(Nr. 239) TVG § 1 Auslegung; Tarifvertrag zur Zukunftssicherung DMK Eis vom 12.2.2018 BAG

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Bei der Auslegung von Tarifverträgen besteht keine Bindung an den möglichen Wortsinn, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnormen ergibt, dass die Tarifvertragsparteien aufgrund eines Redaktionsversehens einen anderen Ausdruck gewählt oder im Text belassen haben, als von ihnen beabsichtigt (Rn. 22).

2. Die allgemeinen Grundsätze für die Auslegung von Tarifverträgen gelten ebenso für die Auslegung von Sanierungstarifverträgen. Rechtsgründe für die Anwendung anderer Maßstäbe bestehen nicht. Die Reichweite von in Sanierungstarifverträgen enthaltenen Rückabwicklungsregelungen ist deshalb nicht „eng" auszulegen (Rn. 37).

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1.: St. Rspr., BAG 11.11.2020 – 4 AZR 210/20, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 237; vom 19.6.2018 – 9 AZR 564/17, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 246; vom 5.7.2017 – 4 AZR 831/16, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bewachungsgewerbe Nr. 30; vom 13.12.1995 – 4 AZR 615/95, BAGE 82, 1 = AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 2; vom 31.10.1990 – 4 AZR 114/90, BAGE 66, 177

Zu OS 2.: Vgl. BAG 11.11.2020 – 4 AZR 210/20, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 237

Bundesarbeitsgericht 4. Senat
Urteil vom 25.5.2022 – 4 AZR 454/21
vorgehend:
LAG Köln, Urteil vom 23.6.2021 – 3 Sa 12/21

Die Parteien streiten über einen Entgeltanspruch und in diesem Zusammenhang über die Geltung einer tariflichen Anspruchsgrundlage. 1

Die Kl. – Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) – ist seit dem 2.11.2015 bei der Bekl. zu 1 in deren Betrieb in Waldfeucht-Haaren beschäftigt. 2

Die Bekl. zu 1 produziert und vertreibt Speiseeiserzeugnisse. Sie schloss am 12.2.2018 – noch unter Rosen Eiskrem GmbH firmierend – mit der NGG einen Haustarifvertrag (HTV). Nach dessen § 2 sind die jeweiligen Tarifverträge über Entgelte und der Entgelt-Bundesrahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie, geschlossen zwischen dem Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e. V. und der NGG, „Bestandteil dieses Tarifvertrags". § 4 HTV bestimmt, dass ab dem 1.1.2018 die Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag über 40 Wochenarbeitsstunden auf 39 Stunden reduziert wird (Nr. 1) und ab dem 1.1.2019 die Wochenarbeitszeit für alle Arbeitnehmer 38 Stunden beträgt (Nr. 2). Nach § 4 Nr. 3 HTV wirken sich diese Arbeitszeitveränderungen nicht auf das Entgelt aus. 3

4 Am selben Tag wurde ua zwischen der Bekl. zu 1 und der zu 2 beklagten DMK Deutsches Milchkontor GmbH, der damaligen alleinigen Gesellschafterin der Bekl. zu 1, einerseits sowie der NGG andererseits der „Tarifvertrag zur Zukunftssicherung DMK Eis vom 12.2.2018" (Zukunfts-TV) geschlossen. Dieser enthält ua folgende Regelungen:

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

(a) räumlich für die Betriebe Rosen Eiskrem Süd GmbH, Werk Prenzlau Rosen Eiskrem GmbH, Werk Waldfeucht-Haaren DMK Eis GmbH, Werk Everswinkel

(b) persönlich für alle Arbeitnehmer/innen, die in den oben genannten Betrieben beschäftigt sind

...

§ 2

In Bezug genommene Tarifverträge

Die Inhalte nachfolgendend aufgezählter Tarifverträge, die in den vorgenannten Betrieben Anwendung finden, werden für die Dauer der Laufzeit dieses Tarifvertrags zur Zukunftssicherung mit den nachfolgenden Regelungen für die Betriebe im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags geändert. Im Übrigen bleiben die Tarifverträge unberührt.

