

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 30. Januar 2019
- 10 AZR 406/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:300119.U.10AZR406.18.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 14. Dezember 2017
- 42 Ca 6539/17 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 21. Juni 2018
- 5 Sa 55/18 -

Entscheidungsstichworte:

Aufrechnung - Garantiebetrug einer tariflichen Erfolgsbeteiligung - Tarifauslegung

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 406/18

5 Sa 55/18

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 2019

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 30. Januar 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brüne, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger sowie die ehrenamtlichen Richter Schurkus und Uhamou für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 21. Juni 2018 - 5 Sa 55/18 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rückzahlung einer Erfolgsbeteiligung. 1

Die Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 2
1. Oktober 1995 als Krankenschwester auf Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 29. August 1995 beschäftigt. Im Änderungsvertrag vom 26. Mai 2016 vereinbarten die Parteien ua.:

„§ 5 des Arbeitsvertrages

ändert sich wie folgt:

1. Entsprechend ihrer Tätigkeit ist die Arbeitnehmerin in die Entgeltgruppe M 5 Stufe 16 eingruppiert. Sie erhält daher derzeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von EUR 3.048,00.
2. Die Arbeitnehmerin erhält ferner aufgrund ihrer Tätigkeit als Stellvertretende Stationsleitung im oben genannten Zeitraum die Zulage MZ 3 in Höhe von EUR 127,50 brutto monatlich. Die Zahlung der Zulage entfällt, sofern die Voraussetzung zur Gewährung nicht mehr gegeben ist.
3. Darüber hinaus besteht, wenn und soweit dies nach dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung vorgesehen ist, ein Anspruch auf eine variable Erfolgsbeteiligung.“

Die Beklagte hat, vertreten durch ihre Konzernmutter, mit ver.di - 3
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft den Konzern-Entgelt-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (E-TV M/W/I Sana) Nr. 4 in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG

abgeschlossen (E-TV M/W/I Sana Nr. 4). In § 7 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 heißt es auszugsweise:

„§ 7 Erfolgsbeteiligung

- (1) Die Beschäftigten haben nach Maßgabe der folgenden Regelungen Anspruch auf eine Erfolgsbeteiligung (variable Vergütung).

...

- (2) Basis der Berechnung ist das jeweilige geplante Jahresergebnis nach Zinsen, Abschreibung und Steuern (Earnings after Taxes vor Ergebnisabführung (sog. EAT vor EAV)) der jeweiligen Gesellschaft (Arbeitgeber des Beschäftigten), berechnet nach IFRS (International Financial Reporting Standards) oder - falls die Gesellschaft nicht nach IFRS Rechnung legt - nach HGB. Das Planergebnis wird jeweils mit dem ersten Monat des Geschäftsjahres oder spätestens nach Genehmigung des jeweiligen Wirtschaftsplans dem Betriebsrat mitgeteilt. Das erreichte Jahresergebnis ist vom Wirtschaftsprüfer zu testieren.

Die Anspruchsberechtigung bestimmt sich danach, inwieweit das Planziel der jeweiligen Gesellschaft (Arbeitgeber des Beschäftigten) tatsächlich erreicht worden ist. Das erreichte Jahresergebnis ist vom Wirtschaftsprüfer zu testieren.

Danach ergeben sich - abhängig von der jeweiligen Zielerreichung - folgende Faktoren, die multipliziert mit dem durchschnittlichen ständigen Entgelt den individuellen Anspruch eines Beschäftigten ergeben.

Zielerreichung		Faktor
von	bis	
100,0 %	124,99 %	0,75
≥ 125,0 %		1,0

- (3) Jeder Beschäftigte erhält unabhängig von der an sich erzielten Anspruchsberechtigung eine Erfolgsbeteiligung in Höhe von 0,5 durchschnittlichen ständigen Entgelten (Garantiebetrag).

