

Titel:

Klageabweisung, Tarifvertrag, Zusatzbetrag, Auslegung, Fälligkeit, Geltungsdauer, Rechtsweg

Schlagworte:

Klageabweisung, Tarifvertrag, Zusatzbetrag, Auslegung, Fälligkeit, Geltungsdauer, Rechtsweg

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 22.10.2025 – 4 SLa 172/25

Fundstelle:

BeckRS 2025, 35860

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 315,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Zahlung weiterer 315,00 € brutto als sog. tariflichen Zusatzbetrag für das Jahr 2024.

2

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.11.2022 als Maschinenbedienerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die zwischen der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, Bezirksleitung Bayern und dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. geschlossenen Tarifverträge Anwendung, so auch der „Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld“ vom 06.02.2018 in der Fassung vom 22.11.2022 (nachfolgend: TV T-ZUG, Bl. 6ff. d.A.). Dieser lautet auszugsweise:

„(...)“

§ 2 Tarifliches Zusatzgeld / Zusatzbetrag

2.1 Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld sowie auf den Zusatzbetrag.

(...)

2.3 Der Zusatzbetrag beläuft sich auf 18,5 Prozent des Grundentgelts der jeweils gültigen EG 5 A. (...)

§ 3 Zeitpunkt

3.1 Das tarifliche Zusatzgeld und der Zusatzbetrag werden am 31. Juli eines Kalenderjahres ausbezahlt. (...)

3

In der Anlage zum TV T-ZUG (Bl. 10 d.A.) ist u.a. geregelt:

„Der Zusatzbetrag beläuft sich abweichend von § 2 Ziffer 2.3 TV T-ZUG im Jahr 2023 und 2024 auf 18,5 Prozent des Grundentgelts der jeweils gültigen EG 5 B.

- im Jahr 2023 für Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 610 Euro brutto, – im Jahr 2024 für Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 630 Euro brutto.

(...)“

4

Die Beklagte sowie die ... schlossen mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, Bezirksleitung Bayern einen Ergänzungstarifvertrag (Bl. 12 ff. d.A., nachfolgend: ErgTV), der am 01.05.2021 in Kraft trat, eine Laufzeit bis zum 30.06.2024 ohne Nachwirkung beinhaltet und räumlich für die Standorte C-Stadt, Vohenstrauß und Mistelgau gilt. § 4 ErgTV „TV T-ZUG / tarifliche Freistellungszeit / Transformationsgeld“ lautet auszugsweise:

„(...)“

1. Für die Laufzeit dieses Tarifvertrags beträgt der Anspruch auf den Zusatzbetrag – TZUG (B) – nach § 2 Ziff. 2.3 TV T-ZUG 50 Prozent des tariflichen Anspruchs.

2. Abweichend von den Regelungen des TV T-ZUG kommen das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG (A)) und der Zusatzbetrag (T-ZUG (B)) jeweils mit der Juni-Abrechnung zur Auszahlung. Maßgeblicher Stichtag ist abweichend von § 3 T-ZUG der 30. Juni. Dies gilt auch für Auszubildende und Arbeitnehmer in Altersteilzeit.

(...)“

5

Die Beklagte zahlte mit der Abrechnung für Juni 2024 einen tariflichen Zusatzbetrag in Höhe von 315,00 € brutto an die Klägerin aus. Auf die Aufforderung der Klägerin zur Zahlung weiterer 315,00 € brutto im September 2024 leistete die Beklagte keine weitere Zahlung.

6

Mit ihrer am 11.12.2024 beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangenen und der Beklagten am 30.12.2024 zugestellten Klage vom 11.12.2024 verfolgt die Klägerin ihre Forderung weiter und begehrt die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung weiterer 315,00 € brutto als tariflichen Zusatzbetrag für 2024. Sie vertritt die Auffassung, im Jahr 2024 wieder den vollen Zusatzbetrag in Höhe von 630,00 € brutto verlangen zu können. Die Laufzeit des ErgTV habe mit dem 30.06.2024 ohne Nachwirkung geendet, sodass der am 31.07.2024 fällige Zusatzbetrag nach § 2 Ziffer 2.3 TV T-ZUG wieder in voller Höhe zu zahlen sei. Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut des ErgTV, da dessen Laufzeit zum 30.06.2024 endete, sodass seine Regelungen für den am 31.07.2024 fälligen Anspruch keine Wirkung mehr entfalten könnten. Seine verdrängende Wirkung könne nicht weiter reichen als sein zeitlich befristeter Geltungsbereich. Hätten die Tarifvertragsparteien Anderes regeln wollen, so hätten sie die Laufzeit des ErgTV bis zum 31.07.2024 vereinbart und auch vereinbaren müssen. Die Tarifvertragsparteien hätten darüber hinaus bei Abschluss des ErgTV den dreimaligen Verzicht auf Zahlungsansprüche wie den streitgegenständlichen Zusatzbetrag beabsichtigt. Dieser dreimalige Verzicht sei bereits 2021, 2022 und 2023 erfolgt.

