

3 Sa 526/15
33 Ca 10325/14
(ArbG München)

Verkündet am: 03.12.2015

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

E.
E-Straße, E-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte C.
C-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Pompe und Hofmann

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 13.02.2015 – 33 Ca 10325/14 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung einer persönlichen Zulage.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.08.1990 als vollbeschäftigter Arbeiter auf unbestimmte Zeit beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis einschließlich der Einreihung und Entlohnung nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes (MTB II) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung. 2010 betrug die tarifliche Wochenarbeitszeit 39 Stunden.

Auf das Arbeitsverhältnis findet deshalb der Tarifvertrag über die sozialverträglichen Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001 (TV UmBw) Anwendung, der u.a. regelt:

„§ 6 Einkommenssicherung

- (1) Verringert sich bei Beschäftigten auf Grund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber das Entgelt, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Entgelt gewährt, das ihnen in*

ihrer bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. Als Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

a) das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD)

- ...
- (3) *Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Ungeachtet von Satz 1 verringert sie sich ... bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung*
- ...
- Ungeachtet der Sätze 1 bis 4 verringert sich die persönliche Zulage um die Summe der Entgeltsteigerungen nach § 17 Abs. 4 TVöD, aus Maßnahmen nach §§ 8 und 9 TVÜ-Bund, aus persönlichen Zulagen nach § 14 TVöD, § 10 und § 18 TVÜ-Bund.*
- (4) *Wird mit Beschäftigten auf deren Antrag nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verringert sich die persönliche Zulage entsprechend.*
- (5) *Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 TVöD) berücksichtigt...“*

Zum 01.09.2009 wechselte der Kläger im Rahmen einer Maßnahme i.S.d. § 1 TV UmBw seine Beschäftigung und erhielt eine persönliche Zulage nach § 6 Abs. 1 TV UmBw, die sich anlässlich einer Tarifierhöhung nach § 6 Abs. 3 TV UmBw ab dem 01.05.2010 auf monatlich € 111,55 brutto belief.

Mit Schreiben vom 06.04.2010 beantragte der Kläger eine Arbeitszeitverkürzung auf die Hälfte seiner üblichen Arbeitsstunden im Rahmen der neuen Gesetzgebung für pflegende Angehörige zum 01.05.2010, um seine Ehefrau bei der Pflege seiner schwererkrankten Mutter helfen zu können. Daraufhin schlossen die Parteien am 24.04.2010 einen Änderungsvertrag ab, in dem es u.a. hieß:

„Herr A. wird vom 01.05.2010 bis 31.10.2010 wegen Pflege eines Angehörigen nach dem Pflegezeitgesetz als nichtvollbeschäftigter Arbeitnehmer mit 19 Stunden 30 Minuten wöchentlicher Arbeitszeit weiterbeschäftigt.

Es wird Folgendes zusätzlich vereinbart: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeitwird durch den Leiter der Beschäftigungsstelle schriftlich festgelegt.

Die übrigen im Arbeitsvertrag vom 01.08.1990 getroffenen Vereinbarungen bleiben von diesem Änderungsvertrag unberührt.“

In der Zeit vom 01.05.2010 bis 31.10.2010 arbeitete der Kläger die vereinbarten 19 Stunden 30 Minuten wöchentlich und nahm am 01.11.2010 wieder seine Vollbeschäftigung auf. Die Beklagte zahlte dem Kläger ab dem 01.05.2010 eine um 50 % verringerte persönliche Zulage, die sie auch ab 01.11.2010 nach Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf Vollzeit beibehielt.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil v. 15.09.2010 – 12 Sa 56/09 – Beck RS 2010, 74403) hat zu der Frage, ob die Tarifparteien bei der Vereinbarung des § 6 Abs. 4 TV UmBw auch die Fallgestaltung bedacht haben, wonach die *im Zeitpunkt der Umsetzung* der Rationalisierungsmaßnahme vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zunächst befristet abgesenkt und sodann wieder erhöht wird, Auskunft eingeholt. Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat mitgeteilt, diese Konstellation sei kein ausdrücklicher Verhandlungsgegenstand gewesen. Das Bundesministerium des Innern hat demgegenüber ausgeführt, auch diese Fallgestaltung sei anlässlich der Tarifverhandlungen bedacht worden. Die Tatbestände, die zu einer Erhöhung der persönlichen Zulage führten, seien abschließend aufgeführt worden. Im Falle einer (befristeten) Verringerung der Arbeitszeit, die auf Wunsch des Arbeitnehmers zustande gekommen sei, sei diesem zu unterstellen, dass er bewusst Einkommenseinbußen in Kauf genommen habe. Solche Einkommenseinbußen seien vom Arbeitgeber nicht auszugleichen.

