

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

5 Sa 460/13

4 Ca 1619/13

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 15.01.2015

Rechtsvorschriften: § 1 MTV für das Versicherungsvermittlungsgewerbe

Leitsatz:

Die Vorschriften des Anwendungsbereiches eines Tarifvertrages haben sowohl eine schuldrechtliche als auch normative Regelungskomponente. Die zur Anwendung kommenden Auslegungsregeln sind abhängig von den Streitparteien und dem Streitgegenstand.

Urteil:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.07.2013, Aktenzeichen: 4 Ca 1619/13, abgeändert.
2. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 3.640,00 (in Worten: Euro Dreitausendsechshundertvierzig) brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
3. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 861,00 (in Worten: Euro Achthunderteinundsechzig) brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 680,00 (in Worten: Euro Sechshundertachtzig) brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.

- 2 -

5. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 1.064,00 (in Worten: Euro Eintausendvierundsechzig) brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
6. Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bedingungen der Tarifverträge für das Versicherungsvermittlergewerbe Anwendung finden.
7. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
8. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Zahlungsansprüche der Klägerin und die Anwendbarkeit des Tarifvertrages für das Versicherungsvermittlungsgewerbe auf das Arbeitsverhältnis der Parteien.

Die Klägerin ist seit dem 01.02.2011 bei dem Beklagten als Vertriebsassistentin mit einem monatlichen Bruttogehalt von EUR 1.600,- bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt. Die Klägerin befindet sich seit 11.07.2012 in Mutterschutz und seit 25.10.2012 in Elternzeit. Sie ist geschieden und lebt mit zwei unterhaltsberechtigten Kindern in einer Hausgemeinschaft. Die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di, der Beklagte ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V..

Der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V. und die Deutsche Angestellten-gewerkschaft, Bundesvorstand, schlossen den Manteltarifvertrag (nachfolgend MTV)

für das Versicherungsvermittlergewerbe (BVK) Stand 12.05.1999 (TR 27-160 ab 93).
Auszugsweise lautet der Manteltarifvertrag wie folgt:

„§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. (...) Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf
 - a. Arbeitnehmer in Betrieben, die regelmäßig weniger als zwei Arbeitnehmer beschäftigen;
 - b. Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit nicht länger als drei Monate oder nebenberuflich ausüben

(...)“

Zu § 1 Ziff. 2 Abs. 3 gibt es eine Protokollnotiz wie folgt:

Der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V. empfiehlt seinen Mitgliedern, diesen Tarifvertrag für alle Mitarbeiter anzuwenden.

Zu § 1 Ziff. 2 Abs.3 b) gibt es folgende Protokollnotiz:

Nebenberuflich ist eine Tätigkeit jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr als 25 Prozent der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit beschäftigt ist.

Der Beklagte beschäftigt neben der Klägerin mindestens einen weiteren Mitarbeiter (L...) auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung.

Die Klägerin hat mit Schreiben ihrer Gewerkschaft ver.di vom 05.11.2012 beim Beklagten eine tarifliche Sonderzahlung (§ 3 Abs. 7 MTV) für das Kalenderjahr 2011 und 2012 sowie Zahlung einer Haushaltszulage (§ 8b MTV) für 21 Monate der Beschäftigung geltend gemacht. Darüber hinaus forderte die Klägerin vom Beklagten für den Zeitraum Februar 2011 bis einschließlich Juni 2012 vermögenswirksame Leistungen für 17 Monate in Höhe von jeweils EUR 40,--. Weiterhin wurde von der Klägerin geltend gemacht eine Verantwortungszulage (§ 7 Abs. 1 MTV) da ihr ständig und wiederkehrend die Verantwortung für die Arbeitsleistung, Einarbeitung und die Weiterbildung der im Innendienst tätigen Mitarbeiter übertragen worden sei. Zusätzlich kämen dauerhaft Servicearbeiten für die Mitar-

beiter während deren pflichtgemäßer regelmäßiger wöchentlicher Anwesenheitszeiten im Büro dazu. Darüber hinaus hätte die Klägerin während deren Abwesenheit weitergehende Verantwortung und insoweit vertretend koordinierende Arbeiten zu übernehmen und Entscheidungen vorzubereiten und zu treffen. Der Beklagte hat mit Schreiben vom 19.11.2012 die Forderung abgelehnt mit der Behauptung, er sei nicht Mitglied im Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V.. Diese Behauptung hat er im folgenden Prozess nicht weiter aufrechterhalten.