7

Die Klägerin beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, 315,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2024 an die Klagepartei zu zahlen.

8

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

9

Die Beklagte vertritt die Auffassung, die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine weitere Zahlung eines Zusatzbetrages nach dem TV T-ZUG. Die Beklagte habe entsprechend den Vorgaben des ErgTV den tariflichen Zusatzbetrag in Höhe von 50% mit der Juni-Abrechnung überwiesen und damit den Anspruch der Klägerin für 2024 vollständig erfüllt. Nach den Regelungen des ErgTV sei auch für 2024 lediglich ein tariflicher Zusatzbetrag in Höhe von 50% geschuldet gewesen. Dies ergebe sich auch aus der Auslegung von § 4 Ziffer 1 und Ziffer 2 ErgTV. Sowohl nach dem Wortlaut als auch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sei davon auszugehen, dass diese abweichenden Regelungen sowohl für die Höhe als auch für die vorgezogene Fälligkeit bis zum 30.06.2024 gelten sollten. Ein von der Klagepartei in den

Raum gestellter dreimaliger Verzicht auf Zahlungsansprüche sei nicht beabsichtigt gewesen. Für eine Auslegung des ErgTV wie von der Klägerin vorgetragen finde sich im ErgTV kein Anhaltspunkt.

10

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

11

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

I.

12

Die Klage ist zulässig, insbesondere sind der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet, § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG und das Arbeitsgericht Bamberg örtlich zuständig, §§ 46 Abs. 2 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.

II.

13

Die Klage ist aber unbegründet. Für den Anspruch der Klägerin auf den tariflichen Zusatzbetrag für das Jahr 2024 sind noch die Regelungen des § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV anzuwenden, sodass der Anspruch insgesamt lediglich 315,00 € brutto betrug. In dieser Höhe hat die Beklagte den Zahlungsanspruch der Klägerin unstreitig mit der Abrechnung für Juni 2024 erfüllt.

14

Zwar ist der Klägerin dahingehend zuzustimmen, dass die verdrängende Wirkung des ErgTV nicht weiter reichen kann als dessen zeitlich begrenzter Wirkungsbereich. Sofern nichts anderes geregelt ist, ist vom Willen der Parteien des ergänzenden Tarifvertrags auszugehen, nach Ende der Wirkung des Ergänzungstarifvertrags zu den verdrängten flächentariflichen Regelungen zurückzukehren (vgl. BAG, Urteil vom 12.06.2024, 4 AZR 202/23). In der vorliegenden Gestaltung bedeutet dies aber nicht, dass die Klägerin im Juli 2024 Anspruch auf den vollen Zusatzbetrag nach den flächentariflichen Regelungen des § 2 Ziffern 2.1 und 2.3 TV T-ZUG in Verbindung mit der Anlage zum TV T-ZUG hat. Für das Jahr 2024 wurde der Anspruch auf den tariflichen Zusatzbetrag vielmehr durch § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV noch innerhalb dessen Geltungsdauer bis zum 30.06.2024 in der Höhe auf 50% begrenzt, seine Fälligkeit auf Juni 2024 vorgezogen. Dies ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen.

15

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Ausgehend zunächst vom Wortlaut ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Tarifnormen ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang. Bleiben sodann noch Zweifel, können weitere Kriterien Berücksichtigung finden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. BAG, Urteil vom 05.03.2024, 9 AZR 46/23).

16

1. Nach dem Wortlaut der Regelungen des ErgTV erfasst dessen § 4 Ziffern 1 und 2 auch noch den tariflichen Zusatzbetrag für das Jahr 2024. Die Parteien des Ergänzungstarifvertrags haben in dessen Wortlaut nicht nur die Höhe des tariflichen Zusatzbetrages auf 50% begrenzt, sondern auch die Fälligkeit des Anspruchs und den maßgeblichen Stichtag in den Juni vorgezogen, sodass sich der tarifliche Zusatzbetrag 2024 noch nach den im Juni 2024 eben noch geltenden Regelungen richtet:

17

Die Geltungsdauer des ErgTV läuft bis einschließlich 30.06.2024, im Juni 2024 ist der ErgTV damit zweifelsfrei noch anzuwenden. Durch § 4 Ziffer 2 ErgTV wird die Fälligkeit des tariflichen Zusatzbetrages 2024 auf den Juni des Jahres 2024 vorverlegt. Maßgeblicher Stichtag für die Regelungen zum tariflichen

Zusatzbetrag ist der 30.06.2024. Auf den damit – nur – im Juni 2024 bestehenden Anspruch auf den tariflichen Zusatzbetrag ist entsprechend auch der zu diesem Zeitpunkt noch geltende § 4 Ziffer 1 ErgTV anzuwenden, der den Anspruch in der Höhe auf 50% beschränkt.

