

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 794/11
17 Sa 644/11
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Oktober 2012

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.
Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,
2.
Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,
3.
Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,
4.
Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

5. Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,
6. Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,
7. Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,
8. Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,
9. Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und Schuster für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. September 2011 - 17 Sa 644/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Vergütungsabzugs anlässlich einer Streikteilnahme. 1

Die Kläger sind bei der Beklagten als Flugzeugführer angestellt. Sie sind Mitglieder der Vereinigung Cockpit e. V. Diese rief die Piloten der Beklagten für den 22. Februar 2010 in der Zeit von 0:00 Uhr bis 23:59 Uhr zu einem Streik auf, an dem sich die Kläger beteiligten. 2

Auf die Arbeitsverhältnisse der Parteien findet der Manteltarifvertrag Nr. 5a für das Cockpitpersonal der DLH AG idF vom 1. Juli 2006 (MTV) Anwendung. In § 4 MTV ist die Arbeitszeit, Flugdienst-, Flug- und Ruhezeit geregelt. Danach darf die planmäßige Arbeitszeit innerhalb eines Kalendermonats 172 Stunden nicht überschreiten. In § 5 MTV ist bestimmt: 3

„§ 5 Anspruch auf Vergütung

(1) Die Mitarbeiter erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:

...

(2) Ein Mitarbeiter, der nicht den ganzen Monat hindurch beschäftigt wird, erhält eine nach Kalendertagen bemessene Vergütung. Dabei ist für jeden Kalendertag der 30. Teil der monatlichen Vergütung zugrunde zu legen.

(3) Besteht während des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe eines Kalendermonats für einen oder mehrere Kalendertage kein Vergütungsanspruch, so gilt folgende Regelung:

- a) Bei Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung ist für jeden Kalendertag des Bestehens der Arbeitsunfähigkeit ein 1/30 der monatlichen Vergütung in Abzug zu bringen. Ist hiernach die Vergütung um mehr als 15/30 zu kürzen, ist sinngemäß nach Abs. 2 zu verfahren.
- b) Bei Fehltagen wegen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung oder unentschuldigtem Fehlen (Kalendertage ohne Vergütungsanspruch) wird für jeden Fehltag ein 1/30 der monatlichen Vergütung in Abzug gebracht. Dabei bleibt die Anzahl der auf den

jeweiligen Monat anfallenden Kalendertage außer Betracht. Sind hiernach mehr als 15/30 der monatlichen Vergütung in einem Monat in Abzug zu bringen, ist sinngemäß nach Abs. 2 zu verfahren.

...“

Die Beklagte zog den Klägern für den streikbedingten Arbeitsausfall am 22. Februar 2010 8,6/172 von der Monatsvergütung ab. 4

Die Kläger haben geltend gemacht, die Beklagte sei nur berechtigt gewesen, für den Streiktag 1/30 der monatlichen Grundvergütung in Abzug zu bringen. Sie könnten daher die Differenz zwischen dem erfolgten Abzug von 8,6/172 (= 1/20) und 1/30 der monatlichen Vergütung verlangen. 5

Der Kläger zu 1. hat beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 190,47 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen;

der Kläger zu 2.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 295,29 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen;

der Kläger zu 3.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 196,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen;

der Kläger zu 4.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 306,56 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen;

der Kläger zu 5.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 301,97 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen;

der Kläger zu 6.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 295,29 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem

Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen;

der Kläger zu 7.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 288,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen;

der Kläger zu 8.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 237,52 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen und

der Kläger zu 9.,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 301,97 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, unter Zugrundelegung einer höchstzulässigen planmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 172 Stunden bei 20 Arbeitstagen ergebe sich ein Abzug von $8,6/172$ für den Streiktag. § 5 Abs. 2 und Abs. 3 MTV seien auf den arbeitskampfbedingten Arbeitsausfall nicht anwendbar.

7

Das Arbeitsgericht hat den Klagen mit Ausnahme des Zinsanspruchs für einen Tag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt diese ihren Klageabweisungsantrag weiter.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zu Recht zurückgewiesen. Die Kläger haben gegen die Beklagte nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 5 Abs. 1 MTV Anspruch auf Zahlung der noch begehrten Arbeitsvergütung für den Monat Februar 2010. Die Monatsvergütung der Kläger ist infolge der eintägigen Streikteilnahme am 22. Februar 2010 um $1/30$ und nicht um $8,6/172$ (= $1/20$) zu kürzen. Dies ergibt die Auslegung des MTV.