Mit Schreiben vom 25.02.2011 machte der Kläger u.a. die Erhöhung der persönlichen Zulage auf 100 % ab dem 01.11.2010 geltend. Nach Ablehnung durch die Beklagte mit Schreiben vom 25.02.2011 hat er die vorliegende Klage erhoben, die am 29.04.2011 beim Arbeitsgericht München eingegangen und der Beklagten am 06.05.2011 zugestellt worden ist. Der Kläger begehrt die Zahlung der monatlichen Differenzbeträge zwischen der ursprünglichen Entgeltsicherung auf dem Niveau der Vollbeschäftigung und der ab 01.11.2010 geleisteten Entgeltsicherung auf dem Niveau der Teilzeitbeschäftigung.

Der Kläger habe einen Anspruch auf Zahlung der ursprünglichen Zulage aus dem Änderungsvertrag vom 28.04.2010 i.V.m. dem Arbeitsvertrag vom 01.08.1990. Mit Ausnahme der befristeten Arbeitszeitverringerung sei der ursprüngliche Arbeitsvertrag bestehen geblieben. Nach dem Sinn und Zweck des TV UmBw solle das Einkommen gesichert werden, das der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme

bezogen habe, d.h. im Fall des Klägers die 100 %ige persönliche Zulage nach § 6 Abs. 1 TV UmBw. Zudem würde das Ziel des Pflegezeitgesetzes unterlaufen werden, wenn der Kläger bei Wahrnehmung einer Pflegezeit von sechs Monaten erhebliche Einbußen auf Dauer in Kauf nehmen müsste, die sich u.a. auch auf das Sterbegeld auswirken würden. Darüber hinaus ergebe sich der Anspruch aufgrund des TV UmBw.

Unter Berücksichtigung der Tariferhöhungen, für die im Einzelnen auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, Seite 4, Bezug genommen wird, hat der Kläger erstinstanzlich beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger 2.935,09 € brutto nebst 5% Zinsen über den Basiszinssatz jeweils aus

- € 55,78 seit 01.12.2010 und 01.01.2011
- € 56,11 seit 01.02.2011, 01.03.2011, 01.04.2011, 01.05.2011, 01.06.2011, 01.07.2011 und 01.08.2011
- € 56,39 seit 01.09.2011, 01.10.2011, 01.11.2011, 01.12.2011, 01.01.2012, 01.02.2012 und 01.03.2012
- € 58,36 € seit 01.04.2012, 01.05.2012, 01.06.2012, 01.07.2012, 01.08.2012, 01.09.2012, 01.10.12, 01.11.2012, 01.12.2012 und 01.01.2013,
- € 59,18 € seit 01.02.2013, 01.03.2013, 01.04.2013, 01.05.2013, 01.06.2013, 01.07.2013 und 01.08.2013
- € 60,01 € seit 01.09.2013, 01.10.2013, 01.11.2013, 01.12.2013, 01.01.2014, 01.02.2014 und 01.03.2014
- € 61,81 seit 01.04.2014, 01.05.2014, 01.06.2014, 01.07.2014, 01.08.2014, 01.09.2014, 01.10. 2014, 01.11.2014 und 01.12.2014

zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt:

Klageabweisung.

