

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 2 Sa 123/11

4 Ca 925 a/10 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.09.2011

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.09.2011 durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 09.02.2011 – 4 Ca 925 a/10 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der

Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 2009.

Der Kläger ist seit dem 01.10.2008 bei der Beklagten als Operationstechnischer-Angestellter mit einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 2.106,59 EUR beschäftigt. Er ist seit dem Jahr 2008 Mitglied in der Gewerkschaft ver.di. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag vom 22.03.2007 in der Fassung vom 21.11.2008 über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung Anwendung.

Nach § 2 Ziffer 1 des Tarifvertrages erhält jeder Arbeitnehmer für jedes Wirtschaftsjahr eine Sonderzahlung, deren Höhe von der Entwicklung des Betriebsergebnisses (EBITDA) des Konzerns der D... Holding AG abhängig ist. Nach § 5 Ziffer 9 des Tarifvertrages wird die jeweilige EBITDA-Quote einem bestimmten Faktor der Sonderzahlung für das Jahr 2009 zugeordnet. Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass nach dem Konzernergebnis für das Jahr 2009 eine Sonderzahlung nicht

an die Beschäftigten der Beklagten gemäß § 5 Ziffer 9 des Tarifvertrages zu zahlen ist.

In § 5 ist weiterhin geregelt:

„12. Unabhängig von einer möglichen höheren Zahlung nach den Regelungen der Ziffern 4 bis 9 erhalten Mitglieder der Gewerkschaften ver.di sowie NGG in den Jahren 2007 bis 2009 mindestens eine garantierte Jahressonderzahlung in Abhängigkeit zu der am 31.12.2006 jeweils gültigen tariflichen Regelung nach folgender Tabelle:

Am 31.12.2006 gültige Regelung	Garantierter Faktor
Sonderzahlung nach Haustarif	0.80
TVÖD (Regelung 2007)	0,60 bis 0,90
TVL	0,35 bis 0,95
TVÖD-Ost	0,45 bis 0,675
BAT-Ost	0,6721
ENDO-Klinik	0,35
NGG	0,40

13. Als Gewerkschaftsmitglied gilt, wer spätestens am 06.03.2007 in die Gewerkschaft eingetreten ist und dessen Mitgliedschaft am 30.11. des jeweiligen Wirtschaftsjahres noch besteht und im Anspruchsjahr die Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht gekündigt wurde. Für die Jahre 2008 und folgende gilt jeweils der 01.01. des Jahres als spätestes Eintrittsdatum.“

§ 5 Ziff. 13 ist mit § 2 Ziffer 2 des Änderungstarifvertrags zum Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung vom 21.11.2008 wie folgt neu gefasst worden:

„Als Gewerkschaftsmitglied gilt, wer spätestens zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Sonderzahlung in die Gewerkschaft eingetreten ist.“

Mit seiner am 15.04.2010 erhobenen Klage hat der Kläger Zahlung der Leistung gem. § 5 Ziff. 12 gefordert. Er hat vorgetragen, die Regelung knüpfe nicht an einen Stichtag an, sondern enthalte die Regelung einer Besitzstandswahrung für Gewerk-

schaftsmitglieder, ohne Rücksicht darauf, ob am 31.12.2006 ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Der Verweis auf das Datum des 31.12.2006 in § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages bedeute nicht, dass zu diesem Zeitpunkt bereits ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden haben müsse. Dafür spreche auch, dass nach § 2 Ziffer 2 des Änderungstarifvertrages als Gewerkschaftsmitglied gelte, wer spätestens zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Sonderzahlung in die Gewerkschaft eingetreten sei. Gebe es eine Stichtagsregelung zum 31.12.2006, wäre die vorstehende Regelung überflüssig und unsinnig.

Ihm stehe unter Berücksichtigung des anzuwendenden Tarifvertrags mit der Gewerkschaft NGG gemäß § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages ein garantierter Faktor von 0,40 als Sonderzahlung zu. Hiervon seien 90 % nach § 5 Ziffer 2 des Tarifvertrages im November 2009 als Abschlag fällig gewesen. Dies ergebe rechnerisch den mit der Klage geltend gemachten Betrag.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 842,64 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 10.12.2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, § 5 Ziffer 12 enthalte eine Besitzstandsregelung für solche Arbeitnehmer, die bereits am 31.12.2006 Arbeitnehmer des Konzerns gewesen seien. Denn durch die Abhängigkeit der Mindestgarantie von der am 31.12.2006 gültigen tariflichen Regelung zur Sonderzahlung sei in § 5 Nr. 12 klargestellt, dass sich die Mindestgarantie nicht auf sämtliche Mitarbeiter ausdehnen lasse, sondern als abschließend anzusehen sei. Eine „am 31.12.2006 jeweils gültige tarifliche Regelung“ setze voraus, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2006 einer der aufgeführten tariflichen Regelungen unterlegen habe. Dies könne jedoch nur der Fall sein, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits bestanden habe.

