


Gericht:	LArbG Berlin-Brandenburg 19. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	26.07.2016	Norm:	§ 1 TVG
Aktenzeichen:	19 Sa 629/16	Zitiervorschlag:	LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. Juli 2016 – 19 Sa 629/16 –, juris
Dokumenttyp:	Urteil		

"Streikbruchprämie" - Auslegung eines tarifvertraglichen "Maßregelungsverzichts"

Orientierungssatz

§ 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Brandenburg (*TV-N BRB*) - 5. ÄndTV/TV-N BRB vom 12.05.2015 enthält ein Maßregelungsverzicht. Für einen Arbeitnehmer, der an dem betreffenden Streik teilgenommen hat, ergibt sich aus der tarifvertraglichen Regelung kein Anspruch auf die Zahlung einer Zulage, die der Arbeitgeber während eines Arbeitskampfes Arbeitnehmern für die Nichtbeteiligung am Streik zugesagt und gewährt hat.(Rn.30)

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 1 AZN 860/16)

Fundstellen

AE 2017, 25-26 (Gründe)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Eberswalde, 17. März 2016, Az: 3 Ca 894/15, Urteil
nachgehend BAG, 11. Oktober 2016, Az: 1 AZN 860/16, sonstige Erledigung: Rücknahme

Tenor

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das am 17.03.2016 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Eberswalde - 3 Ca 894/15 – abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Zahlung einer Zulage, die die Beklagte während des Arbeitskampfes Arbeitnehmern für die Nichtbeteiligung am Streik zugesagt und gewährt hat (*sog. Streikbruchprämie*).
- Der Kläger ist langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Brandenburg (*TV-N BRB*) Anwendung. Nachdem in der Entgeltrunde 2015 die Tarifverhandlungen zunächst gescheitert waren, rief die Gewerkschaft ver.di im Frühjahr 2015 zu Streikmaßnahmen auf. Im Zuge dieser Streikmaßnahmen wur-

- de im Zeitraum zwischen dem 27.04.2015 und dem 10.05.2015 auch der Betrieb der Beklagten bestreikt.
- 3 Mit Aushang der Geschäftsleitung der Beklagten (*Bl. 7 d.A.*), der am 27.04.2015 am schwarzen Brett im Betrieb der Beklagten erfolgte, sagte die Beklagte wie folgt ua. eine Zahlung zu:
- 4 „Darüber hinaus werden wir während des Streiks den Arbeitnehmern welche sich nicht am Streik beteiligen eine Streikbruchprämie von 30 € pro Tag zahlen.“
- 5 Der Kläger nahm am 28., 29., 30.04.2015 sowie 04., 05., 06., 07 und 08.05.2015 an dem Streik teil.
- 6 Nachdem die Arbeitskampfmaßnahmen mit Ablauf des 10.05.2015 endeten, kam es zum Abschluss des „Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Brandenburg (*TV-N BRB*) – 5. ÄndTV/TV-N BRB – (*im Folgenden: Änderungstarifvertrag*), der das Datum des 12.05.2015 trägt (*Bl. 6 d.A.*). Darin heißt es ua.:
- 7 „ § 2 Maßregelungsverbotsverzicht
- 8 Von arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Abmahnungen, Entlassungen, o.ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Streiks, die bis einschließlich 10. Mai 2015, 24 Uhr durchgeführt wurden, wird abgesehen, wenn sich der Teilnehmer an den Streiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.“
- 9 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass die Beklagte auf Grundlage der Bestimmung in § 2 des Änderungstarifvertrages zur Zahlung der Prämien für 8 Tage iHv. 240 € (8 x 30 €) nebst Prozesszinsen verpflichtet sei.
- 10 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
- 11 die Beklagte verurteilen, an den Kläger 240 € brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 17.12.2015 zu zahlen.
- 12 Der Beklagte hat beantragt,
- 13 die Klage abzuweisen.
- 14 Die Beklagte ist dem Begehren des Klägers entgegengetreten, denn weder nach dem Wortlaut des Änderungsvertrages noch nach dem Gang der Verhandlungen komme die Zahlung der Prämie für Teilnehmer des Streiks in Betracht.
- 15 Mit Urteil vom 17.03.2013 hat das Arbeitsgericht Eberswalde der Klage in dem zuletzt noch aufrechterhaltenen Umfang stattgegeben. Der Anspruch könne zwar nicht aus dem gesetzlichen Maßregelungsverbot im Sinne des § 612a BGB hergeleitet werden. Allerdings ergebe die Auslegung des § 2 des Änderungstarifvertrages wegen des dortigen Maßregelungsverzichts, dass die Beklagte verpflichtet sei, die vorgenommene Differenzierung zwischen streikenden und nicht streikenden Arbeitnehmern bzgl. der in arbeitskampfrechtlich zulässiger Weise ausgelobten Prämie aufzuheben.
- 16 In § 2 des Änderungsvertrages hätten die Parteien einen Maßregelungsverzicht aus Anlass der Streikteilnahme vereinbart. Der Bedeutungsgehalt des Begriffs Maßregelung sei weit gefasst. Dies folge aus dem Zweck eines derartigen Verbots, dass der Wiederherstellung des Arbeitsfriedens nach Beendigung des Arbeitskampfes diene. Es solle nicht die Scheidung der Belegschaft in streikende und nicht streikende Arbeitnehmer über das Ende des Arbeitskampfes hinaus fortgeschrieben werden. Dass die Tarifvertragsparteien den umfassenden Bedeutungsgehalt des Begriffs Maßregelung auf einen Teilbereich möglicher Maßregelungen einschränken wollten, sei nicht erkennbar. Auch der Klammerzusatz „(*Abmahnungen, Entlassungen, o.ä.*)“ spreche nicht dafür. Denn die in diesem Zusatz aufgeführten Maßnahmen seien bei einem rechtmäßigen Streik unwirksam, die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik berechtigten den Arbeitgeber nicht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und auch nicht zu einer Abmahnung. Der Bedeutungsgehalt des § 2 des Änderungsvertrages sei an sich nur dann mit Sinn gefüllt, wenn man das tarifliche Maßregelungsverbot über das gesetzliche, in § 612a BGB Geregelter, hinaus inter-