...

Haustarifvertrag zwischen der Rosen Eiskrem GmbH und der Gewerkschaft NGG, ... für den Betrieb Waldfeucht-Haaren vom 12.2.2018, folgend Haustarifvertrag Haaren genannt.

§ 3

Regelungen zur Zukunftssicherung

(1) Entgelterhöhungen aus tarifvertraglichen Vereinbarungen

Tarifvertragliche Erhöhungen die bereits vereinbart wurden oder in kommenden Tarifverhandlungen ausgehandelt werden sollten, werden für die Jahre 2018 und 2019 an den Standorten Everswinkel und Haaren ausgesetzt.

Danach findet am Standort Haaren der Tarifvertrag ‚Entgelt Süßwaren NRW' ab dem 1.1.2020 in seiner jeweils gültigen Fassung wieder Anwendung. Am Standort Everswinkel findet der Einkommenstarifvertrag DMK Nordwest ab dem 1.1.2020 in seiner jeweils gültigen Fassung wieder Anwendung.

(2) Urlaubstage

Für Arbeitnehmer/innen, die an den Standorten Everswinkel und Prenzlau keinen Anspruch auf zusätzliche freie und bezahlte Arbeitstage aus der Konzernbetriebsvereinbarung zur Vergütung der Umkleidezeiten vom 10.12.2015 haben, reduziert sich der Anspruch auf Urlaubstage aus dem MTV Molkereien und Käsereien vom 23.3.2007 und dem MTV Prenzlau vom 12.2.2018 um jeweils 3 Tage in den Jahren 2018 und 2019. Für Teilzeitkräfte gilt dies anteilig im Verhältnis zu der Anzahl der Arbeitstage in der Woche.

Ab dem 1.1.2020 gelten die tariflichen Urlaubsansprüche wieder uneingeschränkt.

(3) Mehrarbeitszuschläge

Der Anspruch auf den 25%-Mehrarbeitszuschlag aus dem MTV Meiereien und Käsereien NRW vom 23.3.2007 für die 39. und 40. Arbeitsstunde in der Woche entfällt am Standort Everswinkel für den

Zeitraum vom 1.3.2018 bis zum 29.2.2020. Die Zuschläge für alle weiteren Mehrarbeitsstunden werden uneingeschränkt gewährt.

Ab dem 1.3.2020 gelten die vorgenannten tariflichen Zuschlagsregelungen wieder uneingeschränkt.

(4) Verschiebung der tariflichen Arbeitszeitveränderungen

Für den Standort in Haaren verbleibt es bis zum 31.12.2018 bei der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit von 40 Stunden und bis zum 31.12.2019 bei der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit von 39 Stunden. Mit der Differenz zwischen den o. g. Wochenarbeitszeitstunden werden die Arbeitszeitkonten der Arbeitnehmer/innen iHv 44 Stunden im Jahr belastet (Teilzeitbeschäftigte anteilig).

Die für den Abbau der vorgenannten Minusstunden geleisteten Mehrarbeitsstunden werden nicht mit einem Mehrarbeitszuschlag vergütet.

Ab dem 1.1.2020 gilt gemäß des Haustarifvertrags für Haaren vom 12.2.2018 die 38-Stunden-Woche.

Ausgenommen davon ist der Bereich ‚Verpackung' in Haaren; für diesen beträgt ab dem 1.1.2019 die wöchentliche tarifliche Arbeitszeit 38 Stunden unverändert gemäß dem Haustarifvertrag Haaren vom 12.2.2018.

(5) Weihnachtsgeld

Die gemäß des MTV Prenzlau vom 12.2.2018 für den Standort Prenzlau vereinbarte Erhöhung des Weihnachtgeldes auf 75% ab 2018 und die weitere Erhöhung auf 100% in 2019 werden ausgesetzt. Das heißt, dass in den Jahren 2018 und 2019 die Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf 50% eines monatlichen tariflichen Bruttoentgelts als zusätzliches Weihnachtsgeld haben.