Mit ihrer Klage vom 04.03.2013 verfolgt die Klägerin die bereits außergerichtlich geltend gemachten Ansprüche weiter. Insbesondere ist sie der Auffassung, dass der Manteltarifvertrag vom 07.05.1999 für das Versicherungsvermittlergewerbe auf das Beschäftigungsverhältnis der beiden Parteien kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung fände. Der Beklagte beschäftige neben der Klägerin und Herrn L... noch Frau P... als weitere Mitarbeiterin mit einer Wochenarbeitszeit von 9,23 Stunden. Darüber hinaus seien beim Beklagten auch die Außendienstmitarbeiter H... und S... in Vollzeit beschäftigt gewesen. Herr H... sei bis Januar 2012 und Herr S... bis Juni 2011 beim Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Nach deren Ausscheiden seien deren Aufgaben auf einen Herrn Ho... übertragen worden, der für den Beklagten ab 2013 tätig sei.

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, 3.640,-- EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, 861,-- EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
3. Der Beklagte wird verurteilt, 680,-- EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, 1.064,-- EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.

5. Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bedingungen der Tarifverträge für das Versicherungsvermittlergewerbe Anwendung finden.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat eingewandt, der Tarifvertrag sei nicht anzuwenden, da der Anwendungsbereich insoweit nicht eröffnet sei. Der Beklagte trägt vor, der Mitarbeiter Herr L... sei im Jahr 2011 durchschnittlich knapp über 6 ½ Stunden pro Woche und im Jahr 2012 durchschnittlich knapp über 8 Stunden pro Woche tätig gewesen. Die Mitarbeiterin Frau P... sei ausschließlich aufgrund eines besonderen Bedarfes von Oktober 2011 bis Januar 2012 auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung mit ca. 34 Stunden pro Monat beschäftigt gewesen. Die Herren H... und S... seien beim Beklagten nicht angestellt gewesen, sondern als selbständige Handelsvertreter für den Beklagten tätig gewesen. Der für diese beiden Herren eingestellte Ersatzmitarbeiter sei nicht zu berücksichtigen, da er erst ab 2013 für den Beklagten tätig sei.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 23.07.2013 wie folgt erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert wird auf 7.245,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass der betriebliche Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages nicht eröffnet sei. Die Regelung „weniger als zwei Arbeitnehmer“ sei dahingehend auszulegen, dass Teilzeitkräfte nur entsprechend den Anteilen der geleisteten Wochenarbeitszeiten zur tariflich vorgesehenen Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen und zu berechnen seien. Zwar sei der Wortlaut der Vereinbarung nicht eindeutig, da mit dem Ausdruck „weniger als zwei Arbeitnehmer“ so-

wohl eine Berechnung nach der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer als auch eine Berechnung anteilig nach der Wochenarbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer gemeint sein könne. Aus der Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 2 Abs. 3 b sei jedoch ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien eine Berechnung anhand des prozentualen Anteils an der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gemeint hätten. Darüber hinaus sei es widersprüchlich, Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 25 Prozent der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vom Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages für das Versicherungsvermittlungsgewerbe herauszunehmen, sie aber innerhalb derselben Regelung eines Tarifvertrages zugunsten eines Mitarbeiters mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mehr als 25 Prozent wie einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zu zählen. Die Regelungen in Ziffer 1, Ziffer 2 Abs. 3 a und b des Manteltarifvertrages würden miteinander korrespondieren. Dafür, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des persönlichen bzw. betrieblichen Anwendungsbereiches unterschiedliche Maßstäbe hätten anwenden wollen, gäbe es keine Hinweise. Entsprechend dieser vorgenommenen Auslegung des Manteltarifvertrages habe die Klägerin nicht ausreichend dargelegt, dass der Beklagte regelmäßig zwei Arbeitnehmer beschäftige, so dass die Ansprüche der Klägerin nicht bestünden und die Klage abzuweisen sei.