pretiere, das ansonsten überflüssig sei. Es sei nicht anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien etwas Überflüssiges hätten regeln wollen.

- 17 Gegen dieses ihr am 29.03.2016 zugestellte Urteil richtet sich die Beklagte mit ihrer am 19.04.2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen und am Montag, den 30.05.2016 begründeten Berufung.
- 18 Die Beklagte ist zum einen der Auffassung, die vom Arbeitsgericht durchgeführte Auslegung werde dem tatsächlichen Ablauf des Tarifgeschehens nicht gerecht. Im Zuge der Verhandlungen hätten sich die Tarifvertragsparteien auch über eine Vereinbarung eines Maßregelungsverzichts gestritten. Die Beklagte habe dabei die wirtschaftliche Gleichstellung der streikenden mit den nicht streikenden Mitarbeitern abgelehnt, so dass es zu dem Wortlaut gekommen sei, welchen der Änderungstarifvertrag jetzt aufweise. Der Tarifvertrag sei auch nicht am 12.05.2015 unterzeichnet worden. Am 12.05.2015 sei vielmehr nur ein Einigungspapier unterzeichnet worden, das innerhalb der beiden Lager noch seine Zustimmung hätte finden müssen. Am 11.06.2015, vor Unterzeichnung der Tarifvertragsparteien, habe es ein Telefonat zwischen dem Verhandlungsführer der Arbeitgeber und dem Verhandlungsführer der Gewerkschaft gegeben, erst nach diesem Telefonat sei der Textunterschrift freigegeben worden. In diesem Telefonat habe der Verhandlungsführer der Gewerkschaft verlangt, die Formulierung in § 2 des Änderungstarifvertrages dahingehend abzuändern, dass er sich auch auf Geldleistungen beziehe, was vom Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite abgelehnt worden sei. Dies habe der Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite sodann nochmals in einer E-Mail an den Verhandlungsführer der Gewerkschaftsseite vom 11.06.2015 (*Anl. B1, Bl. 38 d.A.*) zum Ausdruck gebracht. Am 11.06.2015 habe sodann der Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite den Änderungstarifvertrag in der Fassung vom 12.05.2015 unterschrieben und diese Fassung sodann der Gewerkschaft zur Unterzeichnung zugesandt. Diese habe er, unterzeichnet durch die Gewerkschaft am 10.07.2015, wieder zurückbekommen. Dem Auslegungsergebnis des Arbeitsgerichts stehe damit schon entgegen, dass vor Abfassung des Textes des Tarifvertrages seitens der Arbeitgeberseite ausdrücklich abgelehnt worden sei, den Maßregelungsverzicht auf eine wirtschaftliche Gleichstellung zu erstrecken. Dies sei vom erstinstanzlichen Gericht nicht gewürdigt worden.
- 19 Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts könne auch aus dem Wortlaut des § 2 des Änderungstarifvertrages nicht hergeleitet werden, dass der Kläger sich anspruchsbegründend auf den Maßregelungsverzicht berufen könne, mit der Folge, dass der Kläger ohne Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen der ausgelobten Streikbruchprämie diese nunmehr ebenfalls nachträglich erhalte.
- 20 Der Beklagte beantragt,
- 21 das Urteil des Arbeitsgerichts Eberswalde vom 17.03.2016 - 3 Ca 894/15 - abzuändern und die Klage abzuweisen.
- 22 Der Kläger beantragt,
- 23 die Berufung zurückzuweisen.
- 24 Der Kläger verteidigt das angefochtene arbeitsgerichtliche Urteil. Zutreffend verweise das Arbeitsgericht auf die weite Auslegung des Maßregelungsbegriffs in Tarifverträgen, die insbesondere auch den tariflichen Verhandlungsführern der Arbeitgeberseite bei Abschluss der tariflichen Regelungen bekannt gewesen sei. Dass die Tarifvertragsparteien die tarifliche Maßregelungsverbotsregelung nicht auf bestimmte Maßnahmen hätten beschränken wollen, ergebe sich aus der Zusatzformulierung „o.ä“.
- 25 Die Tarifvertragsparteien seien sich nicht einig darüber gewesen, dass der Maßregelungsverzicht sich nicht anspruchsbegründend für die Streikbruchprämien auswirken solle. Auch der E-Mail-Verkehr zwischen den Verhandlungsführern des Änderungstarifvertrages ändere an diesem Ergebnis nichts, denn der Tarifvertragstext sei bereits am 12.05.2015 vereinbart worden. Dass der Verhandlungsführer der Arbeitnehmerseite sich nicht mit seinem Wunsch der Klarstellung der tariflichen Regelung habe durchsetzen können und es somit zur Vereinbarung des ursprünglichen Tarifvertragstextes vom Mai 2015 gekommen sei, stütze entgegen der Auffassung der Beklagtenseite nicht deren Position.