Übersteigt die sich aus der Berechnung gem. Abs. 2 ergebende Anspruchsberechtigung den Garantiebetrag, wird dieser uneingeschränkt auf die Erfolgsbeteiligung angerechnet.

Erreicht die sich aus der Berechnung gem. Abs. 2 ergebende Anspruchsberechtigung nicht den Garantiebtrag, verbleibt dieser uneingeschränkt beim Mitarbeiter.

- (4) Die Beschäftigten erhalten mit der Entgeltzahlung November den Garantiebtrag (Abs. 3) des jeweiligen Geschäftsjahres ausbezahlt. Sofern sich aus der Berechnung gem. Abs. 2 und 3 eine Anspruchsberechtigung auf eine variable Vergütung ergibt, gelangt diese mit der Entgeltzahlung März des darauffolgenden Geschäftsjahres zur Auszahlung.
- (5) Durchschnittliches ständiges Entgelt im Sinne der Erfolgsbeteiligung ist das für die Zeit von Januar bis Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres monatlich durchschnittlich gezahlte ständige Entgelt, bestehend aus den tariflichen Monatsentgelten und weiteren in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (= Entgelt des Geschäftsjahres, geteilt durch 12). Entgeltfortzahlung rechnet dabei als Entgeltzahlung. Für die Berechnung des Garantiebtrages wird auf den Zeitraum Januar bis Oktober des jeweiligen Geschäftsjahres abgestellt und der sich hieraus ergebende Wert durch 10 geteilt.

Nicht berücksichtigt werden Einmal- und variable Zahlungen. Ebenso ist anteilig zu verfahren bei Beschäftigungsverhältnissen, die unterjährig begonnen haben. Die Auszahlung erfolgt jedoch erst nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit. Voraussetzung für die Zahlung der Erfolgsbeteiligung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 31. März des Jahres (noch) besteht, in dem es gezahlt wird. Ein Wechsel zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber ist unschädlich. Endet das Arbeitsverhältnis wegen des Erreichens des gesetzlichen Rentenalters oder wegen Erwerbsunfähigkeit unterjährig, gilt diese Voraussetzung als erfüllt. Gleiches gilt für Fälle i. S. d. § 236b SGB VI.“

Mit der Vergütung für November 2016 erhielt die Klägerin eine Erfolgsbeteiligung von 1.629,91 Euro brutto. 4

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 2017. Die Beklagte teilte ihr mit Schreiben vom 23. Februar 2017 daraufhin mit, den der Klägerin gewährten und von ihr zurückzuerstattenden ersten Teil der erfolgsab- 5

hängigen Vergütung iHv. 1.629,91 Euro brutto mit dem Gehalt für Februar 2017 zu verrechnen.

Entsprechend dieser Ankündigung erfolgte im Rahmen der Abrechnung für Februar 2017 eine Rückrechnung für November 2016. Den auf den Garantiebtrag entfallenden Nettobetrag verrechnete die Beklagte mit der aus einem Bruttobetrag von 3.544,14 Euro ermittelten Nettovergütung der Klägerin für Februar 2017. 6

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, den im November 2016 erhaltenen Garantiebtrag nicht zurückzahlen zu müssen. Voraussetzung für die Zahlung des Garantiebtrags sei der Bestand ihres Arbeitsverhältnisses am 31. März 2016 gewesen. Diese Voraussetzung sei erfüllt. Der Garantiebtrag stelle eine Würdigung zurückliegender Leistungen der Monate Januar bis Oktober des laufenden Jahres dar. Die Zweiteilung der Erfolgsbeteiligung und das Fehlen einer Rückzahlungsbestimmung für den Garantiebtrag sprächen dafür, dass dieser anders behandelt werden solle als der variable Teil. 7

