
Datum: 25.03.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 397/08
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2009:0325.3SA397.08.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Gelsenkirchen, 5 Ca 1139/07
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 8 AZR 392/09

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 17.01.2008 – 5 Ca 1139/07 – abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand :

- | | |
|---|---|
| | 1 |
| Der Kläger war seit dem 24.11.1969 bei der Beklagten zu 2, die hochwertige Küchengeräte für den Gastronomiebereich fertigt, im Bereich Wärmetechnik beschäftigt. | 2 |
| Die Beklagte zu 2 übertrug in Vollzug eines Unternehmenskaufvertrages den Bereich Wärmetechnik zum 31.12.2006 auf die Beklagte zu 1. | 3 |
| Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging, wie in einem Schreiben der Beklagten zu 2 vom 22.12.2006 mitgeteilt, zum 31.12.2006 auf die Beklagte zu 1 im Wege eines Betriebsteilübergangs über. | 4 |

Unter dem 08.06.2001 vereinbarten die Beklagte zu 2 und die K1 H1 AG einerseits und die IG Metall, Bezirksleitung NRW, andererseits eine tarifliche Sonderregelung, nach deren § 2 die Beschäftigten Mehrarbeit leisten sollten und die geleisteten Mehrarbeitsstunden auf einem gesonderten Mehrarbeitskonto erfasst werden sollten. Zur Vergütung der Mehrarbeit enthielt § 2 d) folgende Regelungen: 5

"Die Vergütung dieser Mehrarbeit erfolgt nach Maßgabe folgender Bestimmungen: 6

- *Das auf dem gesonderten Mehrarbeitskonto erfasste Zeitguthaben dient allein als Berechnungsgröße zur Ermittlung der nachstehenden renditeorientierten Ergebnisbeteiligung für die Beschäftigten. 7*
- *Die Auszahlung des Zeitguthabens erfolgt mit der aktuellen Vergütung und ohne Zuschläge in Abhängigkeit von dem jeweils im Geschäftsjahr erzielten Geschäftsergebnis nach Maßgabe der folgenden Regelungen: 8*

Eine Vergütung der offenen Mehrarbeitsstunden erfolgt immer dann, wenn am Ende des Geschäftsjahres die Umsatzrendite = > über 2,48 % liegt. Von der Ergebnisverbesserung kommt jeweils 50 % zur Auszahlung bis ein vollständiger Ausgleich erfolgt ist.

Die Ermittlung des Geschäftsergebnisses erfolgt nach dem testierten Jahresergebnis. Hier wird jeweils unverzüglich nach Ende eines Geschäftsjahres (31. Dezember) geprüft, ob die eine Vergütungspflicht auslösende Rendite erreicht ist. Zur abschließenden Prüfung wird dem Betriebsrat die offizielle Ergebnisrechnung zur Verfügung gestellt und auf Wunsch ergänzende Unterlageneinsicht (ggf. unter Hinzuziehung eines Vertreters der IG Metall) gewährt. 10

Kommt es im Zusammenhang mit der Frage, ob dem Betriebsrat/der IG Metall alle zur Prüfung des Geschäftsergebnisses erforderlichen Unterlagen ausgehändigt worden sind und/oder ob und in welcher Höhe eine Vergütung auf der Grundlage dieses Tarifvertrages gezahlt werden kann, zu einem Streit, der nicht einvernehmlich zwischen den Parteien geregelt werden kann, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der IG Metall die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG den Streit verbindlich. Im Übrigen bleibt der Rechtsweg offen. 11

Bei Tod des Beschäftigten steht der Anspruch auf Zahlung des Zeitguthabens nach den vorstehenden Regeln den Hinterbliebenen zu. 12

Die Anspruchsberechtigung und Auszahlung richtet sich nach § 22 MTV Metall NRW. 13

- *kommt in dem jeweiligen Geschäftsjahr wegen Unterschreitung der Zielsetzung keine Ergebnisbeteiligung zur Auszahlung, so wird das bestehende Zeitguthaben auf das Folgejahr übertragen. 14*
- *Bei betriebsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers ist das im Geschäftsjahr des Austritts entstehende Zeitguthaben – ohne Zuschläge – unabhängig von den vorstehenden Regelungen mit der letzten Lohn- und Gehaltsabrechnung auszuzahlen. 15*
- *Arbeitnehmer, die während der Laufzeit oder elf Monate danach durch Altersteilzeit, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit ausscheiden, erhalten rückwirkend die vollen tariflichen 16*

Leistungen berechnet und ausgezahlt.