- 26 Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und den Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

- 27 Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht im Sinne der §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

II.

- 28 Die Berufung der Beklagten hat auch in der Sache Erfolg, so dass das Urteil des Arbeitsgerichts Eberswalde vom 17.03.2016 abzuändern und die Klage abzuweisen ist.
- 29 1. Der Kläger kann die von der Arbeitsgeberseite ausgelobte Zusage nicht schon aufgrund des Aushangs vom 27.04.2015 verlangen. Denn er erfüllt die dort bestimmte Tatbestandsvoraussetzung – die Nichtteilnahme an dem Streik – nicht.
- 30 2. Die Beklagte ist insbesondere auch nicht gemäß § 2 - Maßregelungsverzicht - des Änderungstarifvertrags zur Zahlung der streitgegenständlichen 240 € nebst Zinsen an den Kläger verpflichtet. Dieses ergibt sich nicht aus dem Änderungstarifvertrag.
- 31 a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern 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 die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. 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., BAG, 12. August 2015 – 7 AZR 592/13 –*, Rn. 16, *zit. nach juris*).
- 32 b) Vorliegend ergibt sich schon nach dem Wortlaut des § 2 des Änderungstarifvertrages nicht, dass die Beklagte zum Ausgleich aller wirtschaftlichen Ungleichheiten, Verdiensteinbußen oder „Schäden“ in Zusammenhang mit dem beendeten Streik eintreten soll. Auf eine Leistungsverpflichtung weist positiv weder der Wortbestandteil „Verzicht“ in „Maßregelungsverzicht“ hin, noch die weitere Formulierung in § 2 S. 1 des Änderungstarifvertrages, nämlich dass von arbeitsrechtlichen Maßregelungen (...) abgesehen werden solle.
- 33 In Zusammenschau mit dem Klammerzusatz „(Abmahnungen, Entlassungen, o.ä.)“ ergibt sich das Gegenteil. In diesem Klammerzusatz sind nur arbeitsrechtliche Sanktionen benannt mit Bezug auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Wenn sodann in dem nicht abschließenden Klammerzusatz noch genannt ist „o.ä.“, dann folgt daraus nicht, dass die Vorschrift eine Leistungsverpflichtung zur Zahlung beinhaltet, denn bei einer solchen Verpflichtung handelt es sich nicht um eine „ähnliche“ Verpflichtung, wie den Verzicht auf eine Kündigung oder eine Abmahnung. Die Frage einer Kompensation wirtschaftlicher Einbußen findet hier schon keinerlei Niederschlag in der auszulegenden Norm (*vgl. dazu a. Arbeitsgericht Potsdam 19. April 2016 – 3 Ca 206/16 – S. 9ff.*).
- 34 c) Auch der Hinweis auf die Bedeutung eines Maßregelungsverzichts im Allgemeinen kann angesichts des hier vorliegenden Ergebnisses der Wortlautauslegung der tarifvertraglichen Vorschrift nicht zu einem anderen Ergebnis führen. Zutreffend ist zwar, dass tarifvertragliche Maßregelungsverbote grundsätzlich der Wiederherstellung des Arbeitsfriedens nach einem Streik dienen sollen. Meist beteiligen sich durchaus nicht alle Arbeitnehmer an den Arbeitskämpfmaßnahmen.