9

1. Tarifliche Inhaltsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der tariflichen Regelung zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 16. August 2011 - 1 AZR 314/10 - Rn. 15, EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 142*). 10
2. Hiernach enthält § 4 MTV keine Regelung zur Berechnung der Arbeitsvergütung, wenn ein Arbeitnehmer nicht den ganzen Monat gearbeitet hat. Maßgeblich ist vielmehr § 5 Abs. 3 MTV, der eine Kürzung von 1/30 je Kalendertag ohne Vergütungsanspruch vorsieht. 11
- a) § 4 MTV ist eine arbeitszeitrechtliche Regelung. Sie bestimmt im Einzelnen, welche Beschäftigungszeiten zur Arbeitszeit gehören und wie diese zu bemessen ist. Entgeltregelungen sind hierin nicht enthalten. Ein anderes Verständnis lässt weder der Wortlaut der Tarifnorm noch der tarifliche Gesamtzusammenhang und der sich hieraus ergebende Zweck der Regelung zu. Diese machen vielmehr deutlich, dass Fragen der Arbeitsvergütung in §§ 5 ff. MTV normiert sind. So ist in § 5 Abs. 1 MTV die Zusammensetzung der Arbeitsvergütung und in den Absätzen 2 und 3 dieser Tarifbestimmung deren Berechnung im Falle einer nicht durchgängigen Beschäftigung geregelt. In den folgenden Tarifnormen sind Verweise auf die Eingruppierung nach der Anlage I (§ 6 MTV), Regelungen der Zulagen (§ 7 MTV) sowie die Mehrflugstundenvergütung (§ 9 MTV) und weitere Leistungen enthalten. 12

- b) § 5 Abs. 3 MTV regelt, in welchem Umfang die Monatsvergütung zu kürzen ist, wenn ein Arbeitnehmer während des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe eines Kalendermonats für einzelne Kalendertage keinen Vergütungsanspruch hat. Im ersten Unterabsatz ist unter dem Buchst. a der Fall der Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung geregelt, im zweiten Unterabsatz unter dem Buchst. b die Rechtsfolge von Fehltagen wegen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung oder unentschuldigtem Fehlen (*Kalendertage ohne Vergütungsanspruch*). In beiden Fallgestaltungen wird für jeden Kalendertag 1/30 der monatlichen Vergütung in Abzug gebracht. 13
- c) § 5 Abs. 3 Buchst. b MTV ist auf den streikbedingten Arbeitsausfall anwendbar. Hierbei handelt es sich um Kalendertage ohne Vergütungsanspruch während des Beschäftigungsverhältnisses. Dem steht nicht entgegen, dass § 5 Abs. 3 Buchst. b MTV tatbestandlich Fehltag wegen „Arbeitsbefreiung“ ohne Fortzahlung der Vergütung voraussetzt. Entgegen der Auffassung der Revision kann es hierzu nicht nur durch gestaltenden Akt des Arbeitgebers kommen, wie bei der Gewährung von Sonderurlaub, sondern auch durch einseitige Erklärungen des Arbeitnehmers. Dies betrifft etwa die Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 16 Abs. 1 BEEG, die einseitig durch das schriftliche Verlangen des Arbeitnehmers zu einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung führt. Entsprechendes gilt für die Geltendmachung von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG. Ebenso wie in diesen Fallgestaltungen werden durch die einseitige Erklärung eines Arbeitnehmers, an einem Streik teilzunehmen, die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aufgehoben (*ErfK/Dieterich 12. Aufl. Art. 9 GG Rn. 172*). Für die Zeit der Streikteilnahme verliert der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch (*BAG 26. Juli 2005 - 1 AZR 133/04 - zu II 1 der Gründe, BAGE 115, 247*). Für die daraus resultierenden Fehltag pauschaliert § 5 Abs. 3 Buchst. b MTV wie in anderen Fällen des Vergütungsausfalls den abzugsfähigen Teil des Monatsentgelts. 14
- d) Entgegen der Auffassung der Revision spricht nichts dafür, dass die Tarifvertragsparteien den Ausfall von Arbeitstagen infolge eines Streiks abweichend oder gar nicht regeln wollten. Derartige Sachverhalte sind vielmehr von 15

§ 5 Abs. 3 Buchst. b MTV erfasst. Dass der Tarifvertrag keine ausdrückliche Regelung zur Berechnung der Arbeitsvergütung bei einer nur stundenweisen Streikteilnahme enthält, steht dem nicht entgegen. Auf der Grundlage dieser Bestimmung lässt sich vielmehr auch bei einem derartigen Arbeitsausfall der Umfang der Kürzung berechnen. Schließlich führt die Anwendung der Pauschalierungsregelung des § 5 Abs. 3 Buchst. b MTV auf streikbedingte Arbeitsausfälle auch zu einer praktikablen und gesetzeskonformen Berechnung des Vergütungsausfalls. Sie entspricht dem Prinzip des Monatsgehalts (*vgl. BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 22 ff., EzA BGB 2002 § 615 Nr. 37*) und vereinfacht die ansonsten aufwendige Ermittlung der tatsächlich ausgefallenen Arbeitszeit von Flugzeugführern infolge einer Streikteilnahme.

Schmidt

Koch

Linck

Manfred Gentz

N. Schuster