Die Klägerin hat beantragt, 8
die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Monat Februar 2017 einen Bruttovergütungsbetrag von 1.629,91 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat - soweit für die Revision erheblich - beantragt, die Klage iHv. 234,72 Euro abzuweisen. Sie hat gemeint, dass die Klägerin keinen Anspruch auf den Garantiebtrag habe. Das Arbeitsverhältnis habe vor dem für das Geschäftsjahr 2016 maßgeblichen Stichtag des 31. März 2017 geendet. Der Garantiebtrag stelle eine Abschlagszahlung auf die im März des Folgejahres zu zahlende Erfolgsbeteiligung dar. § 7 Abs. 4 Satz 1 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 enthalte keine isoliert zu betrachtende Anspruchsgrundlage. Unter dem Oberbegriff „Erfolgsbeteiligung“ seien Garantiebtrag und weitere variable Vergütung zusammengefasst. Das Wort „noch“ in § 7 Abs. 5 Satz 7 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 bringe zum Ausdruck, dass die Tarifvertragsparteien die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. März des Folgejahres abhängig gemacht hätten. Damit hätten sie die Betriebstreue in den Vordergrund gestellt. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer beschränkt eingelegten Revision begehrt die Beklagte noch die Klageabweisung iHv. 234,72 Euro netto. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung weiterer 234,72 Euro netto als Vergütung für Februar 2017. Der Anspruch ist nicht durch Aufrechnung erloschen. 11

A. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung der restlichen Vergütung für Februar 2017 von 234,72 Euro netto aus § 611 Abs. 1 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. August 1995 in der Fassung des Änderungsvertrags vom 26. Mai 2016 (Arbeitsvertrag). Unstreitig stand der Klägerin für Februar 2017 ein Vergütungsanspruch von 3.544,14 Euro brutto zu, der wegen der Aufrechnung nur noch im Umfang von 234,72 Euro netto zwischen den Parteien streitig und Gegenstand der Revision ist. 12

B. Der Anspruch im streitigen Umfang ist nicht durch Aufrechnung nach §§ 387, 388, 389 BGB erloschen. Der Beklagten stand keine aufrechenbare Gegenforderung aufgrund von § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB zu. Sie kann von der Klägerin nicht die Rückzahlung des mit der Vergütung für November 2016 gewährten Garantiebetrags verlangen. 13

I. Die Zahlung von 1.629,91 Euro brutto im November 2016 ist nicht rechtsgrundlos erfolgt. Die Klägerin hatte einen Anspruch auf den Garantiebetrug aus § 5 Nr. 3 des Arbeitsvertrags iVm. § 7 Abs. 3 Satz 1 E-TV M/W/I Sana Nr. 4. 14

1. Der E-TV M/W/I Sana Nr. 4 findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 15

a) Nach § 5 Nr. 3 des Arbeitsvertrags besteht ein Anspruch auf eine variable Erfolgsbeteiligung, wenn und soweit dies nach dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung vorgesehen ist. 16

b) Die arbeitsvertragliche Regelung ist dahin auszulegen, dass der anwendbare Tarifvertrag derjenige ist, der in betrieblicher, örtlicher, persönlicher und zeitlicher Hinsicht einschlägig und an den die Beklagte gebunden ist. 17

Die Parteien haben die Vergütung, was Eingruppierung und Zulagen angeht, in § 5 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags nach dem E-TV M/W/I Sana Nr. 4 festgelegt. Konsequenterweise wurde dies in § 5 Nr. 3 des Arbeitsvertrags auf variable Entgeltkomponenten erstreckt. In Anbetracht dessen wäre es nicht nachvollziehbar, wenn die Geltung des E-TV M/W/I Sana Nr. 4 allein hinsichtlich der variablen Erfolgsbeteiligung nicht aufgrund schriftlicher Bezugnahme erfolgen sollte, sondern nur bei beiderseitiger Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien oder Allgemeinverbindlicherklärung. Durch die Formulierung der Bezugnahme sollte klargestellt werden, dass ein Anspruch auf eine variable Erfolgsbeteiligung ausschließlich dann besteht, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag, an den die Beklagte gebunden ist, diese Entgeltkomponente regelt. 18

c) Danach ist der E-TV M/W/I Sana Nr. 4 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Er enthält in § 7 Regelungen zu einer Erfolgsbeteiligung. Die Beklagte ist Tarifvertragspartei iSv. § 2 Abs. 1 TVG und damit nach § 3 Abs. 1 TVG an den E-TV M/W/I Sana Nr. 4 gebunden. Die Klägerin fällt in dessen Geltungsbereich. 19

