

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 6. Dezember 2017
- 10 AZR 575/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:061217.U.10AZR575.16.0

I. Arbeitsgericht Reutlingen

Urteil vom 4. Februar 2016
- 1 Ca 353/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 14. Juli 2016
- 7 Sa 17/16 -

Entscheidungsstichworte:

Sonderzahlung - Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes -
Vertrauensschutz

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 575/16

7 Sa 17/16
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Dezember 2017

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder sowie die ehrenamtliche Richterin Trümner und den ehrenamtlichen Richter Guthier für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14. Juli 2016 - 7 Sa 17/16 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 4. Februar 2016 - 1 Ca 353/15 - abgeändert.
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.731,33 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 2. Dezember 2015 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung für das Jahr 2015. 1
- Der Kläger arbeitete bei der Beklagten seit 1998 als Schlossermeister. 2
Sein Grundgehalt betrug zuletzt 3.462,66 Euro brutto.
- Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unter anderem der „Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen“, abgeschlossen zwischen dem Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik Baden-Württemberg und der Industriegewerkschaft Metall, vom 24. Januar 2006 (TV Sonderzahlungen 2006) Anwendung. Dieser beinhaltet unter anderem folgende Regelungen: 3

„§ 2

Bemessung der betrieblichen Sonderzahlung

- 2.1 Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.
Ausgenommen sind die Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

2.2 Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 20 Prozent

...

nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 50 Prozent eines Monatsverdienstes.

...

In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten kann bei einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus, für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsunfähigkeit ab diesem Zeitpunkt die Sonderzahlung um 2 % gekürzt werden.

Protokollnotiz:

Vorstehendes gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit aus Anlass eines Arbeitsunfalls bzw. der eingetretenen Schwangerschaft.

...

2.5 Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.

2.6 Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

§ 3

Zeitpunkt

3.1 Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

3.2 Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne des § 2.1 der 1. Dezember. In diesem Falle ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.“

Am 14. Oktober 2014 vereinbarten der Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg und die IG Metall rückwirkend zum 1. Januar 2014 einen „Sanierungs-Tarifvertrag“ für die Beklagte. Dieser endete mit Ablauf des 31. Dezember 2014 ohne Nachwirkung. Er sah unter anderem vor, dass Vollzeitbeschäftigte im Kalenderjahr 2014 nur ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von pauschal 200,00 Euro netto und eine betriebliche Sonderzahlung in Höhe der Hälfte des Betrags, der sich nach § 2 TV Sonderzahlungen 2006 ergeben hätte, erhalten.

Anlässlich eines Zahlungsrechtsstreits einigten sich die Parteien nach außergerichtlichen Verhandlungen in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich vom 19. Februar 2015 unter anderem auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf des 31. Juli 2015. Seit dem 1. August 2015 bezieht der Kläger Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Er war bei Rentenbeginn 63 Jahre alt. In Nr. 5 des gerichtlichen Vergleichs heißt es:

„Der Kläger hat das ihm nach den Regelungen des Sanierungstarifvertrages vom 14.10.2014 in 2014 zustehende Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld erhalten. Für 2015 erhält der Kläger Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld nach Maßgabe der für dieses Jahr geltenden Tarifbestimmungen.“

Am 1. Dezember 2015 vereinbarten die Tarifvertragsparteien rückwirkend zum 1. November 2015 einen „Änderungstarifvertrag“ für die Beklagte. Dieser endete mit Zweckerfüllung ohne Nachwirkung und beinhaltete unter anderem folgende Regelungen:

„2. Betriebliche Sonderzahlung 2015

2.1 Die betriebliche Sonderzahlung 2015 wird in Form eines pauschalen Betrags in Höhe von 200 € für alle unter den Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer, die vor dem 01. Juni 2015 in den Betrieb eingetreten sind und zum Auszahlungszeitpunkt Arbeitnehmer des Betriebes waren, mit der Novemberabrechnung ausbezahlt.