§ 5 Ziffer 13 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 21.11.2008 bestimme lediglich, wer als Gewerkschaftsmitglied gelte. Der Tarifvertrag enthalte keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien Gewerkschaftsmitgliedern auch dann eine Jahressonderzahlung hätten garantieren wollen, soweit sie erst nach dem 31.12.2006 ein Arbeitsverhältnis begründeten.

Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Urteil vom 09.02.2011 die Klage abgewiesen. Gegen dieses am 28.02.2011 zugestellte Urteil hat der Kläger am 23.03.2011 Berufung eingelegt. Diese hat er am 26.04.2011 begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt er vor, vorliegend seien Ansprüche nur für Gewerkschaftsmitglieder betroffen. Der Anspruch richte sich daher nach § 5 Ziffer 13 des Tarifvertrages. Das Arbeitsgericht Kiel habe in dem Parallelverfahren 3 Ca 604c/10 — Urteil vom 09.06.2010 - zu Recht argumentiert, dass § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages keine Besitzstandsregelung für bereits am 31.12.2006 beschäftigte Arbeitnehmer darstelle. Dass die Arbeitnehmer zu diesem Termin einerseits bereits Beschäftigte, andererseits Mitglied der Gewerkschaft hätten sein müssen, sei nicht damit in Einklang zu bringen, dass nach § 5 Ziffer 13 des Tarifvertrages die Gewerkschaftszugehörigkeit zu einem späteren Zeitpunkt ausreichend sei.

Der Anspruch stehe nicht im Zusammenhang mit der Erreichung der EBITDA-Werte, sondern unabhängig von dem Anspruch aus § 2 Abs. 1 TV zeige. Es sei nicht erkennbar, warum der Anspruch zum einen von einer möglichen Zahlung nach den Regelungen der Ziffern 4 bis 9 abhängen solle, zum anderen von einer ebensolchen, nur höheren Zahlung. Auch sei nicht erkennbar, aus welchen Gründen nach § 2 des Änderungstarifvertrages die Fälligkeit der Sonderzahlung für das jeweilige Wirtschaftsjahr bereits mit der Entgeltzahlung für den Monat November eintreten solle und könne und eine Restzahlung spätestens im April des folgenden Wirtschaftsjahres zu erfolgen habe, wenn die Festlegung der endgültigen EBITDA-Werte - wie auch vorliegend — möglicherweise erst zum Ende des Folgejahres erfolge.

Die am 31.12.2006 gültige tarifliche Regelung bezüglich der Zentralen Servicegesellschaft D... mbH sei der NGG-Tarifvertrag. Hieraus folge ein garantierter Faktor von 0,40, woraus sich der mit der Klage geltend gemachte Betrag in Höhe von 842,64 €

brutto errechne. Die „am 31.12.2006 gültigen Regelungen“ seien unternehmensbezogen. Keinesfalls sei Ziel der Vereinbarung gewesen, dass nur die Beschäftigten in den Genuss der Sonderzahlung kommen sollten, die bereits am 31.12.2006 in dem Betrieb tätig waren. Für den Anspruch komme es allein auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft, nicht auf die Betriebszugehörigkeit am 31.12.2006, an.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel 4 Ca 925a/10 vom 09.02.2011, zugestellt am 28.02.2011, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 842,64 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 10.12.2009 zu zahlen

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und trägt weiter vor, dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch auf garantierte Jahressonderzahlung für das Jahr 2009 in Höhe von 842,64 EUR nicht zu. Ein Anspruch ergebe sich nicht aus § 5 Ziff. 12 TV Sonderzahlung.