- Im Übrigen finden die flächentariflichen Mehr-arbeitsbestimmungen unter Beachtung der vorgreiflichen Regelungen dieses Ergänzungstarifvertrages Anwendung. 17
- Soweit außerhalb der vorstehend geregelten Mehrarbeit weitere Mehrarbeit geleistet wird, gelten insoweit die allgemeinen tarifvertraglichen Bestimmungen mit der Maßgabe, dass für die Staffel der Mehrarbeitszuschläge nach § 6 Nr. 1 a) MTV Metall NRW die nach diesem Sondertarifvertrag zu leistenden Mehrarbeitsstunden außer Betracht bleiben." 18

Nach § 4 Ziff. 2. trat die tarifliche Sonderregelung am 01.07.2001 in Kraft und endete mit Ablauf des 31.12.2002 mit Ausnahme des § 2 Ziff. d), der bis zum Ausgleich der tariflichen Ansprüche gelten sollte. 19

Unter dem 15.12.2004 trafen die Beklagte und die IG Metall, Bezirksleitung NRW eine Nachfolgeregelung, die unter anderem folgende Regelungen vorsah: 20

"... 21

§ 2 Beschäftigungs- und Standortsicherung 22

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages sind nach Unterschreiten einer Mindestzahl von 165 Mitarbeitern betriebsbedingte Kündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. Die Tarifvertragspartei wird hierüber informiert. Bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Ausgangslage, die bei Vertragsabschluss nicht zu erkennen war, treten die vertragsschließenden Parteien in Verhandlungen, um über geeignete Maßnahmen zu beraten. Können die Betriebsparteien und/oder die Tarifvertragspartei keine Einigung erzielen, so regelt gemäß § 76 BetrVG i.V. § 112 die Einigungsstelle den Streitfall verbindlich. 23

Das Vorschlagsrecht des Einigungsstellenvorsitzenden hat die IG Metall. Die Zahl der Beisitzer auf jeder Seite drei Personen. 24

§ 3 Arbeitszeit/Mehrarbeit 25

Abweichend von den tariflichen Bestimmungen zur Mehrarbeit (§§ 5 und 6 MTV Metall NRW § 4 TV Besch.Metall NRW) gilt Folgendes: 26

a) Beschäftigte mit einer individuellen regel-mäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden leisten für die Laufdauer vom 01.01.2005 bis zum 31.12.2005 2,0 Mehrarbeitsstunden in der Woche ohne Vergütung. Im Übrigen regelt § 4 des MTV die Verteilung der Arbeitszeit. 27

b) Beschäftigte mit einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit leisten für die Laufdauer dieser Vereinbarung Mehrarbeit in einer vereinbarten Arbeitszeitdauer entsprechend Umfang, der sich wie folgt errechnet: 28

individuelle regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit x 2,0 29

35 Std. 30

c) Die nach dieser Regelung geleisteten Mehrarbeitsstunden werden auf einem gesonderten Mehrarbeitskonto erfasst das betrieblichen Arbeitszeitkonten vorgeht. Der jeweilige Stand dieses Mehrarbeitskontos wird dem Beschäftigten monatlich schriftlich mitgeteilt. Dem 31

Betriebsrat ist in entsprechender Weise Mitteilung zu machen (die Einzelheiten regeln Betriebsparteien).

Ansonsten bleiben die betrieblichen Arbeitszeitverteilungsbestimmungen unberührt.

Der entgeltmäßige Wert des Sanierungsbeitrages wird für jeden Arbeitnehmer in einem separaten Konto jährlich gemäß § 7 entsprechend geändert.

...

34

§ 4 Tariflohn

35

a) Ab dem 01.03.2005 kommt die mit Tarifvertrag vom 16.02.2004 vereinbarte Stufen-Tariferhöhung in Höhe von 2,7 % in Anwendung, wobei 2,0 % tabellenwirksam werden, somit Eingang findet in alle weiteren Berechnungen für die das Tarifentgelt die Grundlage bildet. 0,7 % sind als ERA Komponente ausgewiesen.

Diese Tariferhöhung kommt während der Laufzeit dieses Tarifvertrages jedoch nicht zur Auszahlung. Die ERA Komponente wird dagegen wie vereinbart ausgezahlt.

b) Sollte es zu einer weiteren Tariferhöhung nach dem 01.03.2005 kommen, wird die auf der tabellenwirksamen Grundlage von 2005 berechnet und kommt beim Tarifentgelt sowie in allen Berechnungen, für die das Tarifentgelt die Grundlage bildet, zur Auszahlung.

...

39

§ 6 Besserungsschein/Ausgleichszahlungen

40

41

Die von den Beschäftigten im Interesse des Unternehmensbestands und zur Sicherung der Arbeitsplätze nach diesem Vertrag hinzunehmenden Einkommenseinbußen werden als Rechengröße individuell fortlaufend dokumentiert.

Die Einkommenseinbußen (§§ 3 -5) werden in Gänze unter folgenden Voraussetzungen durch die Zahlung von Arbeitsentgelt ausgeglichen:

Eine Zahlung erfolgt erstmalig nach Ende des Geschäftsjahres 2005, spätestens am 31.03.2006, unter der Voraussetzung, dass die Umsatzrendite in 2005 mehr als 2,48 Prozent beträgt. Der diesen Prozentsatz übersteigende Betrag wird zu 50 Prozent für das Unternehmen verwandt und zu 50 Prozent für die Zahlung an die Beschäftigten verwandt. Dieses geschieht so lange, bis in den folgenden Jahren alle Einkommenseinbußen – so wie sie dokumentiert sind – ausgeglichen sind. Beschäftigte, die wegen Erhalts einer Rente oder infolge betriebsbedingter Kündigung oder betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise ausscheiden, erhalten den Ausgleich mit der Abrechnung zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

Die Geschäftsführung wird eine dieser Regelung entsprechende Regelung mit den außertariflichen und leitenden Angestellten treffen.