2.2 Teilzeitbeschäftigte erhalten den Pauschalbetrag anteilig entsprechend ihrer individuell geregelten Arbeitszeit im Verhältnis zur jeweils aktuell existierenden Vollzeitregelung.“

Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe ein Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung für das Jahr 2015 in Höhe eines halben Monatsgehalts zu. Es komme für den tarifvertraglichen Anspruch nicht darauf an, dass sein Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt am 1. Dezember 2015 nicht mehr bestanden habe, wie es in § 2.1 TV Sonderzahlungen 2006 vorausgesetzt werde. Da er sein Arbeitsverhältnis zwecks Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes beendet habe, stehe ihm nach § 2.6 Abs. 2 des Tarifvertrags der ungeschmälernte Anspruch zu. Das folge im Ergebnis auch aus dem Vergleich vom 19. Februar 2015. Der nach seinem Ausscheiden abgeschlossene Änderungsstarifvertrag ändere daran nichts. Jedenfalls genieße er insoweit Vertrauensschutz. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.731,33 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 2. Dezember 2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, 9
der Kläger sei schon kein anspruchsberechtigter Beschäftigter im Sinne der tarifvertraglichen Vorschrift, da er vor dem Auszahlungszeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Eine Anwendung von § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 komme ferner mangels Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht in Betracht. Selbst wenn unterstellt werde, dass ursprünglich ein Anspruch des Klägers nach § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 bestanden habe, sei nunmehr der Änderungsstarifvertrag vom 1. Dezember 2015 maßgeblich.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter. 10

Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist begründet. Die Klage hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dem Kläger stehe kein Anspruch nach dem TV Sonderzahlungen 2006 zu, da er aufgrund Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungstag nicht zu den anspruchsberechtigten Beschäftigten gehöre. 11
- I. Der Anspruch des Klägers ergibt sich nicht bereits aus dem gerichtlichen Vergleich der Parteien vom 19. Februar 2015. Zwar wird dort ein „Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld“ angesprochen. Da die Zahlung aber „nach Maßgabe der für dieses Jahr geltenden Tarifbestimmungen“ erfolgen soll, ist klargestellt, dass es sich nur um eine deklaratorische Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelungen handelt. 12
- II. Der Kläger hat Anspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe von 50 % eines Monatsverdienstes gemäß § 2.6 Abs. 2 iVm. § 2.1 TV Sonderzahlungen 2006. 13
1. Die Tarifvertragsparteien können im Rahmen ihrer Tarifautonomie grundsätzlich frei bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Jahressonderzahlung gewährt wird, ob sie einen bestimmten Stichtag festlegen und welche Tatbestände gegebenenfalls zu einer Kürzung führen (*zu den Grenzen vgl. BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 31 ff. mwN*). 14
2. Der Anspruch des Klägers folgt nicht unmittelbar aus § 2.1 TV Sonderzahlungen 2006. Das Arbeitsverhältnis des Klägers bestand zwar langjährig, es endete jedoch mit Ablauf des 31. Juli 2015 und damit vor dem Auszahlungstag, dem 1. Dezember 2015 (§ 3.2 TV Sonderzahlungen 2006). 15
3. Der Anspruch ergibt sich hingegen aus § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006, einer Sonderregelung für Beschäftigte, die unter anderem zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, auch wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungstag am 16

1. Dezember endet (*BAG 5. August 1992 - 10 AZR 208/91 - [zu einer gleichlautenden Tarifvorschrift für das metallverarbeitende Handwerk in Nordrhein-Westfalen]; 15. Januar 2014 - 10 AZR 297/13 - [zu einer gleichlautenden Tarifvorschrift für die Metall- und Elektroindustrie in Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern]*). Dies ergibt eine Auslegung der tarifvertraglichen Vorschriften.