Bei der Regelung in § 5 Ziff. 12 TV Sonderzahlung handele es sich nicht um eine garantierte Jahressonderzahlung, die auch dann gezahlt werden solle, wenn aufgrund des schlechten Konzernergebnisses eine Sonderzahlung entfalle. Damit werde der Wortlaut der Regelung überdehnt. Erstrebt sei vielmehr eine Besitzstandwahrung für Mitarbeiter, die vor dem 31.12.2006 im Konzern tätig waren und Sonderzahlungen nach den damals geltenden tariflichen Regelungen erhielten. § 5 Ziff. 12 TV Sonderzahlung stelle einen Bezug zur Zahlung nach den Regelungen der Ziff. 4 bis 9, nicht aber zur Regelung der Anspruchsvoraussetzungen in § 2 her. Dies zeige der Tarifwortlaut. Den Gewerkschaftsmitgliedern, die bereits vor dem 31.12.2006 im Konzern waren, sollte eine bestimmte Mindesthöhe für die Sonderzahlung garantiert werden.

Die Regelung in Ziff. 12 gehöre zur Regelung des § 5 über die Berechnung der Höhe der Sonderzahlung. Sie stehe nicht im Zusammenhang mit der Regelung über die Anspruchsvoraussetzungen und stelle auch keine eigene tarifliche Sonderregelung bzw. Ausnahmegvorschrift dar. Dies komme auch darin zum Ausdruck, dass in § 5 Ziff. 12 ein bestimmter Faktor garantiert und damit an die Berechnungsgrundlagen angeknüpft werde. Sei die Regelung in Ziff. 12 jedoch Teil der Regelungen über die Berechnung, könne sie auch erst dann Anwendung finden, wenn die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.

Auch sei die Regelung in § 5 Ziff. 12 als zulässige Stichtagsregelung auszulegen. Sie finde Anwendung auf diejenigen Mitarbeiter, die bereits vor dem 31.12.2006 im Konzern tätig waren und damals eine Sonderzahlung nach den aufgeführten unterschiedlichen tarifvertraglichen Bestimmungen erhielten. Eine entsprechende Auslegung habe das LAG Schleswig-Holstein im Urteil vom 09.02.2011 — 3 Sa 469/10 — vorgenommen.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die der Beschwer nach zulässige Berufung hat nicht Erfolg. Die Zahlungsklage ist unbegründet.

Der Kläger hat nicht Anspruch auf eine Sonderzuwendung für das Jahr 2009, da er die tarifvertraglichen Voraussetzungen nicht erfüllt. Voraussetzung des in § 5 Ziff. 12 des Tarifvertrages geregelten Mindestanspruchs ist nicht nur die Gewerkschaftsmitgliedschaft, sondern auch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 31.12.2006 mit einem der Unternehmen des Konzerns der D... Holding AG.

Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 27.03.2007 nebst Änderungsarbeitsvertrag vom 21.11.2008 Anwendung.

Ein Anspruch ergibt sich für das Jahr 2009 nicht aus §§ 2, 5 Ziffer 9 des Tarifvertrages. Der hierfür erforderliche EBITDA-Wert ist unstreitig im Jahr 2009 nicht erreicht worden.

Aus § 5 Ziff. 12 kann der Kläger einen Anspruch nicht herleiten. Denn er erfüllt nicht die Voraussetzungen für die Gewährung einer garantierten Jahressonderzahlung im Sinne des § 5 Ziffer 12. Der Kläger war zwar im Anspruchszeitraum, nämlich gem. § 5 Ziff. 13 in der geänderten Fassung im Jahr 2009, Mitglied einer der tarifvertrags-schließenden Gewerkschaften. Er war jedoch nicht am 31.12.2006, dem maßgeblichen Stichtag, Arbeitnehmer in einem der in § 1 des Tarifvertrages genannten konzernangehörigen Unternehmen, sondern ist erst am 01.10.2008 eingetreten.

Voraussetzung des Anspruchs auf eine garantierte Sonderzuwendung gemäß § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages ist nicht nur die Gewerkschaftsmitgliedschaft, sondern zusätzlich auch das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses am 31.12.2006. Das ergibt eine Auslegung des Tarifvertrages.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Somit ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang. Dieser bietet Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien, wodurch der Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können ohne eine Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzugezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr.).

Der Wortlaut des § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages ist nicht eindeutig. Hier werden lediglich die Mitglieder der Gewerkschaften ver.di sowie NGG als Anspruchsberechtigte benannt, ohne dass angegeben wird, ob diese Arbeitnehmer bereits am 31.12.2006 Arbeitnehmer im Konzern gewesen sein müssen. Allerdings ergibt sich hieraus auch nicht, dass ein Anspruch bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu einem späteren Zeitpunkt bestehen sollte.