Die Ermittlung der operativen Umsatzrenditen erfolgt nach den gesetzlich anzuwendenden steuer- und handelsrechtlichen Bilanzierungsgrundsätzen. Dieses gilt insbesondere auch im Hinblick auf Rückstellungen und Abschreibungen. Abweichende Renditeermittlungen und Besserungsscheinquoten sind mit den tarifvertragsschließenden Parteien unter Beteiligung

des Betriebsrates zu vereinbaren.

Die Ergebnisse der Tochter-/Beteiligungs-unternehmen bleiben in jedem Falle außer Betracht.

Kommt es im Zusammenhang mit der Frage, ob dem Betriebsrat /der IG Metall alle zur Prüfung des Geschäftsergebnisses erforderlichen Unterlagen ausgehändigt worden sind und/oder ob und in welcher Höhe eine Vergütung auf der Grundlage dieses Tarifvertrages gezahlt werden kann, zu einem Streit, der nicht einvernehmlich zwischen den Parteien geregelt werden kann, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers, des Betriebsrates oder der IG Metall die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG den Streit verbindlich. Im Übrigen bleibt der Rechtsweg offen.

§ 7 Insolvenzsicherung

49

Sollte die Firma K1 G1 GmbH bis zum Ablauf dieses Vertrages zum 31.12.2005 nicht Liquidation geschlossen werden, so sind die bis zum Zeitpunkt der Schließung individuell dokumentierten Einkommenseinbußen in voller Höhe fällig und an die betroffenen Beschäftigten zu zahlen.

Des Weiteren ist der/die Beschäftigte (für ihn/sie der Betriebsrat bzw. die IG Metall Verwaltungsstelle) berechtigt, die Abgeltung seines/ihrer Geldguthabens zu verlangen, sobald das Insolvenzverfahren eröffnet wird. In diesem Fall wird das gesamte offenstehende Geldguthaben in voller Höhe fällig.

§ 8 Schlussbestimmung

53

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2005 in Kraft. Dieser endet mit dem Ablauf des 31. Dezember 2005 mit Ausnahme der aufgelaufenen Ansprüche gemäß § 7, der bis zum Ausgleich der tariflichen Ansprüche aus den §§ 3 – 5 gilt.

§ 9 Salvatorische Klausel

55

Sollten eine der vorliegenden Regelungen unwirksam sein oder werden oder sich eine Lücke befinden, so wird hierdurch der Tarifvertrag nicht ungültig: Die unwirksame oder lückenhafte Regelung wird durch eine der unwirksamen oder lückenhaften möglichst nahekommende Regelung ersetzt. Die Vertragsparteien werden in einem solchen Falle mit dem ernsthaften Willen zu einer einvernehmlichen Regelung des streitigen Punktes zusammen kommen."

Im Zeitraum 2001 bis 2005 leistete der Kläger Mehrarbeit im Sinne dieser tariflichen Bestimmungen im Umfang von 288 Stunden.

58

Die Auszahlung dieses Stundenumfanges mit einem Stundenentgelt in Höhe von 16,19 € machte der Kläger mit Schreiben vom 17.01.2007 gegenüber der Beklagten zu 2 geltend.

59

Nach Ablehnung der Zahlung durch die Beklagte zu 2 mit Schreiben vom 31.01.2007 macht der Kläger einen Anspruch auf Auszahlung, nunmehr gegen beide Beklagte, mit der unter dem 06.06.2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage weiter geltend.

60

61

Er hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen für einen Auszahlungsanspruch seien gegeben, weil das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2 nicht mehr bestehe, das Arbeitsverhältnis sei mit Übergang auf die Beklagte zu 1 gegenüber der Beklagten zu 2 erloschen.

Dabei sei es, so hat der Kläger des Weiteren die Auffassung vertreten, nicht maßgeblich, dass sein nunmehriges Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1 genauso bestehe wie zuvor zur Beklagten zu 2. 62

Auch sei nicht ersichtlich, wie er das wirtschaftliche Ergebnis der Beklagten zu 2 nach Übergang seines Arbeitsverhältnisses noch beeinflussen können solle. 63

Unabhängig von diesen Erwägungen sei jedoch noch einmal der Wortlaut der Sonderregelung in Betracht zu ziehen, bei dem deutlich zwischen einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber und einem Ausscheiden auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise unterschieden werde. Hierbei sei es so, dass ein Betriebsübergang ein Ereignis sei, dass auf die Veranlassung des Arbeitgebers zurückzuführen sei. 64

Der Kläger hat beantragt, 65

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn 4.662,72 € brutto nebst fünf Prozent Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 18.06.2007 zu zahlen. 66