2. Der Anspruch auf den Garantiebtrag ergibt sich aus § 7 Abs. 3 Satz 1 E-TV M/W/I Sana Nr. 4. Dabei handelt es sich um eine eigenständige Anspruchsgrundlage und nicht um die Regelung einer Abschlagszahlung. Das ergibt sich durch Auslegung des Tarifvertrags. 20

a) § 7 Abs. 3 Satz 1 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 sieht vor, dass jeder Beschäftigte unabhängig von der an sich erzielten Anspruchsberechtigung eine als Garantiebtrag bezeichnete Erfolgsbeteiligung in Höhe eines halben durchschnittlichen Entgelts erhält. 21

- b) Nach dem für die Auslegung zunächst heranzuziehenden Wortlaut besteht der Anspruch auf den Garantiebtrag losgelöst von den zu erreichenden Zielen nach § 7 Abs. 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4. 22
- aa) Mit dem Wort „unabhängig“ kommt zum Ausdruck, dass es für den Garantiebtrag nicht darauf ankommt, ob die Anspruchsberechtigung nach § 7 Abs. 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 gegeben ist. Es ist nicht maßgeblich, ob die in dieser Bestimmung festgeschriebenen Ziele erreicht wurden. 23
- bb) Unterstrichen wird dies dadurch, dass die Entgeltkomponente als Garantiebtrag bezeichnet wird. Mit Garantie wird eine „Gewähr“, „Sicherheit“, „einen bestimmten Sachverhalt betreffende verbindliche Zusage“ beschrieben (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „Garantie“*). Die Bezeichnung vermittelt den Eindruck, dass der Betrag dem anspruchsberechtigten Personenkreis verbindlich zugesagt wird und zustehen soll. 24
- c) Der Gesamtzusammenhang stützt dieses Ergebnis. 25
- aa) § 7 Abs. 3 Satz 3 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 bestätigt, dass der Garantiebtrag als selbstständiger Anspruch ausgestaltet ist. Danach verbleibt der Garantiebtrag „uneingeschränkt“ beim Mitarbeiter, selbst wenn die nach § 7 Abs. 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 berechnete Erfolgsbeteiligung geringer ausfällt als der Garantiebtrag. Uneingeschränkt heißt „ohne Einschränkung“, was „ohne Vorbehalt“ gleichkommt (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichworte „uneingeschränkt“ und „Einschränkung“*). Damit kommt zum Ausdruck, dass der Garantiebtrag den Anspruchsberechtigten vorbehaltlos auch dann zustehen soll, wenn das Jahresergebnis hinter den tarifvertraglich vorgegebenen Zielen zurückbleibt. 26
- bb) Ein rechtlicher Zusammenhang des Garantiebtrags mit dem variablen Teil der Erfolgsbeteiligung besteht lediglich aufgrund von § 7 Abs. 3 Satz 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4. Diese Anrechnungsregel lässt erkennen, dass zwei selbstständige Ansprüche verknüpft werden, die unter dem Oberbegriff „Erfolgsbeteiligung“ zusammengefasst sind. Es handelt sich zum einen um einen Sockel in Form des Garantiebtrags und zum anderen um den ggf. darüber 27

hinausgehenden variablen Anteil. Als solcher wird der den Garantiebtrag übersteigende Teil in § 7 Abs. 4 Satz 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 bezeichnet.

cc) Für die Annahme, dass es sich bei dem Garantiebtrag um eine bloße Abschlagszahlung handelt, gibt es keine Anhaltspunkte. 28

