 2015. Der Anspruch könne somit nicht verfallen sein. Dass es sich beim Härtegeld um eine jährlich zu leistende Sonderzahlung handele, ergebe sich eindeutig aus der Verknüpfung mit der Auszahlung der im Manteltarifvertrag geregelten Jahressonderzahlung. Einer Formulierung „pro Jahr“ bedürfte es daher nicht zusätzlich. Für einen objektiven Betrachter ergebe sich somit ausgehend von der Verwendung „allen Beschäftigten“ und „mit der Jahressonderzahlung“ eine jährliche Zahlungsverpflichtung der Beklagten.

Der Kläger beantragt daher:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 19.02.2018, Az: 3 Ca 749/17, wird aufgehoben.

- 6 -

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 600,-- brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.12.2016 und einer Verzögerungspauschale in Höhe von € 40,-- zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 600,-- brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.12.2017 und einer Verzögerungspauschale in Höhe von € 40,-- zu zahlen.

Die Beklagte beantragt:

Die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt vor, dass es sich bei dem Härtegeld gerade nicht um eine zusätzliche jährlich zu leistende Einmalzahlung im Sinn einer Erschwerniszulage handele. Auch aus der Formulierung des Flexi-TV 2007 ergebe sich gerade das Gegenteil. Ein Härtegeld sollte rückwirkend für die Jahre 2005, 2006 und 2007 bezahlt werden, da der Flexi-TV aus dem Jahr 2005 ein Härtegeld nicht vorgesehen hätte. Hieraus ergebe sich der Wille der Tarifvertragsparteien, dass während der gesamten Laufzeit der 7-Tage-Woche alle Mitarbeiter ein Härtegeld beanspruchen könnten. Es handele sich somit um eine einmalige Zahlung während der Laufzeit des 7-Tage-Betriebes und nicht um eine jährliche Zahlungsverpflichtung.

Das Berufungsgericht hat mit Beschluss vom 26.10.2018 Tarifauskunft eingeholt und insbesondere den Tarifvertragsparteien aufgegeben, Protokolle, Gesprächsnotizen und andere Aufzeichnungen über die Verhandlungen, die der Formulierung der Regelung des Härtegeldes vorausgingen, vorzulegen.

Die Gewerkschaft NGG erklärte hierauf, dass derartige Aufzeichnungen nicht existierten. § 2 c) des Tarifvertrages sei übereinstimmend so zu verstehen, dass ein Zahlungsanspruch von € 600,-- brutto jährlich als Erschwerniszulage für die bloße Möglichkeit des Arbeitgebers, Mitarbeiter/-innen im 7-Tage-Betrieb einzusetzen, aufrechterhalten werden sollte, anknüpfend an den jährlichen Anspruch seit der Regelung im Flexi-TV vom 22.06.2007 und dem Nachfolgetarifvertrag vom 22.06.2012.

Mit der Auskunft der Arbeitgeberseite wurde der E-Mail-Verkehr zwischen den Tarifvertragsparteien vorgelegt, der zu der Regelung in § 2 c) des Tarifvertrages 2012 führte.

Diese tarifliche Regelung zum Härtegeld wurde im Tarifvertrag 2015 übernommen und fortgesetzt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die schriftliche Auskunft der Tarifvertragsparteien und auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlungen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie wurde form- und fristgerecht eingelegt und auch begründet (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist unbegründet. Dem Kläger stand während der Laufzeit des 7-Tage-Betriebes ein tarifliches Härtegeld als Einmalzahlung in Höhe von € 600,-- brutto zu, das ihm bereits im Jahr 2007 mit der November-Abrechnung ausbezahlt worden ist.

Die Zahlung weiterer tariflicher Härtegeelder in Höhe von € 600,-- für die Jahre 2016 und 2017 steht dem Kläger jedoch nicht zu. Das Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt - hat im Ergebnis die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich entgegen der Ansicht der Klägerseite nicht aus § 2 c) des Flexi-TV.

Nach dem Wortlaut dieser Regelung können alle Beschäftigten des Betriebes für die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes ein Härtegeld in Höhe von € 600,-- brutto als Einmalzahlung mit der Jahressonderzahlung beanspruchen, wobei die Bedingungen, die für den Erhalt der Sonderzahlung (Härtegeld) maßgeblich sind, zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat einvernehmlich festzulegen sind.

Nicht gefolgt werden kann der Auffassung des Erstgerichts, dass es überaus fraglich erscheine, ob der Tarifvertrag überhaupt zur Anwendung gelange. Dieser Tarifvertrag ist nach dem Ergänzungs-Tarifvertrag vom 17.01.2017 ab 01.04.2016 anwendbar. Die Wirksamkeitsvoraussetzung nach § 7 des Tarifvertrages, nämlich die einvernehmliche Lösung zwischen den Tarifvertragsparteien und eine Betriebsvereinbarung über das Ampelkonto lagen zu diesem Zeitpunkt jedenfalls vor.