Die im Arbeitskampf gegebene Scheidung der Belegschaft in streikende und nicht streikende Arbeitnehmer wird durch ein weitreichendes Maßregelungsverbot tendenziell eingeebnet und der Arbeitsfrieden oft wiederhergestellt (vgl. BAG 13. Juli 1993 - 1 AZR 676/92 - VI 3 der Gründe, zit. nach juris). Diese generelle und iSd. Arbeitsfriedens als positiv zu bewertende Funktion von Maßregelungsverboten entbindet jedoch nicht davon, jede tarifvertragliche Regelung konkret dahingehend auszulegen, wie weit das Maßregelungsverbot jeweils gehen soll. So sind die in den einschlägigen und von den Parteien zitierten Entscheidungen geregelten Maßregelungsverbote durchaus auch weiter gefasst: In der vorzitierten Entscheidung des BAG vom 13. Juli 1. 93 - 1 AZR 676/92 - lautete die auszulegende Klausel etwa: „Jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegungen in der Papierverarbeitung 1991 unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie erfolgt ist. (...)“. Ganz ähnlich lautet etwa das Maßregelungsverbot, das der Entscheidung des BAG vom 4. August 1997 -1 AZR 486/85 - zu Grunde liegt. Ein derart weit gefasstes Maßregelverbot enthält die hier zur Auslegung stehende Tarifvorschrift jedoch nicht. Der klare Wortlaut der Norm steht der von der Klägerseite gewünschten weiten Auslegung entgegen.

- 35 d) Schließlich kann auch nicht die Erwägung, die rechtmäßige Ausübung von Arbeitskampfmaßnahmen könne ohnehin nicht zu berechtigten Sanktionen führen und daher könne sich der Gehalt des hier vorliegenden Maßregelungsverbots auch nicht darin erschöpfen, nicht zu der von der Klägerseite favorisierten weiten Auslegung der Tarifnorm führen.
- 36 Ob sich eine Kündigung, Abmahnung oder sonstige Sanktion im Zusammenhang mit einem Arbeitskampf im Nachhinein als rechtmäßig erweist, kann streitig sein und auch in den verschiedenen Instanzen der Gerichte für Arbeitssachen unterschiedlich beurteilt werden. Die Beklagte trägt darüber hinaus auch unwidersprochen vor, dass in den Verhandlungen von Abmahnungen anderer Unternehmen im Zusammenhang mit dem Streik die Rede gewesen sei und beispielhaft von der Gewerkschaft genannt worden seien. Wenn in den Tarifvertrag in einem solchen Zusammenhang die hier in Rede stehende Klausel aufgenommen wird, so dient dies auch dazu, „die Wogen wieder zu glätten“ und die Arbeitgeberseite signalisiert damit, dass sie nicht jede möglicher Übertreibung im Arbeitskampf verfolgen will, wenn dieses für sie vertretbar ist. Es lässt sich daher nicht auf einen weitergehenden Regelungsinhalt aufgrund dieser Formulierung im Sinne des Klägers schließen, auch wenn sie rechtlich Selbstverständliches umfasst.
- 37 Für die Berufungskammer stellt sich daher insgesamt die auszulegende tarifliche Regelung als eindeutig im Sinne der Lesart der Beklagten auf Grund ihres Wortlautes dar. Schon aus diesem Grunde kommt es gar nicht mehr entscheidungserheblich darauf an, dass die Beklagte ua. unter Hinweis auf die E-Mail des Verhandlungsführers der Arbeitgeberseite vom 11.06.2015 (Anl. B1) vorträgt, dass schon die „historische Tarifvertragsparteien“ die Regelungen dahingehend verstanden hätten, dass sie eine wirtschaftliche Gleichstellung unter Einbeziehung der Streikbruchprämie nicht umfasse und die Arbeitnehmerseite sich mit einer weitergehenden Formulierung nicht habe durchsetzen können.
- 38 II. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger als unterlegene Partei zu tragen (§ 91 ZPO), soweit ihm nicht wegen des erstinstanzlich zurückgenommen Teils der Klage die Kosten ohnehin aufzuerlegen waren (§ 269 Abs. 3 ZPO).
- III.
- 39 Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor (§ 72 Abs. 2 ArbGG).