Ab dem Jahr 2020 haben die Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf ungeminderte 100% des monatlichen tariflichen Bruttoentgelts als zusätzliches Weihnachtsgeld gemäß des o. g. Tarifvertrags.

(6) Urlaubsgeld

Der Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld im Standort Everswinkel aus dem MTV Molkereien und Käsereien in NRW vom 23.3.2007 reduziert sich um 50% in den Jahren 2018 und 2019. Der Anspruch der Arbeitnehmer/innen auf dieses 50%-Urlaubsgeld bemisst sich anhand des ursprünglichen tariflichen Urlaubsanspruchs gemäß des o. g. MTV und nicht an den reduzierten Urlaubstagen aus § 3 II dieses Tarifvertrags. Ab dem Jahr 2020 haben die Arbeitnehmer/innen wieder einen uneingeschränkten Anspruch auf das Urlaubsgeld aus dem o. g. MTV.

Der Anspruch der Arbeitnehmer/innen am Standort in Prenzlau auf das Urlaubsgeld in den Jahren 2018 und 2019 bemisst sich ebenfalls anhand des ursprünglichen tariflichen Urlaubsanspruchs gemäß des MTV Prenzlau vom 12.2.2018.

§ 4

Vorteilsregelung für NGG-Mitglieder

Beschäftigte an den Standorten Everswinkel, Haaren und Prenzlau, die nachweislich am 1.3.2018 Mitglied der Gewerkschaft NGG sind, erhalten in den Jahren 2018 und 2019 jeweils eine Nettoeinmalzahlung als Erholungsbeihilfe iHv 156 Euro auf betrieblicher Ebene.

...

§ 5

Überprüfung der wirtschaftlichen Lage

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass während der Laufzeit dieses Tarifvertrags geprüft wird, ob die in § 3 vereinbarten Maßnahmen noch erforderlich sind und komplett bzw. teilweise aufgehoben werden können.

Die Überprüfung erfolgt bis 31.12.2018 und ist bis dahin abgeschlossen. Ziel ist es, zu ermitteln, ob die Einsparungen in 2019 noch komplett bzw. teilweise erforderlich sind.

...

§ 6

Beschäftigungssicherung und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Die jeweilige Einzelgesellschaft verpflichtet sich bis zum 31.12.2021 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Auch Personalabbau, der aus betriebsändernden Maßnahmen (Verlagerung von Arbeitsplätzen innerhalb der Standorte oder des DMK Konzerns) entstehen könnte, unterbleibt. Wenn die in § 3 genannten Einsparmaßnahmen für das Jahr 2019 komplett nicht erfolgen, wird der Beschäftigungsschutz von 4 auf 2 Jahre reduziert.

§ 7

Verkauf der Gesellschaften und Insolvenz

(1) Sollte ein Verkauf aller oder einer der Gesellschaften bzw. ihrer Anteile oder Betriebe bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung stattfinden, werden die in § 3 vereinbarten Veränderungen rückabgewickelt. Das heißt, es gelten die Tarifverträge wieder rückwirkend ab dem 1.1.2018 in ihrer ursprünglichen Fassung. Die Arbeitnehmer/innen werden so gestellt, als hätten sie nicht verzichtet. Ausschluss- oder Verjährungsfristen sind auf diese Ansprüche nicht anwendbar. Im Fall der Rückabwicklung der tariflichen Ansprüche entfällt die Beschäftigungssicherung.

(2) Im Falle eines Insolvenzantrags einer oder aller vorgenannten Gesellschaften bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung gelten dieselben vorgenannten Regelungen aus Abs. 1.

(3) Die DMK GmbH haftet für die Verpflichtungen aus den Abs. 1 und 2.

§ 8

Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2018 in Kraft und gilt (mit Ausnahme der §§ 3 (3) und 6) bis zum 31.12.2019. Er bedarf keiner Kündigung. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen mit Ausnahme der Regelungen in § 3 (1) zweiter Absatz, (2) zweiter Absatz, (3) zweiter Absatz, (4) zweiter Absatz, (5) zweiter Absatz, (6) letzter Satz."