Das Endurteil des Arbeitsgerichtes ist den anwaltlichen Prozessvertretern der Klägerin ausweislich ihres Empfangsbekennnisses am 07.08.2013 zugestellt worden. Diese haben mit Schriftsatz vom 05.09.2013, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am gleichen Tag, Berufung gegen das Urteil eingelegt. Sie haben diese Berufung mit am 07.10.2013 eingegangenem Schriftsatz vom 04.10.2013 begründet.

In der Begründung ihrer Berufung ist die Klägerin nach wie vor der Auffassung, dass beim betrieblichen Anwendungsbereich des Tarifvertrages nicht auf eine zeitanteilige Berechnung nach der Wochenarbeitszeit abzustellen sei, sondern auf das „Kopfprinzip“. Darüber hinaus seien die Mitarbeiter H... und S... auch nicht als selbständige Handelsvertreter beschäftigt gewesen, sondern seien weisungsgebunden gewesen, so dass sie als Arbeitnehmer zu qualifizieren seien. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass Herr Ho... als Nachfolger der ausgeschiedenen Außendienstler regelmäßig beim Beklagten beschäftigt sei.

Die Klägerin und Berufungsklägerin stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.07.2013, zugestellt am 07.08.2013, Aktenzeichen: 4 Ca 1619/13, wird abgeändert.
2. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 3.640,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
3. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 861,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 680,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
5. Der Beklagte wird verurteilt, EUR 1.064,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.11.2012 an die Klägerin zu zahlen.
6. Es wird festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bedingungen der Tarifverträge für das Versicherungsvermittlergewerbe Anwendung finden.
7. Die Revision wird zugelassen.

Der Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt dagegen:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Berufungsbeklagte hält das arbeitsgerichtliche Urteil für zutreffend und schließt sich der Argumentation des Arbeitsgerichtes an. Er meint, dass der betriebliche Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages nicht nach Köpfen, sondern quotal nach der Wochenarbeitszeit zu berechnen sei. Der Beklagte beschäftige im Sekretariatsbereich lediglich Frau F... mit 25 Stunden als Vertretung für die Klägerin, als dauerhafte Aushilfe sei Herr L... mit durchschnittlich 8 Stunden pro Wochen beschäftigt, Frau P... sei lediglich in dem Zeitraum Oktober 2011 mit unter 10 Wochenstunden aushilfsmäßig tätig gewesen. Die Herren H... und S... seien als selbständige Handelsvertreter für den Beklagten tätig gewe-

sen. Sie seien nicht weisungsgebunden gewesen und auch sonst nicht in den Betrieb des Beklagten eingegliedert gewesen. Auf den Nachfolger im Außendienst für die Herren H... und S... komme es nicht an, da dieser erst ab 2013 für den Beklagten tätig geworden sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Endurteil, auf die Niederschrift über die Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 15.01.2015 und auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht eingereichte und auch begründete Berufung ist in der Sache begründet.

I.

Die Klage ist zulässig. Dies gilt insbesondere auch für den Feststellungsantrag. Die Voraussetzungen des § 256 ZPO sind erfüllt.

Der Antrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie – wie vorliegend – auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 – Rdnr. 19 m.w.N.).

II.

Die Klage ist auch begründet. Das Beschäftigungsverhältnis der beiden Parteien unterfällt dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das Versicherungsvermittlergewerbe (BVK, Stand 12.05.1999).

1.

- a) Nachdem die beiden Parteien darüber streiten, inwieweit ihr Beschäftigungsverhältnis dem Geltungsbereich des MTV unterliegt, ist eine Auslegung des § 1 MTV erforderlich.

Den Vorschriften eines Tarifvertrages, die den Geltungsbereich eines Tarifvertrages regeln, kommt sowohl normative als auch schuldrechtliche Bedeutung zu.

Abhängig von den Streitparteien mit dem jeweiligen Streitgegenstand bestimmen sich die jeweiligen Auslegungsregeln.

Im streitgegenständlichen Fall ist der normative Bereich des Tarifvertrages betroffen, da der Streit nicht zwischen den Tarifvertragsparteien geführt wird. Die Frage des Geltungsbereichs ist Grundvoraussetzung für die Anwendbarkeit des Tarifvertrages über Inhalt, Abschluss oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 4 TVG).