18

Die Regelungen des § 4 ErgTV beinhalten keine eigene Anspruchsgrundlage für einen tariflichen Zusatzbetrag, sie modifizieren lediglich den sich aus § 2 Ziffern 2.1 und 2.3 TV T-ZUG in Verbindung mit der Anlage zum TV T-ZUG ergebenden Anspruch für die Dauer der Geltung des ErgTV. Dies gilt aufgrund der Geltung des ErgTV bis zum 30.06.2024 aus vorstehenden Gründen auch noch für den tariflichen Zusatzbetrag 2024. Der modifizierte Anspruch aus § 2 Ziffern 2.1 und 2.3 TV T-ZUG in Verbindung mit der Anlage zum TV T-ZUG bestand damit nur im Juni und begrenzt auf 50%, mit dessen Zahlung ist der Anspruch für 2024 vollständig erfüllt.

19

2. Ein von diesem aus dem Wortlaut des ErgTV folgenden Ergebnis abweichender Wille der Tarifvertragsparteien des Ergänzungstarifvertrages ist über dessen Geltendmachung durch die Klägerin im Rechtsstreit hinaus nicht ersichtlich, auch wenn sich aus dem durch die Beklagte vorgelegten Aushang der Gewerkschaft auch deren Rechtsauffassung nicht ergibt. Der Aushang gibt schlicht die Geltungsdauer nach dem Wortlaut wieder, auf die Folgen für 2024 oder die Anzahl der Jahre mit Verzicht geht die Gewerkschaft im Aushang nicht ein. Nachdem ein etwaiger abweichender Wille der Tarifvertragsparteien aber ohnehin jedenfalls keinen Niederschlag in den Regelungen des ErgTV gefunden hat, kommt es auf den Streit der Parteien hierüber im Ergebnis nicht an.

20

3. Nach der Auslegung des ErgTV in dieser Weise einschließlich der Vorverlegung der Fälligkeit und des maßgeblichen Stichtags für den tariflichen Zusatzbetrag bleiben keine Zweifel daran, dass dieser im Jahr 2024 noch, wenn auch letztmalig, nach den Regelungen des § 4 Ziffern 1 und 2 zu behandeln und damit im Juni für das Jahr 2024 vollständig erfüllt ist. Der durch die Klägerin in Anspruch genommenen Auslegung, dass § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV für den tariflichen Zusatzbetrag 2024 keine Anwendung mehr findet, sodass der Anspruch nur im Juli 2024 nach dem unveränderten TV T-ZUG besteht, steht die nach dem Wortlaut eindeutige Geltung des ErgTV bis zum 30.06.2024 entgegen. Ein Verständnis wie von der Klägerin geltend gemacht, hätte jedenfalls eine ausdrückliche Regelung der Tarifvertragsparteien dahingehend erfordert, dass der an sich bis zum 30.06.2024 geltende ErgTV sich trotz der im Wortlaut uneingeschränkten Geltung bis zum 30.06.2024 gerade auf den tariflichen Zusatzbetrag in diesem Jahr nicht mehr auswirkt. Ein Verständnis dahingehend, dass der ErgTV zwar im Juni 2024 auch für den tariflichen Zusatzbetrag noch Wirkung entfaltet, aber dennoch im Juli 2024 der Anspruch aus dem TV T-ZUG unverändert bleibt, ist weder mit dem Wortlaut vereinbar, noch könnte es vor dem Hintergrund dann zu diskutierender Ansprüche sowohl im Juni als auch im Juli dem Willen der Parteien des Ergänzungstarifvertrages entsprechen oder zu einer vernünftigen und sachgerechten Lösung führen. Ein solches Verständnis nimmt auch die Klägerin im Rechtsstreit nachvollziehbar und zutreffend nicht für sich in Anspruch. Es zeigt aber im Umkehrschluss, dass nur die vorstehend dargestellte Auslegung, nach welcher der tarifliche Zusatzbetrag 2024 insgesamt noch durch § 4 Ziffern 1 und 2 ErgTV modifiziert wird, sowohl dem Wortlaut der Regelungen als auch einer vernünftigen und zweckorientierten Lösung entspricht.

21

Der Anspruch der Klägerin auf den tariflichen Zusatzbetrag für das Jahr 2024 ist demnach mit der durch die Beklagte für Juni 2024 erfolgten Zahlung bereits vollständig erfüllt. Ihre eine weitergehende Zahlung fordernde Klage war damit abzuweisen.

III.

22

Die Kosten des Rechtsstreits waren der Klägerin aufgrund ihres Unterliegens im Rechtsstreit aufzuerlegen, § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG und berücksichtigt die streitgegenständliche Zahlungsforderung nach ihrem Betrag. Aufgrund des Vorliegens einer Rechtsstreitigkeit über die Auslegung eines Tarifvertrags, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Arbeitsgerichts Bamberg hinaus erstreckt, war schließlich die Berufung zuzulassen, § 64 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b) ArbGG.