a) Der Wortlaut der Tarifregelung, von dem bei der Auslegung vorrangig auszugehen ist (*st. Rspr., vgl. zB BAG 27. Juli 2011 - 10 AZR 484/10 - Rn. 14*), spricht eher gegen einen Anspruch. Er ist aber nicht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, eindeutig, sondern lässt eine andere Auslegung zu (*vgl. BAG 15. Januar 2014 - 10 AZR 297/13 - Rn. 14 ff.*). In der tarifvertraglichen Regelung werden die Begriffe „Anspruch“ und „anspruchsberechtigt“ nicht zwingend einheitlich verwendet. So haben zB Teilzeitbeschäftigte nach § 2.5 TV Sonderzahlungen 2006 „Anspruch“ auf eine Leistung, ohne dass dort weitere Anspruchsvoraussetzungen formuliert werden. Das soll jedoch offenkundig nicht bedeuten, dass Teilzeitbeschäftigte die in § 2.1 Abs. 1 TV Sonderzahlungen 2006 genannten Voraussetzungen nicht erfüllen müssen. Der Senat hält nach erneuter Prüfung an seiner Begründung aus der Entscheidung vom 15. Januar 2014 (- 10 AZR 297/13 -) fest, die eine gleichlautende Tarifregelung betraf. Danach kann der Regelungsgehalt der tarifvertraglichen Bestimmung nur unter Berücksichtigung von Systematik und Zweck bestimmt werden. 17

b) § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 betrifft Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit ihrem endgültigen Ausscheiden aus dem Berufs- oder Erwerbsleben endet. Trotz der systematischen Stellung dieser Norm als zweiter Absatz des § 2.6 handelt es sich vor allem um eine Sonderregelung zu § 2.1, nicht um eine Sonderregelung zu § 2.6 Abs. 1 TV Sonderzahlungen 2006 (*vgl. BAG 15. Januar 2014 - 10 AZR 297/13 - Rn. 18*). Die Norm betrifft in ihrem Schwerpunkt nicht die Folgen des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses, sondern bestimmt in Abgrenzung zu § 2.1 Abs. 1 und Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 die Folgen bestimmter besonderer Beendigungsformen. Den Beschäftigten, die wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder zwecks Inanspruchnahme vorgezogenen 18

Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, wird ein voller Leistungsanspruch gewährt. Dem steht das Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag 1. Dezember des Jahres trotz der Verwendung des Wortes „Anspruchsberechtigte“ nicht entgegen. Dies ergibt sich vor allem aus Sinn und Zweck der Regelung. Im Übrigen hätte es für den Fall, dass § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 „regelungstechnisch eine rechtserhaltende Einwendung“ zu § 2.1 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 wäre - wie es das Berufungsgericht annimmt - nahegelegen, eine solche Rückausnahme in § 2.1 TV Sonderzahlungen 2006 aufzunehmen.

c) Der Grund, überhaupt eine Sonderregelung für Beschäftigte zu schaffen, die gleichzeitig mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aus dem Berufs- und Erwerbsleben ausscheiden, liegt vor allem darin, dass diese dem Betrieb in der Regel bereits lange Zeit angehört und damit in besonderer Weise Betriebstreue gezeigt haben (*BAG 15. Januar 2014 - 10 AZR 297/13 - Rn. 19; 5. August 1992 - 10 AZR 208/91 - zu 2 b der Gründe*). 19

aa) Dass die Tarifvertragsparteien der Betriebstreue erhebliche Bedeutung beigemessen haben, lässt die Staffelung der Höhe der Leistung nach § 2.2 TV Sonderzahlungen 2006 erkennen. Darüber hinaus spricht vieles dafür, dass auch der Übergang in die Lebensverhältnisse einer Rentnerin/eines Rentners, der typischerweise zu einer Einkommensminderung führt, erleichtert werden sollte (*vgl. BAG 12. Mai 2010 - 10 AZR 346/09 - Rn. 24*). Ein Stichtag am 1. Dezember des Jahres wäre mit diesen Regelungszwecken nicht vereinbar. Trotzdem bleibt ein Anwendungsbereich für den Begriff des „anspruchsberechtigten Beschäftigten“: Dieser muss dem Betrieb mindestens sechs Monate angehört haben, sodass in den (seltenen) Fällen eines kurzen Arbeitsverhältnisses vor einem Ausscheiden aus den in § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 genannten Gründen kein Anspruch besteht. Das entspricht dem Zweck der Regelung. 20

bb) Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts kann nicht angenommen werden, dass die Tarifvertragsparteien die Betriebstreue eines Beschäftigten allein mit der gestaffelten Höhe der Sonderzahlung in § 2.2 Abs. 1 TV Sonder- 21