Keinesfalls kann auch der Auffassung des Erstgerichts gefolgt werden, der Anspruch wäre verfallen. Eine Fälligkeit des Härtegeldes für alle Arbeitnehmer im Jahr 2015 ergibt sich aus der Regelung jedenfalls nicht.

2. Diese Tarifregelung bedarf auch nach Ansicht des Berufungsgerichts jedoch der Auslegung. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung nicht eindeutig, ob das Härtegeld eine einmalige Leistung oder eine jährliche Einmalzahlung darstellen soll. Der Wortlaut der Regelung lässt vielmehr mehrere Interpretationsmöglichkeiten zu. Insoweit ist die gewählte Formulierung mehr als unglücklich anzusehen.
 - a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des BAG, der sich die erkennende Kammer anschließt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen 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 Tarifnorm zutreffend ermittelt werden könne. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls 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 (BAG, Urteil v. 18.02.2014, 3 AZR 808/11 m. weit. Hinw., in Juris recherchiert).

b) Die Auslegung auf diesen Grundlagen ergibt nach Ansicht der erkennenden Kammer, dass der Tarifvertrag-Flexi für die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes eine einmalige Zahlung eines Härtegeldes in Höhe von € 600,-- brutto vorsieht, die Bedingungen für den Erhalt zwischen den Betriebspartnern festgelegt werden sollen und insoweit der Tarifvertrag lediglich einen Fälligkeitstermin vorgibt, nämlich die Auszahlung der Einmalzahlung mit der Jahressonderzahlung des Jahres, in dem die von den Betriebsparteien festgelegten Bedingungen für den Erhalt des Härtegeldes bei dem einzelnen Mitarbeiter erfüllt sind.

aa) Der Ansicht des Klägers, aus dem Wortlaut der Regelung ergäbe sich eindeutig, dass das Härtegeld eine jährlich wiederkehrend zu leistende Einmalzahlung im Sinn einer Erschwerniszulage sei, kann nicht gefolgt werden.

(1) So gilt die Regelung bereits nicht nur für die Laufzeit des jeweiligen Flexi-TV, sondern ausdrücklich für die gesamte Laufzeit des 7-Tage-Betriebes, d.h. ab dem Jahr 2005 und für alle weiteren Jahre des 7-Tage-Betriebes. Für diese gesamte Laufzeit sieht der Tarifvertrag eine Einmalzahlung in Höhe von € 600,-- brutto (Härtegeld) vor und zwar für alle Beschäftigten des Betriebes und nicht nur für die Beschäftigten im 7-Tage-Rhythmus.

Die Regelung sieht - im Gegensatz zu § 2 a) und b) des Tarifvertrages - jedoch die Gewährung des Härtegeldes nicht pro Jahr der Laufzeit oder pro Kalenderjahr vor. Vielmehr spricht § 2 c) ausdrücklich von einer Einmalzahlung während der Laufzeit des 7-Tage-Betriebes.

Um eindeutig klarzustellen, dass es sich bei der Einmalzahlung um eine einmalige Zahlung während der Laufzeit handelt, wäre es sicher besser

gewesen, dies auch so zu formulieren. Dennoch wird mit der ausdrücklichen Bezeichnung als Einmalzahlung während der Laufzeit ohne den Zusatz „pro Jahr - pro Kalenderjahr“ zunächst der einmalige Charakter bezogen auf die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes und nicht bezogen auf das jeweilige Jahr deutlich hervorgehoben. Würde die Formulierung des § 2 c) sich insoweit darauf beschränken, dass während der Laufzeit des 7-Tage-Betriebes für alle Beschäftigten des Betriebes ein Härtegeld in Höhe von € 600,-- brutto als Einmalzahlung bezahlt werde, und die Bedingungen, die für den Erhalt dieser Sonderzahlung von den Betriebsparteien festzulegen sind, hätte das Gericht keinerlei Zweifel, dass die Arbeitnehmer der Beklagten jeweils nur einmal das Härtegeld beanspruchen können.

- (2) Die Verknüpfung der Zahlung des Härtegelds mit der Jahressonderzahlung, die nach dem Haus-Manteltarifvertrag jährlich mit der November-Abrechnung erfolgt und somit jedes Jahr spätestens Anfang Dezember zur Auszahlung fällig wird, könnte dagegen nun für den Willen der Tarifvertragsparteien sprechen, dass das Härtegeld ebenfalls jährlich zu leisten ist. Eine zusätzliche Formulierung „jährlich“, „pro Jahr“, „pro Kalenderjahr“ könnte dabei als überflüssig erscheinen, da die Verknüpfung mit der Jahressonderzahlung bereits auf eine jährliche Leistung des Härtegeldes hinweisen soll.

Dies wäre jedoch nicht der Fall, wenn die Tarifvertragsparteien mit der Verknüpfung mit der Jahressonderzahlung lediglich eine Fälligkeitsvereinbarung treffen wollten, um sicherzustellen, dass die Härtegeldzahlung bei jedem Arbeitnehmer mit der November-Abrechnung des Jahres erfolgt, in dem die Bedingungen für den Erhalt, die die Betriebsparteien festgelegt haben, vorliegen. Für Letzteres spricht, dass ansonsten eine Vereinbarung der Betriebsparteien über die für den Erhalt der Sonderzahlung maßgebenden Bedingungen entbehrlich wäre. Denn dann stellt sich die Frage, was die Betriebsparteien denn nach Vorstellung der Tarifvertragsparteien noch hätten festlegen sollen und können.