Die Beklagten haben beantragt, 67

die Klage abzuweisen. 68

Die Beklagte zu 1 hat einen Auszahlungsanspruch für nicht gegeben erachtet, da die Voraussetzungen für einen Zahlungsanspruch nicht gegeben seien. 69

Das Fehlen der Voraussetzungen ergebe sich zum einen schon aus dem Wortlaut der tariflichen Bestimmungen. Schon aus der Vorschrift des § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB ergebe sich, dass das Arbeitsverhältnis bei Übergang eines Betriebes eben gerade nicht ende, sondern der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus einem nach wie vor bestehenden Arbeitsverhältnis eintrete. Im Übrigen folge dies auch aus dem Sinn und Zweck des § 613 a BGB, wonach der Betriebsübergang gerade eben nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge habe, sondern dessen Fortbestand. Sinn und Zweck des § 613 a BGB sei es, den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer zu erhalten und einen lückenlosen Bestandschutz zu gewähren. 70

Aber auch aus Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen ergebe sich keine andere Beurteilung. Diese seien zur Erhaltung des Betriebes der Beklagten zu als Produktionsstandort und zur Sicherung der damit verbundenen Arbeitsplätze abgeschlossen worden. Der Kläger habe jedoch seinen Arbeitsplatz gerade nicht verloren. 71

Die Beklagte zu 2 hat zum einen die Auffassung vertreten, wegen des Betriebsteilübergangs nicht primär passiv legitimiert zu sein. 72

Jedenfalls seien Zahlungsansprüche aber noch nicht fällig. 73

Eine Umsatzrendite von über 2,48 % sei unwidersprochen bisher weder bei der Beklagten zu 1, noch bei der ihr erreicht. 74

Eine anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne der tariflichen Regelungen sei ebenfalls nicht eingetreten. Der Übergang des Arbeitsverhältnisses im Wege eines Betriebsteilüberganges stelle weder eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers dar, noch könne in dem Betriebsübergang ein betriebsbedingtes Ausscheiden in anderer Weise auf Veranlassung des Arbeitgebers erblickt werden. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Folge eines Betriebsübergangs finde gerade nicht statt. Ein neuer Vertrag komme gerade mit dem Erwerber nicht zustande, denklogisch könne daher der Vertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber durch einen Betriebsübergang auch nicht geendet haben. 75

Die tariflichen Sondervereinbarungen seien zudem erkennbar deshalb getroffen worden, um die Erhaltung des Betriebes als Produktionsstandort und damit auch die Sicherung der damit verbundenen Arbeitsplätze zu erreichen. Der Fokus der tariflichen Sondervereinbarungen habe daher auf dem Erhalt der Arbeitsplätze und der Sicherung des Standortes gelegen. Hiervon ausgehend verbiete sich die vom Kläger angedachte Interpretation, da diese diametral zum erstrebten Zweck stehe. Eine Auszahlung des Mehrarbeitsguthabens habe nur in eng begrenzten, enumerativ aufgezählten Ausnahmefällen erfolgen sollen, um den Erfolg der Sanierungsbemühungen nicht zu gefährden. Diese Ausnahmefälle beruhten auf der Erwägung, außerordentliche Belastungen von Arbeitnehmern, insbesondere die Folgen eines vorzeitigen Arbeitsplatzverlustes, zu kompensieren. Der von einem Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer sehe sich solchen vergleichbaren Belastungen jedoch nicht ausgesetzt. Allen drei Alternativen, die zur Auszahlung eines Guthabens ohne Rücksicht auf das Erreichen einer bestimmten Rendite führen sollten, sei gemeinsam, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz endgültig verliere. 76

Mit Urteil vom 17.01.2008 hat das Arbeitsgericht dem Begehren des Klägers entsprochen. 77

Zur Begründung hat es ausgeführt, für den geltend gemachten Zahlungsanspruch haften die Beklagte zu 2 als ehemalige Arbeitgeberin des Klägers und die Beklagte zu 1 als jetzige Arbeitgeberin als Gesamtschuldner. 78

Die Auslegung der Vorschrift des § 6 Abs. 2 Satz 4 unter Berücksichtigung des Wortlauts, der systematischen Stellung und des Sinns und Zwecks dieser Vorschrift ergebe, dass ein "betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers" erfolgtes Ausscheiden "auf andere Weise" auch dann vorliege, wenn das Arbeitsverhältnis auf einen neuen Arbeitgeber gemäß § 613 a BGB übergehe. Aufgrund dieser Vorschrift ende das Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 2. 79

Die vormaligen Einkommenseinbußen aufseiten des Klägers, die nach den tariflichen Regelungen unter bestimmten Bedingungen ausgeglichen werden sollten, verfolgten den Zweck der Erhaltung des Betriebes der Beklagten zu 2 als Produktionsstandort und damit auch den Erhalt der damit verbundenen Arbeitsplätze. Dieser Zweck sei jedoch gegenstandslos und hinfällig, wenn die Beklagte zu 2 ein Arbeitsverhältnis kündige, aber auch dann, wenn sie die Verantwortung für den Erhalt von Arbeitsplätzen dadurch abgebe, dass sie einen Teil des Betriebes auf einen anderen Arbeitgeber übertrage. 80