5 In den Jahren 2018 und 2019 gab die Bekl. zu 1 die Tarifentgelterhöhungen – entsprechend § 3 (1) Abs. 1 Zukunfts-TV – iHv 2,5 % ab dem 1.4.2018 und von 3 % ab dem 1.4.2019 nicht an die Kl. weiter. Deren wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden im Jahr 2018 und 39 Stunden im Jahr 2019 (§ 3 (4) Abs. 1 Zukunfts-TV).

6 Im Januar 2020 schloss die Bekl. zu 2 mit der Bon Gelati GmbH & Co. KG einen Vertrag über die Veräußerung ihrer Gesellschaftsanteile an der Bekl. zu 1. Die Übertragung erfolgte am 22.12.2020.

7 Mit ihrer den Bekl. im August 2020 zugestellten Klage hat die Kl. die Rückabwicklung der nach § 3 Zukunfts-TV vorgenommenen Kürzungen verlangt und die Auffassung vertreten, § 7 (1) Zukunfts-TV sehe diese bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung am 31.12.2021 vor. § 8 Zukunfts-TV stehe dem nicht entgegen. § 7 Zukunfts-TV lege seinen zeitlichen Anwendungsbereich eigenständig fest. Die Aufnahme dieser Bestimmung in den Klammerzusatz von § 8 Satz 1 Zukunfts-TV sei aufgrund eines Redaktionsversehens unterblieben.

Die Kl. hat zuletzt beantragt, 8

die Bekl. zu 1 und zu 2 gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an sie 2.243,20 Euro brutto sowie 109,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 29.1.2020 zu zahlen.

Die Bekl. haben Klagabweisung beantragt. Sie haben die Ansicht 9
vertreten, § 7 Zukunfts-TV habe nur bis zum 31.12.2019 gegolten und anschließend keine Nachwirkung entfaltet. Das folge aus § 8 Zukunfts-TV, der den zeitlichen Geltungsbereich der tariflichen Bestimmungen abschließend regele. Für ein Redaktionsversehen gebe es keine Anhaltspunkte. Rückabwicklungsregelungen in Sanierungstarifverträgen müssten grundsätzlich äußerst restriktiv ausgelegt werden, da sie die Chancen einer Betriebsfortführung vermindern und Arbeitsplätze gefährden könnten.

Das ArbG hat die erstinstanzlich noch auf Zahlung von 10
2.451,10 Euro brutto sowie 109,60 Euro netto nebst Zinsen seit dem 29.1.2020 gerichtete Klage abgewiesen. Das LAG hat die Berufung der Kl. zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Kl. ihr Begehren mit der Maßgabe weiter, dass Zinsen erst ab dem 23.12.2020 verlangt werden.

Aus den Gründen: Die Revision der Kl. ist begründet. Die 11
Vorinstanzen haben die Klage – soweit sie Gegenstand der Revision ist – zu Unrecht abgewiesen. Die zulässige Klage ist begründet.

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist der Zahlungsantrag 12
hinreichend bestimmt iSv § 253 II Nr. 2 ZPO. Nach dem Vorbringen der Kl. ist die Klage auf Zahlung aller Entgeltdifferenzbeträge aus den Jahren 2018 und 2019 auf Grundlage des § 7 (1) Zukunfts-TV gerichtet und dementsprechend als abschließende Gesamtklage zu verstehen (dazu BAG 24.6.2020 – 5 AZR 93/19 – Rn. 20, BAGE 171, 161 = AP MiLoG § 1 Nr. 14 mwN). Den Darlegungen ist zu entnehmen, aus welchen konkreten Einzelforderungen sich die Gesamtklage zusammensetzt (hierzu BAG 19.3.2014 – 7 AZR 480/12 – Rn. 11, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 155). Bedenken gegen die Bestimmtheit der Klage ergeben sich nicht aus dem Umstand, dass die Kl. teilweise eine Nettozahlung begehrt (vgl. BAG 24.2.2021 – 10 AZR 130/19 – Rn. 11, AP TVG § 1 Tarifverträge: Brotindustrie Nr. 11 mwN).