zahlungen 2006 berücksichtigt wissen wollten. Den in § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 geregelten Fällen eines endgültigen Ausscheidens aus dem Berufsleben liegt typischerweise eine längere Betriebszugehörigkeit zugrunde als der in § 2.2 Abs. 1 TV Sonderzahlungen 2006 genannte höchste Staffelpunkt von 36 Monaten. Ferner lässt das Berufungsgericht außer Acht, dass der Übergang des Arbeitnehmers in den Ruhestand regelmäßig mit einer Einkommensminderung verbunden ist. Das wird durch die Sonderzahlung im Jahr des Ausscheidens gemildert.

cc) Zu einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wie ihn das Landesarbeitsgericht andeutet, kommt es bei der vorstehenden Auslegung nicht. Vielmehr führte das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts zu nicht nachvollziehbaren Differenzierungen. Danach hätte der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis das ganze Jahr ruht, aufgrund von § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 Anspruch auf die Sonderzahlung in voller Höhe, wenn sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer arbeitsvertraglichen Befristungsregelung mit Bezug auf die Regelaltersgrenze zum 31. Dezember endete. Würde der Arbeitnehmer dagegen bis zum 30. November arbeiten und dann mit Erreichen des Rentenalters ausscheiden, hätte er nach dem Verständnis des Berufungsgerichts keinen Anspruch auf eine Sonderzahlung. Das Erreichen der Altersgrenze kann der Arbeitnehmer jedoch nicht beeinflussen. 22

dd) Für die Auslegung von § 2 TV Sonderzahlungen 2006, wie sie der Senat vornimmt, spricht insbesondere der Umstand, dass es sonst beinahe keinen praktischen Anwendungsfall für die Regelung in § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 gäbe (vgl. BAG 15. Januar 2014 - 10 AZR 297/13 - Rn. 20). Darauf weist auch das Berufungsgericht hin, beachtet aber nicht, dass im Zweifel diejenige Tarifauslegung vorzuziehen ist, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 14). 23

d) Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts lassen sich dem Änderungsarbeitsvertrag vom 1. Dezember 2015 schon deshalb keine Hinweise zum Verständnis des § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 entnehmen, da es an 24

einer vergleichbaren Sonderregelung für Beschäftigte, die aus einzelnen dort genannten Gründen endgültig aus dem Berufsleben ausscheiden, fehlt.

4. Dem Anspruch des Klägers steht nicht entgegen, dass er zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes nicht aufgrund einer Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, wie es in § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 geregelt ist, sondern aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs. 25

a) Die Rente für besonders langjährig Versicherte nach den §§ 38, 236b SGB VI, wie sie der Kläger in Anspruch genommen hat, ist vorgezogenes Altersruhegeld iSv. § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006. Unter diesen Begriff fallen nach dem allgemeinen Sprachgebrauch alle Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze, auch wenn sie nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden (*vgl. BAG 30. März 2000 - 6 AZR 645/98 - zu II 2 der Gründe; KR/Link 11. Aufl. SozR Rn. 90 ff.*). 26

b) Der Kläger hat sein Arbeitsverhältnis zwecks Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes beendet. Dieser Zweck der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist mangels anderweitiger Anhaltspunkte schon aufgrund des unmittelbaren zeitlichen Zusammenhangs mit dem Bezug der Altersrente zu vermuten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Vergleich vom 19. Februar 2015 erfolgte insbesondere nicht anlässlich eines Streits über die Wirksamkeit einer aus anderen Gründen erklärten Kündigung. Unabhängig davon hat das Arbeitsgericht unter I der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Entscheidungsgründe seines Urteils tatbestandlich festgestellt, der E-Mail-Korrespondenz der Parteien sei zu entnehmen, dass der Kläger die Aufhebungsvereinbarung geschlossen habe, um anschließend die vorgezogene Altersrente zu beziehen. 27

c) Zwar hat das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht aufgrund einer Kündigung geendet, wie es in § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 formuliert ist, sondern aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs der Parteien. Das ist für einen Anspruch des Klägers aber unschädlich. § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlun- 28

gen 2006 enthält keine abschließende Aufzählung von Beendigungstatbeständen. Es muss nur ein kausaler Zusammenhang mit den aufgezählten Beendigungsgründen bestehen.