Ein Abstellen allein auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten zu 2 ergebe sich auch daraus, dass die von einem Betriebsteilübergang betroffenen Arbeitnehmer nunmehr außerhalb des Produktionsbetriebes der Beklagten zu 2 stehen und nicht mehr durch eigene Leistung dazu beitragen könnten, durch Umsatzsteigerung eine Rückerstattung zu erreichen. 81

Gegen das unter dem 14.02.2008 zugestellte Urteil hat die Beklagte zu 1 unter dem 14.03.2008 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 14.05.2008 unter dem 14.05.2008 begründet.	
Die Beklagte zu 2 hat gegen das ihr unter dem 11.02.2008 zugestellte Urteil unter dem 10.03.2008 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 13.05.2008 unter dem 13.05.2008 begründet.	83
Die Beklagte zu 1 hält weiterhin die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Ausgleich der Einkommenseinbußen für nicht gegeben, insbesondere sei der Kläger nicht "betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise" bei der Beklagten zu 2 ausgeschieden.	84
Hierfür spreche bereits der Wortlaut des Tarifvertrages. Die Formulierung sei angelehnt an die übliche Formulierung in einem Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag. Dies lege nahe, die Tarifvertragsparteien hätten eben auch die Beendigungstatbestände gemeint, um neben dem zuvor genannten Beendigungstatbestand der einseitigen betriebsbedingten Kündigung auch die Fälle zu erfassen, in denen sich die Arbeitsvertragsparteien bei Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes auf Veranlassung des Arbeitgebers einvernehmlich trennen.	85
Dieses Ergebnis finde eine weitere Stütze in der Systematik und der Zielrichtung der tarifvertraglichen Regelung. Die tariflichen Regelungen ließen sich im Kern auf die Formel "Einkommenseinbußen gegen Arbeitsplatzverlust" bringen. § 6 Abs. 2 der Vereinbarung vom 15.12.2004 regle Fälle, in denen dieses Austauschverhältnis gestört sei. Für den vorliegenden Fall sei ihrer Meinung nach entscheidend, dass das Arbeitsplatzversprechen trotz oder gerade wegen des Übergangs des Arbeitsverhältnisses durchaus eingehalten worden sei, das Arbeitsverhältnis gerade erhalten geblieben sei.	86
Die Beklagte zu 2 hält gleichfalls die Fälligkeitsvoraussetzungen für nicht gegeben.	87
Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung werde dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen nicht gerecht.	88
Ein Arbeitsverhältnis ende im Falle eines Betriebsüberganges gerade nicht. Es könne daher nicht lediglich darauf abgestellt werden, ob ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2 noch bestehe oder nicht.	89
Allen Ausnahmetatbeständen zur Zahlung außerhalb des Erreichens einer bestimmten Rendite sei gemeinsam, dass ein Verlust des Arbeitsplatzes gegeben sei. Es komme daher sehr wohl darauf an, ob Arbeitnehmer Nachteile wirtschaftlicher Art erlitten.	90
Schließlich sei ihrer Meinung nach bei der Auslegung der tariflichen Bestimmungen nicht zu vergessen, dass der Kläger einen Anspruch auf Auszahlung auf Dauer nicht verliere.	91
Die Beklagten beantragen,	92
das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 17.01.2008 abzuändern und die Klage abzuweisen.	93
Der Kläger beantragt,	94
die Berufungen zurückzuweisen.	95

Er hält die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung für zutreffend.	96
Richtig sei es zwar, dass im Falle eines Betriebsüberganges ein Arbeitsverhältnis nicht beendet werde, es ändere sich jedoch durch den Wechsel des Arbeitgebers. Daher trete ein Arbeitnehmer im Falle eines Betriebsüberganges gerade aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer aus.	97
Auch Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen sprächen für ein solches Verständnis.	98
Ein Arbeitnehmer, der aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2 ausscheide, könne nicht mehr durch Einkommensverzicht zur wirtschaftlichen Gesundung der Beklagten zu 2 und damit zum Erhalt seines Arbeitsplatzes beitragen. Zweck der getroffenen Vereinbarung sei es aber gerade gewesen, zur wirtschaftlichen Gesundung der Zweitbeklagten beizutragen und dort möglicherweise die Arbeitsplätze zu sichern.	99
Ein Betriebsübergang könne demgegenüber nicht bedeuten, dass der ursprüngliche Zweck sich ändere und es der jetzige Zweck sei, zur wirtschaftlichen Gesundung der Beklagten zu 1 beizutragen und die Arbeitsplätze dort zu sichern.	100
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	101
<u>Entscheidungsgründe :</u>	102
Die Berufungen der Beklagten sind zulässig, und auch begründet.	103
A.	104
Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufungen bestehen nicht.	105
Die Berufungen sind statthaft gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 b) ArbGG.	106
Die Berufungen sind auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden,	107
§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 517 ff. ZPO.	108
B.	109
Die Berufungen der Beklagten sind auch begründet.	110
Ein Anspruch des Klägers auf Auszahlung des Mehrarbeitsguthabens im Sinne der tariflichen Bestimmungen ist nicht gegeben, da die Fälligkeitsvoraussetzungen nicht gegeben sind.	111
I.	112
Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Auszahlung eines Zeitguthabens, das er in der Zeit vom 01.07.2001 bis zum 31.12.2002 erarbeitet hat, aus der tariflichen Regelung vom 08.06.2001, noch einen Anspruch auf Auszahlung eines Ausgleichs von Mehrarbeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen aus der Zeit vom 01.01.2005 bis zum 31.12.2005 aus der tariflichen Regelung vom 15.12.2004.	113
Dabei besteht unter den Parteien kein Streit darüber, dass von den unterschiedlichen Auszahlungsvarianten lediglich die der "betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers" aus der tariflichen Regelung vom	114