Es fehle an einer Anspruchsgrundlage für eine Erhöhung der persönlichen Zulage des Klägers bei Aufstockung auf Vollbeschäftigung. § 6 Abs. 4 TV UmBw regle die Reduzierung der persönlichen Zulage bei Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung. Aus seinem Wortlaut und bei seiner Auslegung, wie sie das Landesarbeitsgericht Baden Württemberg in seiner Entscheidung vom 15.09.2010 – 12 Sa 56/09 – vorgenommen habe, gebe § 6 Abs. 4 TV UmBw dem Kläger keinen Anspruch auf Aufstockung der persönlichen Zulage bei Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Selbst wenn von einer unbewussten Tariflücke auszugehen wäre, fehlten sichere Anhaltspunkte im Tarifvertrag dafür, welche der mehreren möglichen Regelungen die Tarifvertragsparteien in diesem Fall vorgenommen hätten. Eine Lückenausfüllung durch das Gericht wäre unzulässig. Weder der Arbeitsvertrag vom 01.08.1990 noch der Änderungsvertrag vom 28.04.2010 träge eine Aussage über die Entgeltsicherung nach § 6 TV UmBw. Es werde in § 2 des Arbeitsvertrages auf den TV UmBw und damit auf seinen § 6 verwiesen.

Durch Urteil vom 13.02.2015 – 33 Ca 10325/14 – hat das Arbeitsgericht München der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung der persönlichen Zulage i.H.v. 100 % ab dem 01.11.2010 begründe sich aus § 6 Abs. 1 TV UmBw, dessen Voraussetzungen der Kläger erfülle. Er sei Beschäftigter i.S.d. § 1 Abs. 1 TV UmBw sowie durch eine Maßnahme i.S.d. § 1 Abs. 1 TV UmBw betroffen. Auch habe er eine Verringerung seines Entgelts erlitten. § 6 Abs. 4 TV UmBw sei keine Aussage zu entnehmen, dass die Verringerung der Zulage auch nach Ende der vereinbarten Teilzeit weiter Bestand haben solle. Andere tarifliche Kürzungs-/Verringerungstatbestände seien nicht ersichtlich bzw. griffen nicht ein. Dieses Wortlautverständnis sei auch vom Sinn und Zweck der tariflichen Regelung des § 6 TV UmBw gedeckt. Es solle ein Einkommenschutz für die von Umstrukturierungs- bzw. Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer sichergestellt werden, und zwar auf dem Niveau, zu dem der Arbeitnehmer Einkommen im Zeitpunkt der Umsetzung dieser Maßnahmen bezogen habe. Der Kläger begehre lediglich Zahlung der Einkommenseinbußen, die er im Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme erlitten habe. Mit Ausnahme einer geringfügigen Zuviel-Forderung von € 61,81 sei die Klage deshalb begründet.

Gegen dieses, ihr am 21.05.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 09.06.2015 Berufung eingelegt und diese am 15.07.2015 begründet.

Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger nach Aufnahme der Vollbeschäftigung Anspruch auf eine entsprechende Erhöhung der persönlichen Zulage hat.