aa) Die Tarifvertragsparteien haben in § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 typische Beendigungstatbestände genannt. Bei Erreichen der (Regel-)Altersgrenze endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, soweit eine entsprechende tarifvertragliche Regelung oder arbeitsvertragliche Vereinbarung besteht (*vgl. § 41 Satz 2 SGB VI*), wie es § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien vorsieht. Auch der Bezug einer Erwerbsminderungsrente kann, wie tarifvertraglich beispielsweise in § 33 Abs. 2 TVöD-AT geregelt, zu der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung führen. Im Fall des Bezugs vorgezogener Altersrente bedarf es hingegen regelmäßig einer Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 29

bb) Indem die Tarifvertragsparteien in § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 typische Beendigungstatbestände wiedergeben, schließen sie nicht zugleich andere aus. 30

(1) Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel Regelungen treffen, die mit höherrangigem Recht in Einklang stehen und damit auch Bestand haben (*vgl. BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 42; 15. Dezember 2015 - 9 AZR 611/14 - Rn. 26*). 31

(2) Es wäre angesichts des Zwecks der tarifvertraglichen Regelung mangels sachlichen Grundes willkürlich, einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag keine Vereinbarung des Ausscheidens mit der Regelaltersgrenze enthält und deshalb eine Kündigung zum Ende des Berufslebens erforderlich macht, schlechterzustellen als einen Arbeitnehmer, der aufgrund einer solchen arbeitsvertraglichen Vereinbarung ohne Kündigung ausscheidet. Ebenso gäbe es keinen sachlichen Grund dafür, bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente allein Fälle der Kündigung erfassen zu wollen, nicht jedoch die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 bezweckt, eine langjährige Betriebszugehörigkeit zu honorieren 32

und den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern. Vergütungscharakter hat die Sonderzahlung im Jahr der Beendigung der Berufstätigkeit nicht mehr. Weder die Arbeitsunfähigkeit noch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wirken sich auf die Höhe der Sonderzahlung aus (*vgl. BAG 5. August 1992 - 10 AZR 208/91 - zu 2 b der Gründe*). Mit einer Kündigung als solcher statt einer Aufhebungsvereinbarung gehen keine wirtschaftlichen Nachteile einher, die ausgeglichen werden müssten. Das ist zB anders, wenn eine höhere Jahressondervergütung eine betriebsbedingte Kündigung voraussetzt, weil in einem dreiseitigen Vertrag mit Übergang in eine Transfergesellschaft keine vergleichbaren wirtschaftlichen Nachteile liegen (*vgl. BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 878/06 - Rn. 24*). Insbesondere kann nicht typisierend davon ausgegangen werden, dass anlässlich einer solchen Beendigungsvereinbarung Fragen der Sonderzahlung ohnehin mitgeregelt würden. Dies zeigt auch der zwischen den Parteien abgeschlossene Vergleich, in dem sie hinsichtlich der Sonderzahlung allein auf die tarifvertragliche Regelung Bezug nehmen.

5. Der Änderungstarifvertrag vom 1. Dezember 2015 steht dem vom Kläger geltend gemachten Anspruch nicht entgegen. 33

a) Allerdings gilt im Verhältnis zwischen zwei gleichrangigen Tarifnormen das Ablösungsprinzip (*vgl. hierzu und zum Folgenden BAG 21. September 2010 - 9 AZR 515/09 - Rn. 45 ff. mwN*). 34

aa) Danach löst ein neuer Tarifvertrag die alte Ordnung in dem von den Tarifvertragsparteien bestimmten Umfang ab. Tarifvertragliche Regelungen tragen somit während der Laufzeit des Tarifvertrags den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 878/06 - Rn. 18*). Die Tarifvertragsparteien können grundsätzlich jederzeit einen von ihnen früher selbst vereinbarten Tarifvertrag abändern, einschränken oder aufheben. 35

bb) Soweit Änderungen der Tarifnorm Sachverhalte berühren, die in der Vergangenheit liegen, haben die Tarifvertragsparteien allerdings die Grenzen für eine Rückwirkung einzuhalten, die auch vom Gesetzgeber zu beachten sind 36