- b) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. 19.09.2007 – 4 AZR 670/06 –) folgt die Auslegung des normativen Teiles eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Ge-

richte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung, ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

- c) Zunächst ist festzuhalten, dass der Wortlaut der tarifvertraglichen Regelung in §§ 1 Ziffer 2 a (MTV) eindeutig ist. Im betrieblichen Anwendungsbereich haben die Tarifvertragsparteien die Ausnahme aufgestellt, dass der Tarifvertrag nicht in Betrieben gilt, die regelmäßig weniger als zwei Arbeitnehmer beschäftigen. Eine Einschränkung dahingehend, dass Teilzeitbeschäftigte nur zeitanteilig berücksichtigt werden, wurde von den Tarifvertragsparteien nicht normiert. Erfolgt eine solche Einschränkung in Rechtsnormen jedoch nicht, wird regelmäßig eine Berechnung nach Köpfen vorgenommen (siehe hierzu ErfK, 15. Aufl., in § 3 Pflegezeitgesetz Rdnr. 1, § 8 TzBfG Rdnr. 10, § 9 BetrVG Rdnr. 2, jeweils m.w.N.). Eine lediglich zeitanteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten setzt eine ausdrückliche Regelung wie z.B. in § 23 KSchG voraus.

In diesem Zusammenhang weist die Beklagtenpartei allerdings zutreffend darauf hin, dass bei einem solchen Verständnis die Tarifvertragsparteien dann sinnvollerweise die Formulierung gewählt hätten, „...die regelmäßig einen Arbeitnehmer beschäftigen.“

- d) Soweit man den Tarifwortlaut nicht als eindeutig ansieht, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei ist abzustellen auf den tariflichen Zusammenhang. Zutreffend hat das Erstgericht festgestellt, dass es widersprüchlich ist, Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 25 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vom Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages für das Versicherungsvermittlungsgewerbe herauszunehmen, sie aber innerhalb derselben Regelung eines Tarifvertrages zugunsten eines Mitarbeiters mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mehr als 25 % wie einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zu zählen. Das Erstgericht hat hier formuliert, dass die Regelungen in §§ 1 Ziffer 2 Abs. 3 a und b des Manteltarifvertrages für das Versicherungsvermittlungsgewerbe korrespondieren

würden. Die Regelung in § 1 Ziffer 2 a des Manteltarifvertrages für das Versicherungsvermittlungsgewerbe sei betriebsbezogen, die Regelung in § 1 Ziffer 2 b des Manteltarifvertrages für das Versicherungsvermittlungsgewerbe dagegen arbeitnehmerbezogen. Dafür, dass für die beiden Regelungen a und b unterschiedliche Maßstäbe gelten sollten, sei nichts ersichtlich. Zwingend ist diese Schlussfolgerung der korrespondierenden Wirkungsweise jedoch nicht, da sich die Tarifvertragsparteien durchaus der unterschiedlichen Regelungsbedeutung bewusst gewesen sein konnten. Zumindest ist es im tariflichen Anwendungsbereich üblich, in den betrieblichen, persönlichen und räumlichen Anwendungsbereich zu unterscheiden. Zu fragen ist auch, warum die Tarifvertragsparteien im persönlichen Anwendungsbereich eine zeitanteilige Komponente aufgenommen haben, aber nicht im betrieblichen Geltungsbereich. Auch die Protokollnotiz 1 zu § 1 Ziffer 2 Abs. 3, wonach der Bundesverband deutscher Versicherungskaufleute e.V. seinen Mitgliedern empfiehlt, diesen Tarifvertrag für alle Mitarbeiter anzuwenden, ist zumindest ein Indiz dafür, dass die Tarifvertragsparteien die Ausnahmeregelungen so klein wie möglich halten wollten.

- e) Nachdem mehrere Auslegungsergebnisse denkbar sind, gebührt im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG vom 22.04.2010, 6 AZR 962/08). Diese Anforderung erfüllt lediglich eine Berechnungsweise nach Köpfen. Eine zeitanteilige Berechnung führt dazu, dass die Frage der Anwendbarkeit lediglich vom Arbeitgeber verlässlich beantwortet werden kann. Dem Arbeitnehmer werden regelmäßig die hierzu notwendigen Daten hinsichtlich zeitanteiliger Beschäftigung anderer Arbeitnehmer fehlen. Es wird ihm auch nicht zugemutet werden können, dass er sich diese Daten im Rahmen einer Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber beschafft. Aus dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit und der Transparenz ist einer Berechnungsweise nach dem Kopfprinzip eindeutig der Vorrang einzuräumen. Sie entspricht auch dem von den Parteien gewählten Wortlaut.
- f) Für die Auslegung schuldrechtlicher Bestimmungen von Tarifverträgen gilt nichts wesentlich anderes als für die Auslegung von Tarifnormen. Zwar gehört der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages dem Vertragsrecht an und finden deshalb im Prinzip die allgemeinen in §§ 133, 157 BGB niedergelegten Auslegungsgrundsätze Anwendung.