§ 6 Abs. 1 TV UmBw sei nicht anwendbar, weil die Tarifnorm eine Gewährung der persönlichen Zulage nur für den Fall vorsehe, dass die Entgeltreduzierung in einem kausalen Zusammenhang mit einer Rationalisierungsmaßnahme nach § 1 Abs. 1 TV UmBw stehe. Dies sei bei Vereinbarung von Teilzeit nicht der Fall. Der Wortlaut des § 6 Abs. 4 TV UmBw sei gleichfalls eindeutig. Die Fallgestaltung der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Zeitpunkt der Rationalisierungsmaßnahme sei nicht geregelt. Insoweit liege ein „beredtes“ Schweigen der Tarifvertragsparteien vor. Sie hätten keine Regelung in dem Sinne treffen wollen, dass die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu einer entsprechenden Anhebung der persönlichen Zulage führen sollte. Es müsse unterstellt werden, dass den Tarifvertragsparteien bekannt und geläufig sei, dass auch der umgekehrte Fall der in § 6 Abs. 4 UmBw geregelten Situation eintreten könne, nämlich eine Erhöhung der Arbeitszeit nach vorübergehender Arbeitszeitreduzierung. Auch gäbe es zum TV UmBw drei Änderungstarifverträge. Der letzte Änderungstarifvertrag vom 10.12.2010 sei nach dem PflegeZG vom 01.07.2008 in Kraft getreten. Dennoch hätten die Tarifvertragsparteien die Regelung in § 6 Abs. 4 TV UmBw unverändert gelassen. Für die Auslegung, die Tarifvertragsparteien hätten weder für eine befristete noch für eine unbefristete Arbeitszeitreduzierung eine Regelung zur Erhöhung der Zulage bei Aufstockung auf Vollzeit getroffen, spreche auch der Sinn und Zweck des § 6 TV UmBw. Mit der Besitzstandsregelung in § 6 Abs. 1 TV UmBw solle der Besitzstand gesichert werden, der sich ansonsten unmittelbar durch die Rationalisierungsmaßnahme i.S.d. § 1 Abs. 1 TV UmBw verschlechtern würde.

Die Beklagte beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 13. Februar 2015 – Az.: 33 Ca 10325/14 – wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Parteien hätten nur bezüglich der Arbeitszeit eine Änderung beschlossen. Der Kläger habe nicht gewollt, dass seine Vergütung einschließlich der Zulage auf Dauer abgeändert werde. Aufgrund einer sechsmonatigen Arbeitszeitverkürzung könne nicht gefolgert werden, dass ein Arbeitnehmer mit einer dauerhaften Reduzierung seines Lebensstandards einverstanden sei. Dies wäre auch mit dem Sinn und Zweck des PflegeZG und des TV UmBw nicht vereinbar.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 09.07.2015 (Bl. 115 bis 124 d. A.) und vom 23.10.2015 (Bl. 141 bis 143 d. A.) sowie des Klägers vom 20.08.2015 (Bl. 136 bis 140 d. A.) und die Niederschrift der öffentlichen Verhandlung vom 12.11.2015 (Bl. 144 bis 145 d. A.) Bezug genommen.

Die gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15.09.2010 – 12 Sa 56/09 – eingelegte Revision beim Bundesarbeitsgericht zum Geschäftszeichen 6 AZR 571/10 wurde anderweitig erledigt.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO.

- 9 -

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer persönlichen Zulage entsprechend einer Vollbeschäftigung ab 01.11.2010 bejaht und die Beklagte zur Zahlung der unstreitigen Differenzbeträge für die Zeit ab 01.11.2010 verurteilt.

1. Der geltend gemachte Anspruch steht dem Kläger aus seinem Arbeitsvertrag i.V.m. § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. § 6 Abs. 1 TV UmBw zu.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger mit Umsetzung der Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 TV UmBw im Jahr 2009 Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage nach § 6 Abs. 1 TV UmBw entsprechend seiner damaligen Vollbeschäftigung seit dem 01.11.2009 hatte.

2. Dieser arbeitsvertragliche Anspruch ist durch die Vereinbarung einer vom 01.05.2010 bis 31.10.2011 befristeten Beschäftigung wegen Pflege eines Angehörigen nach dem Pflegezeitgesetz als nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer mit 19 Stunden 30 Minuten wöchentlicher Arbeitszeit nicht abgeändert worden.

a) In dem die befristete Teilzeitbeschäftigung regelnden Änderungsvertrag vom 28.04.2012 haben die Parteien ausdrücklich vereinbart, dass die übrigen, im Arbeitsvertrag vom 01.08.1990 getroffenen Vereinbarungen unberührt vom Änderungsvertrag bleiben. Zu diesen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen gehört als Kernbestandteil des Arbeitsvertrages auch der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 611 Abs. 1 BGB, der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 28.04.2010 auch die Zahlung einer vollen persönlichen Zulage gem. § 6 Abs. 1 TV UmBw umfasste.