(*BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 382/06 - Rn. 20*). Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen ist durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt. Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich darauf vertrauen, dass die Tarifvertragsparteien einen einmal entstandenen Tarifanspruch nicht rückwirkend beseitigen. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Ansprüche noch nicht erfüllt oder noch nicht fällig sind (*vgl. BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 486/05 - Rn. 26 ff., BAGE 119, 374*).

cc) Ob und unter welchen Voraussetzungen das Vertrauen eines Arbeitnehmers ausnahmsweise nicht schutzwürdig ist, ist eine Frage des Einzelfalls. Die Grundlage für schützenswertes Vertrauen besteht nicht mehr, wenn und sobald die Normunterworfenen mit einer Änderung rechnen müssen (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 878/06 - Rn. 18*). Dies setzt voraus, dass bereits vor der Entstehung des Anspruchs hinreichende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Tarifvertragsparteien den - zukünftigen - Anspruch zuungunsten der Arbeitnehmer ändern werden. Dabei hat der Wegfall des Vertrauensschutzes nicht zur Voraussetzung, dass der einzelne Tarifunterworfene positive Kenntnis von den maßgeblichen Umständen hat. Entscheidend und ausreichend ist die Kenntnis der betroffenen Kreise (*BAG 22. Oktober 2003 - 10 AZR 152/03 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 108, 176*). 37

b) Nach diesem Maßstab konnte der Änderungstarifvertrag vom 1. Dezember 2015 den bereits mit Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2015 entstandenen, wenn auch noch nicht fälligen Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung für das Jahr 2015 nicht wirksam einschränken oder aufheben. 38

aa) Zugunsten der Beklagten kann unterstellt werden, dass der Änderungstarifvertrag auf den Kläger, dessen Arbeitsverhältnis bei seinem Abschluss bereits beendet war, grundsätzlich anwendbar ist. 39

(1) Ob sich die Rückwirkung der Tarifnorm auch auf schon beendete Arbeitsverhältnisse erstrecken soll, ist mangels ausdrücklicher Regelung durch 40

Auslegung zu ermitteln. Dabei ist im Zweifel anzunehmen, dass eine umfassende Rückwirkung vereinbart wurde. Für die gegenteilige Annahme bedürfte es eines Anknüpfungspunkts im Tarifvertrag (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 878/06 - Rn. 22 mwN*).

(2) Hier haben die Tarifvertragsparteien den Änderungstarifvertrag vom 1. Dezember 2015 im Unterschied zu dem Sanierungs-Tarifvertrag vom 14. Oktober 2014 nicht rückwirkend für das ganze Jahr in Kraft gesetzt, sondern nur zum 1. November 2015. Ob daraus lediglich eine begrenzte Anwendbarkeit des Änderungstarifvertrags auf Arbeitsverhältnisse folgt, die am 1. November 2015 noch bestanden haben, bedarf keiner Entscheidung. 41

bb) Erfasste der Änderungstarifvertrag auch das beendete Arbeitsverhältnis des Klägers, wäre er wegen Verstoßes gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes unwirksam. 42

(1) Würden auf den Kläger die Regelungen des Änderungstarifvertrags vom 1. Dezember 2015 angewandt, handelte es sich um eine sogenannte echte Rückwirkung. Mit Ausscheiden des langjährig beschäftigten Klägers aus dem Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2015 zwecks Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes waren alle Anspruchsvoraussetzungen des § 2.6 Abs. 2 iVm. § 2.1 TV Sonderzahlungen 2006 erfüllt. Damit war der Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung für das Jahr 2015 entstanden. Er war nur noch nicht gemäß § 3.2 TV Sonderzahlungen 2006 zur Zahlung fällig. In diesen bereits entstandenen Anspruch griffe der Änderungstarifvertrag vom 1. Dezember 2015 ein, da er ihn - mangels einer § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 entsprechenden Regelung - insgesamt ausschlosse. Der Kläger durfte aber grundsätzlich darauf vertrauen, dass sein bereits entstandener Anspruch erhalten bleibt. 43