Dabei sind die Auslegungsregeln jedoch im Wesentlichen gleich gestaltet (siehe hierzu BAG 21.01.2014, 3 AZR 362/11, Rdnr. 57 m.w.N.). Auch nach diesen Auslegungsregeln ergibt sich das gleiche Ergebnis.

Nachdem der Beklagte unstreitig während dem laufenden Beschäftigungsverhältnis noch einen weiteren Mitarbeiter (L...) beschäftigt hat, ist die Ausnahmeregelung in § 1 Ziffer 2 des Manteltarifvertrages vom 07.05.1999 auf den Beklagten nicht anzuwenden. Nach dem unstreitigen Sachvortrag der beiden Parteien liegt eine beiderseitige Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG) vor.

III.

1. Der Anspruch der Klägerin entsprechend Ziffer 1 des Klageantrages für die Zahlung einer Sonderzahlung ergibt sich aus § 3 Abs. 7 des Manteltarifvertrages. Bei Eintritt/Austritt bzw. Elternzeit während des Kalenderjahres besteht der Anspruch lediglich anteilig für volle Monate. Damit ergibt sich folgende Berechnung: 130 % von EUR 1.600,- brutto = EUR 2.080,- brutto für das Kalenderjahr 2011. 11/12 von EUR 2.080,- brutto ergibt einen Zahlungsbetrag von EUR 1.907,- brutto und für das Kalenderjahr 2012 10/12 von EUR 2.080,- brutto ergibt einen Zahlungsbetrag von EUR 1.733,- brutto und damit einen Gesamtbetrag von EUR 3.640,- brutto.
2. Die von der Klägerin mit Ziffer 2 des Klageantrags beanspruchte Haushaltszulage ergibt sich nach § 8 b des Manteltarifvertrages i.V.m. § 3 des Gehalttarifvertrages entsprechend der Tarifvereinbarung vom 05.10.2010. Die Klägerin hat die Anspruchsvoraussetzungen dargelegt. Der Arbeitgeber hat diese nicht bestritten. Für die 21 Monate Beschäftigungsdauer der Klägerin ergibt sich daher ein Zahlungsbetrag von EUR 861,- netto.
3. Der mit Ziffer 3 des Klageantrags geltend gemachte Betrag für vermögenswirksame Leistungen ergibt sich aus der Tarifvereinbarung über vermögenswirksame Leistungen für das Versicherungsvermittlungsgewerbe Stand 01.04.2009. Der Anspruch besteht von Februar 2011 bis einschließlich Juni 2012 für 17 Monate in Höhe von EUR 40,-

netto. Dies ergibt einen Gesamtbetrag von EUR 680,-- netto.

4. Die mit Ziffer 4 des Klageantrags geltend gemachte Verantwortungszulage ergibt sich aus § 7 Abs. 1 des Manteltarifvertrages in Verbindung mit § 3 des Gehalttarifvertrages und der Tarifvereinbarung vom 05.10.2010. Auch hier hat die Klägerin die Anspruchsvoraussetzungen dargelegt. Dies wurde vom Beklagten nicht bestritten, so dass die Verantwortungszulage für 16 Beschäftigungsmonate von Februar 2011 bis Juni 2012 in Höhe von insgesamt EUR 1.064,-- brutto besteht.
5. Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1 BGB i.V.m. § 247 BGB.
6. Nachdem die Klage auch im Feststellungsantrag begründet ist, war ihr in vollem Umfang stattzugeben. Auf die Berufung der Klägerin war daher das erstinstanzliche Urteil entsprechend abzuändern.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91 ZPO.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

- 14 -

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Knauber
Ehrenamtlicher
Richter

Bickert
Ehrenamtliche
Richterin