Aus dem weiteren Zusammenhang wird jedoch deutlich, dass auch die Zugehörigkeit zum Konzern am Stichtag 31.12.2006 Anspruchsvoraussetzung ist. Dies zeigt u.a. die Abhängigkeit des Faktors von einzelnen konkret benannten, am 31.12.2006 jeweils gültigen tariflichen Regelungen. Dieser Verweis auf bestimmte Tarifverträge ist nicht ein Verweis auf die jeweiligen Betriebe, um die in ihnen am 31.12.2006 jeweils anzuwendenden Tarifverträge zu definieren. Dann hätte es vielmehr nahezu liegen, die einzelnen Betriebe hier aufzulisten. Vielmehr spricht dieser Hinweis dafür, dass für den Anspruch von Bedeutung war, dass ein Arbeitsverhältnis bereits damals bestand, d.h., dass eine der aufgelisteten Regelungen auf das Arbeitsverhältnis damals bestand.

Dabei macht die Passage „in Abhängigkeit zu der am 31.12.2006 jeweils gültigen tariflichen Regelung“ deutlich, dass auch bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden haben muss. Das Wort „jeweils“ wäre sonst überflüssig. Dass die Tarifvertragsparteien nicht einen Bezug zum konkreten Arbeitsverhältnis herstellen wollten, kann aber nicht stillschweigend angenommen werden.

Deutlich wird das auch im Zusammenhang mit § 6 des Tarifvertrages, der festlegt, welche Tarifverträge und tarifliche Regelungen durch den Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung abgelöst werden sollen.

Dass der Zeitpunkt der Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Zugehörigkeit zum Betrieb nicht zusammenfallen müssen, ergibt sich auch aus § 5 Ziff. 3 des Tarifvertrages, der festschreibt, wann jeweils im entsprechenden Jahr eine Gewerkschaftsmitgliedschaft bestanden haben muss, um den Anspruch nach § 5 Ziff. 12 des Tarifvertrages auszulösen.

Auch die Tarifgeschichte spricht für dieses Auslegungsergebnis. Mit Wirkung ab 2007 wurde der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung an das Konzernergebnis geknüpft. Dieser Wechsel in der Bemessungsgrundlage konnte für bereits im Konzern beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder dazu führen, dass für sie, anders als in den vergangenen Jahren und abweichend von den ursprünglich für sie geltenden Tarifverträgen, bei schlechtem Konzernergebnis eine Jahressonderzahlung nicht mehr erhielten. Um einen gleitenden Übergang zu gewährleisten, war die Vereinbarung einer Mindestleistung für die „alten“ Arbeitnehmer angezeigt. Den Arbeitnehmern sollte eine Besitzstandswahrung garantiert werden, die ihnen den Übergang in das neue System erleichtert. Für eine Ausdehnung auf Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Ablösung der bisherigen Tarifverträge noch nicht in einem Beschäftigungsverhältnis standen, die also noch keinen Besitzstand zu verlieren haben, besteht nicht Anlass.

Auch die Änderung des § 5 Ziff. 13 des Tarifvertrages kann ein anderes Ergebnis nicht begründen. § 5 Ziffer 13 des Tarifvertrages in der Fassung des Änderungsvertrages vom 21.11.2008 definiert lediglich, wer als Gewerkschaftsmitglied im Sinne des Tarifvertrages gilt. Das sind diejenigen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Sonderzahlung, d.h. im November des Wirtschaftsjahres, in die Gewerkschaft eingetreten sind. Sinn und Zweck der Regelung ist die Begünstigung der Gewerkschaftsmitglieder hinsichtlich der Sonderzahlungen. Am 31.12.2006 beschäftigte Arbeitnehmer der Beklagten konnten ebenso einen Anspruch auf Sonderzahlung aus arbeitsvertraglicher Bezugnahme gehabt haben. Dies war im Betrieb der Beklagten üblich. Auch diese Arbeitnehmer hatten am 31.12.2006 einen Besitzstand, der durch den herbeigeführten Systemwechsel gefährdet werden konnte. Da durch § 5 des Tarifvertrages Gewerkschaftsmitglieder begünstigt werden, erhalten durch § 5 Ziffer 13 des Tarifvertrages auch solche Arbeitnehmer eine mindestens garantierte Jahressonderzahlung, die am 31.12.2006 schon in einem Beschäftigungsverhältnis standen, aber ggf. erst später in die Gewerkschaften ver.di oder NGG eingetreten sind.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass sich § 5 Ziffer 13 des Tarifvertrages sowohl in der Ursprungsfassung vom 22.03.2007 als auch in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 21.11.2008 nicht ausschließlich auf § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages

bezieht. Die Vorschrift stellt vielmehr eine generelle Regelung dar. § 5 Ziffer 13 des Tarifvertrages definiert die Gewerkschaftsmitgliedschaft und deren Auswirkungen sowohl für § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages als auch in Bezug auf die Sonderregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in § 5 Ziffer 5 des Tarifvertrages sowie § 5 Ziffer 8 des Tarifvertrages.