08.06.2001 und die des Ausscheidens "betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise" im Sinne der tariflichen Regelung vom 15.12.2004 in Betracht kommt.

II. 115

Die vom Kläger in Bezug genommenen tariflichen Auszahlungsregelungen sind nach Auffassung der Kammer nicht dahingehend zu verstehen, dass sie auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Betriebs(teil)übergangs erfassen. 116

1. Die Auslegung tariflicher Bestimmungen hat entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen dann mit zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. 117

Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen mit berücksichtigt werden muss, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur so bei Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhanges der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann (BAG 12.12.1973, EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 1; BAG 12.09.1984, EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 14; (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz. 397 und 399). 118

Erst dann, wenn bei entsprechender Auswertung des Tarifwortlauts und des tariflichen Gesamtzusammenhangs als den in erster Linie heranzuziehenden Auslegungskriterien im Einzelfall noch Zweifel bleiben, kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien auf weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages zurückgegriffen werden, wobei jedoch keine Bindung an eine bestimmte Reihenfolge bei der Heranziehung der weiteren Auslegungsmittel gegeben ist. Maßgeblich sind jedoch zunächst zwingend die am Tarifwortlaut orientierten Auslegungsmittel des Tarifwortlauts und des tariflichen Gesamtzusammenhangs zu berücksichtigen (BAG 12.09.1984, a.a.O.; BAG 10.11.1993, EzA TVG § 4 Bauindustrie Nr. 70). 119

2) Unter Berücksichtigung dieser Kriterien liegt ein Ausscheiden des Klägers "betriebsbedingt auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise" im Sinne des § 6 Abs. 2 Satz 4 des Tarifvertrages vom 15.12.2004, das zu einer Auszahlung des Mehrarbeitsguthabens aus der Zeit vom 01.01.2005 bis zum 31.12.2005 führen konnte, nicht vor. 120

a) Entgegen der Auffassung des Klägers liegt ein "Ausscheiden" schon nach dem Wortlautverständnis der tariflichen Regelung nicht vor. 121

Zwar trifft das Verständnis des Klägers zu, dass im Falle eines Betriebsteilübergangs das Arbeitsverhältnis des nicht widersprechenden Arbeitnehmers zum bisherigen Vertragsarbeitgeber endet und zum Zeitpunkt des Übergangs auf den Betriebsteilerwerber übergeht. 122

Es liegt daher grundsätzlich ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor, soweit ein Ausscheiden allein auf den bisherigen Arbeitgeber bezogen ist. 123

124

Ein solches auf den bisherigen Arbeitgeber bezogenes Ausscheiden ist jedoch schon nach dem Wortlautverständnis nicht gegeben.

Bezogen auf den betroffenen Arbeitnehmer liegt ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht vor, weil sein Arbeitsverhältnis nahtlos mit allen Rechten und Pflichten auf den Betriebsteilerwerber kraft gesetzlicher Regelung in § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB übergeht. 125

Von einer solchen Bezogenheit des Begriffs "Ausscheiden" auf den Arbeitnehmer ist nach der tariflichen Regelung auszugehen. 126

Dafür spricht auch die Parallelität zu den anderen in § 6 Abs. 2 Satz 4 des Tarifvertrages vom 15.12.2004 genannten Tatbeständen des Ausscheidens. Hier wird zum einen der Rentenerhalt genannt, der ersichtlich regelmäßig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers voraussetzt oder nach sich zieht. 127

Die zweite Alternative der betriebsbedingten Kündigung führt ersichtlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Gänze, der Arbeitnehmer verliert "sein" Arbeitsverhältnis. 128

Ein betriebsbedingtes Ausscheiden auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Weise betrifft daher sicherlich die Fälle der vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung oder des vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrages aus betriebsbedingten Gründen. 129

Immer geht es aber um den Verlust des Arbeitsverhältnisses aufseiten des Arbeitnehmers, sodass die Begrifflichkeit des Ausscheidens immer darauf zu beziehen ist, ob das Arbeitsverhältnis aufseiten des Arbeitnehmers erhalten bleibt oder nicht. 130