(2) Das Vertrauen des Klägers in den Fortbestand seines Anspruchs war schutzwürdig. 44

(a) Auch wenn für das Jahr 2014 ein Sanierungs-Tarifvertrag bestand, musste der Kläger nicht mit der Änderung der Sonderzahlung für das Jahr 2015 45

rechnen. Der Sanierungs-Tarifvertrag war bis zum 31. Dezember 2014 befristet unter Ausschluss der Nachwirkung. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis bereits Verhandlungen über den Änderungstarifvertrag stattgefunden hatten. Die Beklagte hat auch nicht konkret vorgetragen, seit wann es bekannt war, dass sie sich in Verhandlungen zum Abschluss des Änderungstarifvertrags befand. Sie hat im Wesentlichen auf einen Aushang am Schwarzen Brett verwiesen. Das von der Beklagten vorgelegte Schreiben vom 29. Juni 2015, das hauptsächlich die Auszahlungszeitpunkte des zusätzlichen Urlaubsgeldes betrifft, besagt jedoch lediglich, dass es über die „Sonderzahlung Weihnachtsgeld [...] erneut einen Gesprächstermin Mitte Oktober geben [wird]“. Inhaltlich besteht nur ein Bezug zu einer Betriebsvereinbarung vom selben Tag, die nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht in tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen eingreifen kann. Das vom Geschäftsführer der Beklagten sowie dem Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Schreiben enthält keine Hinweise auf die Tarifvertragsparteien oder den Inhalt des beabsichtigten Gesprächs. Daran lässt sich nicht erkennen, dass im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers Verhandlungen der Tarifvertragsparteien geführt wurden, die zum Abschluss des Änderungstarifvertrags führten. Der Aushang deutet eher darauf hin, dass die Betriebsparteien nach § 3.1 TV Sonderzahlungen 2006 eine gesonderte Regelung (nur) zum Zeitpunkt der Auszahlung treffen wollten, wie sie es hinsichtlich des Urlaubsgeldes mit der Betriebsvereinbarung vom 29. Juni 2015 getan haben. Der Aushang gab umso weniger Anlass, an dem Anspruch auf eine Sonderzahlung für das Jahr 2015 zu zweifeln, als darin das Urlaubsgeld, das im Sanierungstarifvertrag 2014 noch auf einen geringen Pauschalbetrag herabgesetzt worden war, für das Jahr 2015 der Sache nach wieder in vollem Umfang - nur mit veränderten Auszahlungszeitpunkten - angekündigt wurde.

(b) Der Vergleich der Parteien vom 19. Februar 2015 war nicht geeignet, ein Vertrauen des Klägers betreffend seinen Anspruch auf eine Sonderzahlung für das Jahr 2015 zu erschüttern. Zwar wird dort der Sanierungs-Tarifvertrag für das Jahr 2014 erwähnt, der aber ohne Nachwirkung mit Ablauf des

46

31. Dezember 2014 geendet hatte. Für das Jahr 2015 wird auf die für dieses Jahr geltenden Tarifbestimmungen hingewiesen und damit klargestellt, dass der Sanierungs-Tarifvertrag gerade nicht mehr maßgeblich ist.

6. Der Anspruch des Klägers auf die betriebliche Sonderzahlung beträgt 47 ein halbes Monatsgehalt in Höhe von 1.731,33 Euro brutto und ist hinsichtlich seiner Berechnung zwischen den Parteien unstreitig. Er ist mit Ablauf des Auszahlungstages 1. Dezember 2015 zur Zahlung fällig geworden (*vgl. § 3.2 Satz 1 TV Sonderzahlungen 2006*). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 2015 führt nicht zu einer früheren Fälligkeit (*vgl. schon BAG 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - zu 5 der Gründe; ErfK/Preis 18. Aufl. § 614 BGB Rn. 6 mwN*). Der Zinsanspruch ab 2. Dezember 2015 folgt aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 48

Gallner

Brune

Schlünder

M. Trümner

W. Guthier