b) § 6 Abs. 4 TV UmBw schließt den vertraglichen Anspruch des Klägers auf Zahlung der persönlichen Zulage entsprechend seiner Vollbeschäftigung ab 01.10.2010 nicht aus. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm.

aa) Nach der st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in der tariflichen Norm seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorrang, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG Urteil v. 22.04.2010 – 6 AZR 962/08 – NZA 2011, 1293, Rn. 17 m.w.N.).

bb) Danach ist § 6 Abs. 4 TV UmBw nicht zu entnehmen, dass ein Arbeitnehmer, der nach einer nach dem Pflegezeitgesetz befristeten Teilzeit seine Vollbeschäftigung wieder aufnimmt, keinen Anspruch auf Zahlung der (vollen) Zulage i.S.d. § 6 Abs. 1 TV UmBw hat, wie sie ihm vor der Arbeitszeitreduzierung vertraglich zustand.

Nach dem Wortlaut bestimmt § 6 Abs. 4 TV UmBw, dass sich die persönliche Zulage verringert, wenn mit dem Beschäftigten nach Aufnahme der neuen Tätigkeit aufgrund der Rationalisierungsmaßnahme eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird. Dies entspricht der aus §§ 611 Abs. 1, 615 Satz 1 BGB folgenden Selbstverständlichkeit, dass sich die der Vergütung dem Umfang der erbrachten Arbeitsleistung anpasst. § 6 Abs. 4 TV UmBw sagt nach seinem Wortlaut nach jedoch nichts über die Dauer dieser Anpassung: Sie könnte lediglich für den Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung greifen oder auch darüber hinaus gelten.

Dem gegenüber indiziert die Tarifsystematik die Auslegung, dass die aufgrund einer Umstrukturierungs- bzw. Rationalisierungsmaßnahme gezahlte persönliche Zulage auf Dauer

dem begünstigten Arbeitnehmer zustehen soll. § 6 Abs. 1 TV UmBw, der die Voraussetzungen für die Zahlung der persönlichen Zulage benennt, enthält keine Regelung, unter welchen Voraussetzungen sie zu einem späteren Zeitpunkt entfallen oder gemindert werden sollte. § 6 Abs. 3 TV UmBw bestimmt, dass die persönliche Zulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teilnimmt und sichert ihren Wert in der Zukunft, wenngleich unter der Einschränkung bestimmter Anrechnungstatbestände. Nach § 6 Abs. 5 TV UmBw wird die persönliche Zulage sogar bei der Bemessung des Sterbegeldes und mithin post mortem berücksichtigt.

Für die Auslegung, dass die persönliche Zulage dem im Zeitpunkt der Rationalisierungsmaßnahme vollbeschäftigten Arbeitnehmer auch dann in voller Höhe (weiter-)gezahlt wird, wenn er ohne Änderung seines Arbeitsvertrages im Übrigen befristet Teilzeit arbeitet, spricht schließlich der Sinn und Zweck des § 6 TV UmBw. Die Tarifnorm dient dem Zweck, den Lebensstandard derjenigen Arbeitnehmer, die von einer Umstrukturierungs- oder Rationalisierungsmaßnahme betroffen sind, zu erhalten. Aus diesem Zweck der Einkommenssicherung folgt, dass das Einkommen abgesichert werden soll, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Umsetzung der Umstrukturierungs- bzw. Rationalisierungsmaßnahme bezog (vgl. LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 15.09.2010 – 12 Sa 56/09 – BeckRS 2010, 74403).