(1) Abschlagszahlungen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie nur vorläufig bis zu einer im Weg der Abrechnung festzustellenden endgültigen Vergütung zu leisten sind. Sie bilden lediglich (unselbstständige) Rechnungsposten der abzurechnenden Gesamtleistung, ohne dass sie auf einzelne Teilleistungen bezogen werden können. Dabei kommt ein Anspruch auf Rückzahlung in Betracht, wenn die geleisteten Abschlagszahlungen nach dem Ergebnis der vereinbarten Endabrechnung einen entsprechenden Überschuss an Abschlagsbeträgen ergeben (*BAG 23. August 2017 - 10 AZR 97/17 - Rn. 26; BGH 23. Mai 2012 - VIII ZR 210/11 - Rn. 10 mwN*). 29

(2) Die Bezeichnung als Garantiebtrag, der uneingeschränkt auch dann bei den Arbeitnehmern verbleibt, wenn die Ziele nach § 7 Abs. 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 nicht erreicht werden, und das Fehlen einer Rückzahlungsregelung sprechen gegen die Annahme eines bloßen unselbstständigen Rechnungspostens. 30

3. Dem Anspruch steht § 7 Abs. 5 Satz 7 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 nicht entgegen. Die Klägerin erfüllt mit dem Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2016 die weitere Anspruchsvoraussetzung. 31

a) Nach § 7 Abs. 5 Satz 7 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 ist „Voraussetzung für die Zahlung der Erfolgsbeteiligung ..., dass das Arbeitsverhältnis am 31. März des Jahres (noch) besteht, in dem es gezahlt wird“. 32

b) Die Formulierung bedarf der Auslegung. 33

aa) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich das im Relativsatz verwendete Pronomen „es“ auf die Erfolgsbeteiligung bezieht. Ein Bezug auf die im vorausgehenden Hauptsatz verwendeten Substantive „Arbeitsverhältnis“ oder „Jahr“ ergäbe keinen Sinn. 34

- bb) Mit dem Jahr der Zahlung iSd. Tarifnorm ist das Jahr der tatsächlichen Leistung der Erfolgsbeteiligung und nicht das Folgejahr gemeint, in dem unter Umständen ein weiterer Teil der Erfolgsbeteiligung ausgeschüttet wird. 35
- (1) Der Wortlaut stellt auf das Jahr der Zahlung ab und nicht auf das dem Geschäftsjahr folgende Jahr. 36
- (a) Wenn es den Tarifvertragsparteien darum gegangen wäre, den Anspruch in jedem Fall vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. März des Jahres, das auf das Geschäftsjahr folgt, abhängig zu machen, hätten sie dies ebenso wie in § 7 Abs. 4 Satz 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 mit der Formulierung „darauffolgendes Geschäftsjahr“ zum Ausdruck bringen können. 37
- (b) In diesem Fall hätte es zudem der Einklammerung des Worts „noch“ nicht bedurft. Sinnvoll ist sie, wenn § 7 Abs. 5 Satz 7 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 zwei alternative Fallgestaltungen umfasst. Geht es um den nach § 7 Abs. 4 Satz 1 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 im November des laufenden Geschäftsjahres fälligen Garantiebtrag, ist § 7 Abs. 5 Satz 7 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 ohne das Wort „noch“ zu lesen. Der 31. März liegt in diesem Fall vor dem Zeitpunkt der Fälligkeit. Bedeutung kommt dem Wort „noch“ im Zusammenhang mit dem über den Garantiebtrag hinausgehenden Teil der Erfolgsbeteiligung zu. Nach § 7 Abs. 4 Satz 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 wird diese Entgeltkomponente im März des darauffolgenden Geschäftsjahres fällig. Nur in dieser Konstellation ist der Stichtag sowohl für die Fälligkeit als auch für den Bestand des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. 38
- (2) Der tarifvertragliche Gesamtzusammenhang bestätigt dieses Verständnis. 39
- (a) Bei der „Zahlung“ im Sinn der Tarifnorm handelt es sich um den tatsächlichen Zahlungsvorgang und nicht um eine einheitliche Zahlung, die ggf. aus mehreren tatsächlichen Einzelvorgängen besteht (*vgl. dazu BAG 17. Oktober 1968 - 5 AZR 281/67 - zu 5 der Gründe*). Es ist nicht sicher, dass für jedes Geschäftsjahr zwei Zahlungsvorgänge anfallen. Übersteigt die auf Grundlage von § 7 Abs. 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 errechnete Vergütung nicht 40