Der Wortlaut spricht daher nicht dafür, dass ein Ausscheiden bereits dann vorliegt, wenn lediglich ein Wechsel in der Person des Arbeitgebers stattfindet. 131

Dafür spricht des Weiteren auch der Zeitpunkt der dann fälligen Zahlung, der gleichfalls an ein Ausscheiden anknüpft und damit auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt. 132

b) Auch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen in ihrem tariflichen Gesamtzusammenhang sprechen gegen die Annahme, ein Ausscheiden sei auch im Falle eines Übergangs des Arbeitsverhältnisses gegeben. 133

aa) In § 7 haben die Tarifvertragsparteien weitergehende Regelungen getroffen wann Guthaben zur Auszahlung kommen sollen. 134

Erwähnt sind dabei die Fälle der Schließung durch Liquidation bis zum 31.12.2005 sowie der Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Bei beiden handelt es sich um Tatbestände, die regelmäßig mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbunden sind. 135

Wird im Zusammenhang mit dieser Regelung der Fall eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs nicht erwähnt, spricht dies nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang jedenfalls nicht dafür, einen Fall des Ausscheidens auch im Falle des Betriebs- oder Betriebsteilübergangs anzunehmen. 136

bb) Wesentlich ist des Weiteren der erkennbare Sinn und Zweck der tariflichen Regelung, Arbeitnehmern ein bestimmtes finanzielles Opfer in Form von Mehrarbeit ohne sofortigen 137

Zahlungsanspruch gegen Gewährung einer Arbeitsplatzsicherheit in einem bestimmten Umfang abzuverlangen.

Letztere kommt insbesondere in § 2 des Tarifvertrages vom 15.12.2004 zum Ausdruck, wenn während der Laufzeit des Tarifvertrages betriebsbedingte Kündigungen unterhalb einer bestimmten Mitarbeiterzahl nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich sein sollen und im Streitfall eine Einigungsstelle entscheiden soll. Den Arbeitnehmern wird daher für die Laufzeit des Tarifvertrages eine Sicherheit gegeben, ihren Arbeitsplatz zu erhalten, indem der Ausspruch betriebsbedingter Kündigung unter besondere zusätzliche Voraussetzungen gestellt wird. 138

Die Erhaltung des Betriebes als Produktionsstandort und die Sicherung der Arbeitsplätze kommt darüber hinaus in der Präambel zum Ausdruck. 139

Wenn dann die Tarifvertragsparteien in § 6 Abs. 2 Satz 4 Regelungen für Arbeitnehmer treffen, die – neben dem Erhalt einer Rente – betriebsbedingt gleichwohl ausscheiden, so macht dies erkennbar, dass hiermit lediglich solche Arbeitnehmer gemeint sind, die ihr Arbeitsverhältnis verlieren, nicht aber solche, die ihr Arbeitsverhältnis behalten, wenngleich ein Wechsel in der Person des Arbeitgebers eintritt. 140

Nur für diejenigen Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz nicht erhalten konnten, obwohl sie durch zunächst unbezahlte Mehrarbeit zur wirtschaftlichen Stabilisierung der Beklagten zu 2 beigetragen haben, soll eine Auszahlung vorgenommen werden, weil die Arbeitnehmer zwar in Vorleistung getreten sind, das damit beabsichtigte Ziel des Erhalts des Arbeitsverhältnisses letztlich nicht erreicht werden konnte. 141

Erkennbarer Sinn und Zweck der Verbindung zwischen Erschwerung betriebsbedingter Kündigungen und Ableistung zunächst unbezahlter Mehrarbeit ist daher die Sicherung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers. Verliert er sein Arbeitsverhältnis nicht, gibt es keine Veranlassung, ihn außerhalb der Regelung, teilweise Zahlungen bei Erreichen einer bestimmten Umsatzrendite vorzunehmen, mit einer Zahlung zu bedenken. 142

cc) Richtig ist allerdings, dass sich die tarifliche Regelung auf einen speziellen Arbeitgeber bezog, für den eine Sanierungsbedürftigkeit als gegeben erachtet wurde. Sinn und Zweck der tariflichen Regelung war daher, diesem Unternehmen wirtschaftlich zu helfen. 143

Eine solche Zweckbestimmung kann jedoch nicht mehr dann angenommen werden, wenn bei einem Teil der Arbeitnehmer die Arbeitsverhältnisse auf ein anderes Unternehmen übergehen. Ob für einen solchen Betriebs(teil)erwerber ein Sanierungsbedürfnis in gleicher Weise besteht, lässt sich im Vorhinein überhaupt nicht erkennen, weil ohne Kenntnis eines solchen Erwerbers keine Beurteilung darüber angestellt werden kann, in welchen wirtschaftlichen Verhältnissen sich dieser befindet. 144

An den Fall, dass das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers zwar nicht mehr zur Beklagten zu 2 besteht, unverändert aber auf einen Betriebsteilerwerber übergeht, haben die Tarifvertragsparteien daher offensichtlich nicht gedacht. 145