Dieser Zweck der Einkommenssicherung entfällt nicht, wenn der Arbeitnehmer befristet nach §§ 3, 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG bis max. 6 Monate Teilzeit arbeitet. Nach dieser kurzen Zeitspanne von wenigen Monaten sind die Einkommenseinbußen, die der Arbeitnehmer aufgrund der Umstrukturierungs- bzw. Rationalisierungsmaßnahme erlitten hat und die § 6 TV UmBw auszugleichen beabsichtigt, finanziell weiterhin spürbar. Eine dauerhafte Reduzierung der vor der Teilzeitbeschäftigung geltenden Zulagenhöhe würde auch dem Ziel des PflegeZG zuwider laufen, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern, § 1 PflegeZG. Die Beschäftigten würden im Hinblick auf die dauerhaften und jahrelangen Einkommenseinbußen, die sie infolge der Zahlung der persönlichen Zulage auf Teilzeitniveau trotz Vollbeschäftigung hinzunehmen hätten, die Pflege naher Angehöriger regelmäßig nicht übernehmen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes

in anderen Tarifvorschriften – § 29 Abs. 1 Satz 1 lit. e) TvöD-AT/TV-L – sogar eine Entgeltfortzahlungspflicht für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung i.S.d. § 2 Abs. 2 PflegeZG vorgesehen haben (vgl. ErfKomm/Gallner 16. Aufl. 2015, § 2, Rn. 4 m.w.N.) und damit zum Ausdruck gebracht haben, dass die Pflegebedürftigen naher Angehöriger ein besonderes Anliegen des öffentlichen Dienstherrn ist. Dass es ein Anliegen des Gesetzgebers ist, ergibt sich aus dem gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld nach § 2 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG i.V.m. § 44 a Abs. 3 SGB XI, der dem Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt für bis zu insgesamt 10 Arbeitstage dient.

Aus dem Umstand, dass die Tarifvertragsparteien trotz des Inkrafttretens des PflegeZG und mehrfacher Änderungen des TV UmBw die Regelung in § 6 Abs. 4 TV UmBw nicht geändert haben, kann nicht geschlossen werden, es läge „beredtes Schweigen“ der Tarifvertragsparteien vor, dass *generell* die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht zu einer entsprechenden Anhebung der persönlichen Zulage führen solle. Mit dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ist davon auszugehen, dass es in der Praxis äußerst vielfältige Formen der befristeten und unbefristeten Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gibt. Eben deshalb lässt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine persönliche Zulage nach Zeiten der Teilzeitbeschäftigung und Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung in voller Höhe gezahlt werden muss, nicht tarifvertraglich regeln. Die Tarifvertragsparteien konnten und können diese verschiedenen Gestaltungsformen nicht vorwegnehmen. Außerdem steht die Tarifauskunft, wie sie das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingeholt hat, der hier vertretenen Auslegung nicht entgegen. Die Tarifvertragsparteien haben unterschiedliche Auskünfte zu der Frage erteilt, ob die Erhöhung der Arbeitszeit im Anschluss an eine befristete Teilzeitbeschäftigung *im Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme* Gegenstand der Tarifverhandlungen gewesen ist. Diese Fragestellung entspricht nicht dem vorliegenden Sachverhalt, in dem der Kläger *im Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme* Vollzeit gearbeitet hat. Zudem übersieht die Beklagte mit der Annahme einer den Anspruch auf Zahlung einer vollen Zulage bei Vollbeschäftigung nach befristeter Teilzeitbeschäftigung ausschließenden Regelung in § 6 Abs. 4 TV UmBw, dass § 4 Abs. 3 TVG abweichende Vereinbarungen zu Gunsten des Arbeitnehmers zulässt. Wird zwischen den Arbeitsvertragsparteien geregelt, dass der ursprünglich entstandene Anspruch auf Zahlung der vollen Zulage bei Vollbeschäftigung von der Vereinbarung einer befristeten Teil-

zeitbeschäftigung unberührt bleibt, hat der Arbeitnehmer bei Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung Anspruch auf Zahlung der vollen Zulage.

Angesichts dieses zweifelsfreien Auslegungsergebnisses konnte das Gericht davon absehen, eine weitere Tarifauskunft zur Entstehungsgeschichte des TV UmBW einzuholen.

2. Der Zinsanspruch rechtfertigt sich aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

III.

Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

IV.

Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 und 2 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift 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 andere 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>

Dr. Eulers

Pompe

Hofmann