den Garantiebetrags, kommt es zu keiner weiteren „Zahlung“ in dem Jahr, das dem Geschäftsjahr folgt. Davon sind auch die Tarifvertragsparteien ausgegangen, was § 7 Abs. 4 Satz 2 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 belegt.

(b) Zudem besteht die Erfolgsbeteiligung - wie dargelegt - aus zwei selbstständigen Komponenten. Der Garantiebetrags ist kein Abschlag auf die Erfolgsbeteiligung. Auch vor diesem Hintergrund kann die Zahlung nicht als einheitlicher Vorgang begriffen werden, der erst abgeschlossen ist, wenn die letzte der beiden Vergütungskomponenten von der Beklagten geleistet worden ist. 41

c) Die Auslegung wird von Sinn und Zweck, die mit dem Garantiebetrags verfolgt werden, getragen. 42

aa) Dem Garantiebetrags kommen zwei erkennbare Zwecke zu. Zum einen wird mit dem Garantiebetrags Betriebstreue honoriert. Das belegt die Stichtagsregelung in § 7 Abs. 5 Satz 7 E-TV M/W/I Sana Nr. 4. Zum anderen stellt er eine Gegenleistung für die von den Arbeitnehmern erbrachte Arbeitsleistung dar und hat Vergütungscharakter. Dies zeigt die Berechnungsregel in § 7 Abs. 5 Satz 3 E-TV M/W/I Sana Nr. 4. Zeiten ohne Vergütungsanspruch führen im Ergebnis zu einer Kürzung des Garantiebetrags (*vgl. BAG 31. Januar 2018 - 10 AZR 210/17 - Rn. 22*). 43

bb) Beiden Zwecken wird die hier gefundene Auslegung gerecht. Mit der Stichtagsregelung wird ein Mindestmaß an Betriebszugehörigkeit im Bezugszeitraum vorausgesetzt. Dass die Bindungsfrist verhältnismäßig kurz bemessen ist, steht der Auslegung nicht entgegen. Wie § 7 Abs. 5 Satz 6 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 zeigt, wird selbst bei Neueinstellungen nur verlangt, dass die Probezeit zurückgelegt wurde. In Anbetracht dessen wurde dem Gesichtspunkt der Betriebstreue eine untergeordnete Bedeutung eingeräumt. Im Vordergrund steht der Vergütungsaspekt. Mit einem im Bezugszeitraum liegenden Stichtag am 31. März kann diesem Zweck genügt werden. 44

d) Die Auslegung führt nicht zu einer gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßenden Ungleichbehandlung von unterjährig ein- und austretenden Arbeitnehmern (*zu der Beachtung von Art. 3 Abs. 1 GG durch die Tarifvertragsparteien BAG* 45

21. März 2018 - 10 AZR 34/17 - Rn. 44, BAGE 162, 230; 29. Juni 2017 - 6 AZR 364/16 - Rn. 22, BAGE 159, 294).

aa) Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleichzubehandeln (vgl. nur BVerfG 13. Dezember 2016 - 1 BvR 713/13 - Rn. 18 mwN; BAG 21. März 2018 - 10 AZR 34/17 - Rn. 44, BAGE 162, 230; 25. Januar 2018 - 6 AZR 791/16 - Rn. 26, BAGE 161, 356). Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln. Die aus dem Gleichheitssatz folgenden Grenzen sind überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solchem Gewicht bestehen, dass sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (BVerfG 7. Mai 2013 - 2 BvR 909/06, 2 BvR 1981/06, 2 BvR 288/07 - Rn. 76, BVerfGE 133, 377; BAG 21. März 2018 - 10 AZR 34/17 - aaO; 26. April 2017 - 10 AZR 856/15 - Rn. 31).

bb) Unter Berücksichtigung dessen ist die vorgenommene Auslegung mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar.