Dies ergibt sich daraus, dass die Tarifvertragsparteien Ansprüche auf Auszahlung grundsätzlich an eine wirtschaftliche Gesundung eines bestimmten Unternehmens angeknüpft haben, andererseits Zahlungsansprüche für die Fälle begründet haben, dass ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis verliert. 146

c) Die tarifliche Bestimmung enthält daher eine Lücke, die jedoch nicht im Rahmen einer ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden kann.	147
Eine Ausfüllung von Tariflücken durch ergänzende Tarifvertragsauslegung kommt nur dann in Betracht, wenn eine unbewusste Lücke vorliegt, sie kommt nicht in Betracht bei offenen, bewussten Lücken. Voraussetzung hierfür ist, dass aus den tariflichen Bestimmungen der Wille der Tarifvertragsparteien erkennbar wird, für den angegebenen Geltungsbereich eine abschließende Regelung zu schaffen (BAG 04.09.1991, EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 92; BAG 20.02.2000, EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 32; BAG 19.12.2006, EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 187).	148
Vorliegend lässt sich den tarifvertraglichen Bestimmungen zwar entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien an den Fall des Ausscheidens eines Arbeitnehmers im Sinne von Beendigung des Arbeitsverhältnisses abschließend gedacht haben, nicht jedoch das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses infolge eines Betriebs(teil)überganges bedacht haben, bei dem das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers zu einem Erwerber übergeht, demgegenüber ein Sanierungsbedürfnis jedenfalls unbekannt ist. Die tariflichen Bestimmungen stellen immer auf die Sanierungsbedürftigkeit und die wirtschaftlichen Verhältnisse der Beklagten zu 2 ab. Es lässt sich daher nicht ersehen, dass die Tarifvertragsparteien eine vollständige Regelung schaffen wollten auch für eine solche Fallgestaltung.	149
Eine Möglichkeit, diese Lücke zu schließen, besteht jedoch nur dann, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte dafür ergeben, wie die Tarifvertragsparteien den Sachverhalt bei Kenntnis der Lücke geregelt hätten (BAG 03.11.1998, EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 31; BAG 20.07.2000, aaO.).	150
Eine solche Auslegung scheidet daher dann aus, wenn verschiedene Möglichkeiten bestehen, die Lücke zu schließen. In einem solchen Fall muss es allein den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben, zu entscheiden, welche Lösungsmöglichkeit gewählt werden soll, eine Ausfüllung der Lücke durch ein Gericht kommt diesfalls wegen unzulässigen Eingriffs in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie nicht in Betracht.	151
Vorliegend käme ein Schließen der Lücke auf verschiedene Weise in Betracht.	152
Denkbar wäre, dass die Tarifvertragsparteien im Falle des Überganges des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber gleichfalls einen Auszahlungsanspruch festgelegt hätten.	153
Denkbar wäre jedoch auch, einen Auszahlungsanspruch beim neuen Arbeitgeber an dortige wirtschaftliche Verhältnisse oder andere Voraussetzungen anzuknüpfen.	154
Ausreichend sichere Anhaltspunkte dafür, in welcher Weise die Tarifvertragsparteien diese Fallgestaltung gelöst hätten, sind nicht gegeben, sodass eine Lückenausfüllung nicht in Betracht kam.	155
3) Nichts anderes ergibt sich für Guthaben, die der Kläger unter der Laufzeit des Tarifvertrages vom 08.06.2001 erarbeitet hat.	156
Nach den dargestellten Kriterien zur Tarifvertragsauslegung führt die Auslegung der Bestimmung in § 2 d) vierter Spiegelsprich zu keinem anderen Ergebnis.	157

a) Diese tarifliche Bestimmung stellt vom Wortlaut her nicht einmal auf ein Ausscheiden, 158
sondern auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab, wodurch schon vom Wortlaut
her umso mehr erkennbar wird, dass es um den Verlust des Arbeitsverhältnisses aufseiten
des Arbeitnehmers geht.

Haben die Tarifvertragsparteien in entsprechender Weise im Übrigen die Bestimmungen 159
im Tarifvertrag vom 15.12.2004 fortschreiben wollen, spricht dies auch für die dortige
tarifliche Bestimmung umso mehr dafür, unter dem Begriff des "Ausscheidens" einen Verlust
des Arbeitsverhältnisses zu verstehen.

b) Zwar lässt sich dieser tariflichen Bestimmung keine Verknüpfung mit einer 160
Erschwerung betriebsbedingter Kündigungen oder gar einem Ausschluss von
Kündigungen verbinden; gleichwohl ging es auch bei diesem Tarifvertrag um die Sanierung
bestimmter Unternehmen, zu denen die Beklagte zu 2 gehörte.

Aus den zum Tarifvertrag vom 15.12.2004 dargestellten Gründen liegt daher auch 161
insoweit eine unbewusste Regelungslücke vor, die allerdings nicht im Wege der
ergänzenden Tarifvertragsauslegung geschlossen werden konnte.

C. 162

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 ZPO 163
zu tragen.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung war die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. 164