Denn würde man den Wortlaut des § 2 c) – wie die Klägerseite - insoweit verstehen wollen -, dass jeder Arbeitnehmer jedes Jahr während der Laufzeit des 7-Tage-Betriebes ein Härtegeld in Höhe von € 600,-- brutto mit der Jahressonderzahlung erhalten solle, dann würde es keinerlei Spielraum für eine Regelung der Betriebsparteien über Bedingungen, die für deren Erhalt maßgeblich sein sollen, geben. Es ist aber offensichtlich der Wille der Tarifvertragsparteien, dass insoweit eine Betriebsvereinbarungsoffenheit besteht. Ansonsten wäre Satz 3 des § 2 c) des Tarifvertrages völlig überflüssig.

Insoweit ist der Klägerseite jedoch Recht zu geben, dass eine reine Fälligkeitsregelung auch eindeutiger hätte formuliert werden können.

- bb) Das erkennende Gericht zieht zur Auslegung des seiner Auffassung nach nicht eindeutigen Wortlautes des § 2 c) die Entstehungsgeschichte und die praktische Tarifübung ergänzend hinzu.

Unstreitig erfolgten die Tarifverhandlungen ausschließlich per E-Mail. Diese betreffen zwar den Tarifvertrag aus dem Jahr 2012. Jedoch wurde diese Regelung im Tarifvertrag 2015 ohne weitere diesbezügliche Verhandlungen übernommen und fortgesetzt, so dass - wie die Beklagte zutreffend darlegt - die vorgelegten Verhandlungspapiere für die Auslegung der streitgegenständlichen Formulierung des Tarifvertrages aus dem Jahr 2015 heranzuziehen sind.

Aus dem E-Mail-Verkehr ergibt sich aber eindeutig, dass man dem Wunsch der Gewerkschaft, das Härtegeld jährlich zu leisten, seitens der Arbeitgeberseite gerade nicht nachkommen wollte und werde. Vielmehr wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die von der Gewerkschaft gewünschte Formulierung „jährlich“ entfällt, da das Härtegeld gerade nicht an alle jährlich bezahlt werden soll. Mit dem erneuten konkreten Hinweis der Arbeitgeberseite,

dass das Härtegeld nicht an alle jährlich bezahlt wird, schlug diese die Formulierung vor, die dann nach Zustimmung der Gewerkschaft auch so im Tarifvertrag ihren Niederschlag gefunden hat.

Auch aus dem Ergänzungstarifvertrag vom Jahr 2007 ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers nichts Gegenteiliges. Nicht nur, dass die konkret gefundene Formulierung des Tarifvertrages 2012 und des Tarifvertrages 2015, die auf dem ausdrücklichen Willen der Arbeitgeberseite fußte, das Härtegeld nicht jährlich, sondern einmalig zu leisten, dem Ergänzungstarifvertrag 2007 gerade nachfolgten, enthält bereits dieser auch keine Verpflichtung zur Zahlung eines jährlichen Härtegeldes. Der Tarifvertrag 2005 sah keine Regelung über ein Härtegeld vor. Im Ergänzungstarifvertrag vom Jahr 2007 wird ein Härtegeld erstmals geregelt. Dort heißt es, dass rückwirkend für die Jahre 2005/2006/2007 und mindestens für die Laufzeit des 7-Tage-Betriebes für alle Beschäftigten ein Härtegeld in Höhe von € 600,- bezahlt werde. Es ist insoweit in keinster Weise geregelt, dass die Arbeitnehmer sowohl im Jahre 2005 als auch 2006 und 2007 jeweils ein Härtegeld beanspruchen können. Vielmehr sollten die Arbeitnehmer, die die Bedingungen für dessen Erhalt in den Jahren 2005, 2006 und 2007 erfüllten, ebenfalls in den Genuss des Härtegeldes kommen. So hat der Kläger im Jahr 2007 bei Vollendung seiner 10-jährigen Betriebszugehörigkeit das Härtegeld in Höhe von € 600,- unstreitig erhalten.

Hieraus ergibt sich, dass nach der tariflichen Regelung ein Mitarbeiter das Härtegeld während der Laufzeit des 7-Tage-Betriebes nur einmal beanspruchen kann. Die Beklagte hat auch unstreitig vorgetragen, dass dies so seit 2007 tatsächlich praktiziert worden ist. Jeder Arbeitnehmer hat spätestens nach Vollendung seiner 10-jährigen Betriebszugehörigkeit ein Härtegeld erhalten.

Aus alledem steht dem Kläger somit ein weiterer Anspruch auf ein tarifliches Härtegeld nicht zu.

- 13 -

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 91, 97 ZPO.

IV.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger 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 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.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Sziegoleit
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Herrmann
ehrenamtlicher Richter

Friedel
ehrenamtlicher Richter