§ 5 Ziff. 12 des Tarifvertrages stellt lediglich eine Ausnahme von der Grundregel in § 2 des Tarifvertrages dar. Eine vom Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses am 31.12.2006 losgelöste Anspruchsnorm für Gewerkschaftsmitglieder sollte damit nicht geschaffen werden. Dies wird aus dem Zusammenhang deutlich. Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 zunächst die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen geregelt, die stets am Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses anknüpfen. Weiter sind in § 5 Ziffern 4 bis 9 Tarifvertrages spezifische Regelungen für die Berechnung der Sonderzahlung geschaffen, differenziert danach, ob eine Gewerkschaftsmitgliedschaft besteht. Dabei erhalten die Gewerkschaftsmitglieder bei Erreichen des EBITDA-Wertes eine höhere Leistung als Arbeitnehmer, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind. Diese Regelungen setzen voraus, dass die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 des Tarifvertrages erfüllt sind. § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages schreibt nach seinem ausdrücklichen Wortlaut nur eine Abweichung von § 5 Ziffer 4 bis 9 des Tarifvertrages - mithin von der Berechnung der Zuwendungshöhe – vor. Nicht regelt er eine Abweichung von anderen Anspruchsvoraussetzungen beispielsweise dem Bestand des Beschäftigungsverhältnisses am Stichtag 31.12.2006.

Einer anderen Auslegung des § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages stehen auch Praktikabilitätsabwägungen entgegen. Die Höhe etwaiger sich aus dem Tarifvertrag ergebender Mindestsonderzahlungsansprüche für die Jahre 2007 bis 2009 wäre für die Arbeitgeberseite bei Abschluss des Tarifvertrages gänzlich unkalkulierbar geblieben. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages war der Personenkreis der bereits in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten, denen zum 31.12.2006 eine Besitzstandsgarantie gewährt werden sollte, bestimmbar. Die Tarifvertragsparteien konnten feststellen, wie viele Arbeitnehmer der Regelung unterfielen und welche Kosten voraussichtlich durch die Übergangsregelung verursacht würden. Gewährte man auch allen nach dem 31.12.2006 neu eingestellten Arbeitnehmer in den Jahren

2007 bis 2009 einen Anspruch auf eine mindestens garantierte Jahressonderzahlung, soweit sie Gewerkschaftsmitglied sind, entfielen diese Bestimmbarkeit. Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien eine derartige Regelung treffen wollten, sind aber nicht vorhanden.

Die Stichtagsregelung in § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages, mit der auf das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses am 31.12.2006 abgestellt wird, ist zulässig und wirksam. Eine Stichtagsregelung gegenüber neu eingestellten Mitarbeitern dient dem Ziel, eine individuelle Besitzstandsklausel für die vom Übergang zu dem neuen Bewertungs- und Bezahlungssystem bereits beschäftigten Arbeitnehmer zu schaffen. Zwar sind auch andere Gestaltungsmöglichkeiten denkbar, so die Einführung eines bestimmten Mindestniveaus oder die übergangslose Geltung der Neuregelung. Entschließen sich Tarifvertragsparteien jedoch, für die bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung beschäftigten Arbeitnehmer eine individuelle Besitzstandsklausel zu schaffen, handelt es sich um eine zulässige, im Rahmen der Gestaltungsfreiheit ihnen zustehende Möglichkeit der Differenzierung (BAG vom 16.12.2004 – 6 AZR 652/03 – zitiert nach Juris, Rz. 29).

Da der Kläger erst seit dem 01.10.2008 Arbeitnehmer der Beklagten ist, fällt er nicht unter die Regelung des § 5 Ziffer 12 des Tarifvertrages und hat nicht Anspruch auf Zahlung der begehrten garantierten Jahressonderzahlung, deren Höhe unstrittig ist.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG zuzulassen. Das Ergebnis der Entscheidung über die Auslegung des Tarifvertrages wirkt sich sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Mecklenburg-Vorpommern auf eine Vielzahl von Beschäftigten aus.

gez. ... gez. ... gez. ...