(1) Für Arbeitsverhältnisse, die im Lauf des Geschäftsjahres beginnen, sieht § 7 Abs. 5 Satz 5 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 vor, dass ebenso anteilig zu verfahren ist. Mit § 7 Abs. 5 Satz 8 bis Satz 10 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 enthält der Tarifvertrag Bestimmungen für ein unterjähriges Ausscheiden in bestimmten Konstellationen, namentlich bei bestimmten Wechseln zu einem anderen Arbeitgeber, bei einzelnen Fällen des Renteneintritts und bei Erwerbsunfähigkeit. Nicht ausdrücklich geregelt sind alle übrigen Fälle des unterjährigen Austritts. Dies betrifft auch Beendigungen von Arbeitsverhältnissen, die nach dem 31. März und bis zum 31. Oktober des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgen.

(2) Die Regelung einzelner Fälle einer unterjährigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt ebenso wenig wie die ausdrückliche Erwähnung aller Fälle eines unterjährigen Eintritts die Annahme, dass damit alle anderen Fälle eines unterjährigen Austritts bewusst ungeregelt geblieben seien.

- (a) Soweit im E-TV M/W/I Sana Nr. 4 ausdrücklich Fälle eines unterjährigen Austritts geregelt sind, erfassen sie nur Sachverhalte, in denen der Stichtag des 31. März nicht erreicht wird. Der Tarifvertrag fingiert dann den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt. Ein weiter gehender Gehalt kann dieser Regelung nicht entnommen werden. 50
- (b) Der Bestimmung in § 7 Abs. 5 Satz 5 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 kommt mit Blick darauf, dass der mit „ebenso“ eingeleitete Satz keinen Anknüpfungspunkt hat, ohnehin nicht mehr als deklaratorische Bedeutung zu. 51
- (c) Gemeinsam ist allen Konstellationen, dass für die Ermittlung des Garantiebetrags die in § 7 Abs. 5 Satz 3 E-TV M/W/I Sana Nr. 4 vorgesehene Berechnungsweise zur Anwendung kommt. Danach ist auf die im Zeitraum von Januar bis Oktober bezogene Vergütung abzustellen. Die Monate, in denen das Arbeitsverhältnis bereits beendet war oder noch nicht begonnen hatte, werden bei der Addition der Gesamtvergütung mit dem Wert Null berücksichtigt. Die für den Zehnmonatszeitraum ermittelte Vergütung ist stets durch den Divisor zehn zu dividieren. Damit sinkt das als Berechnungsgrundlage für den Garantiebetrag heranzuziehende durchschnittliche Entgelt proportional zur Beschäftigungsdauer im Geschäftsjahr. Unterjährige Ein- und Austritte werden bei dieser Berechnungsweise gleichbehandelt. 52
- e) Da die den Rückforderungsanspruch auslösende Zahlung im November 2016 erfolgt ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet war, ist die Voraussetzung erfüllt, dass am 31. März des Jahres der Zahlung, also am 31. März 2016, das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 53
- II. Mangels aufrechenbarer Gegenforderung kommt es auf die Frage, ob § 394 BGB iVm. §§ 850, 850c Abs. 1 ZPO iVm. der hier maßgeblichen Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2015 vom 14. April 2015 (*BGBI. I S. 618*) der Aufrechnung entgegensteht, nicht mehr an. 54

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

55

Gallner

Brune

Pessinger

Schurkus

Uhamou