II. Die Klage ist gegenüber beiden Bekl. begründet. 13

1. Die Bekl. zu 1 hat an die Kl. für die Jahre 2018 und 2019 14
rückständiges Entgelt iHv 2.243,20 Euro brutto sowie 109,60 Euro

netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten seit dem 23.12.2020 zu zahlen.

15 a) Für das zwischen der Bekl. zu 1 und der Kl. bestehende Arbeitsverhältnis gelten aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der HTV sowie der Zukunfts-TV.

16 b) Die Kl. kann nach § 7 (1) Zukunfts-TV in Verbindung mit dem HTV von der Bekl. zu 1 die Zahlung der Entgeltdifferenzen, die sich aus der unterbliebenen Weitergabe der in den Entgelttarifverträgen für die Süßwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 5.5.2017 und vom 12.6.2019 vereinbarten Entgelterhöhungen zum 1.4.2018 und 1.4.2019 ergeben, und des Entgelts für die über die Arbeitszeit nach dem Haustarifvertrag hinaus erbrachten Arbeitsstunden verlangen.

17 a) Zwar wurde der HTV durch den Zukunfts-TV dahin geändert, dass am Standort Waldfeucht-Haaren die tarifvertraglichen Entgelterhöhungen für die Jahre 2018 und 2019 ausgesetzt werden (§ 3 (1) Abs. 1 Zukunfts-TV) und die wöchentliche Arbeitszeit in dieser Zeit eine Stunde mehr beträgt als im Haustarifvertrag vereinbart (§ 3 (4) Abs. 1 Zukunfts-TV).

18 bb) Diese Änderungen sind jedoch in Folge des Verkaufs der Geschäftsanteile an der Bekl. zu 1 aufgrund der in § 7 (1) Zukunfts-TV geregelten auflösenden Bedingung rückwirkend entfallen.

19 (1) Die Tarifvertragsparteien konnten die unter § 3 Zukunfts-TV vereinbarten Bestimmungen von dem weiteren Bestand tatsächlicher Umstände abhängig machen und mit einer auflösenden Bedingung (§ 7 (1) S. 1 Zukunfts-TV) verknüpfen (vgl. BAG 26.8.2009 – 4 AZR 280/08 – Rn. 22, AP BGB § 613a Nr. 376). Das war vorliegend die Veräußerung aller Gesellschaftsanteile der Bekl. zu 1 durch die Alleingesellschafterin, die Bekl. zu 2. Der Eintritt dieser Bedingung ist hinreichend bestimmt und kann durch die Tarifgebundenen ohne Weiteres festgestellt werden (zu diesem Erfordernis BAG 29.8.2007 – 4 AZR 561/06 – Rn. 29, AP TVG § 4 Nr. 27).

20 (2) In der Folge sind die Regelungen des HTV seit dem 1.1.2018 in der ursprünglichen Fassung anzuwenden. Der in § 7 (1) Zukunfts-TV geregelte Anspruch auf „Rückabwicklung" ist nicht mit Ablauf des 31.12.2019 außer Kraft getreten, sondern hat im Zeitpunkt der Übertragung der Geschäftsanteile der Bekl. zu 1 am 22.12.2020 noch unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis der Kl. gegolten.

21 (3) § 8 Satz 1 Zukunfts-TV steht dem – anders als es die Bekl. und das LAG annehmen – nicht entgegen. Soweit in dessen Klammerzusatz § 7 Zukunfts-TV nicht genannt ist, beruht dies auf einem Redaktionsversehen. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (zu den Grundsätzen BAG 12.12.2018 – 4 AZR 147/17 – Rn. 35,

BAGE 164, 326 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesagentur für Arbeit Nr. 6 mwN).

(a) Bei der Auslegung von Tarifverträgen besteht eine Bindung 22
an den möglichen Wortsinn dann nicht, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnormen das Vorliegen eines Redaktionsversehens ergibt. Von einem solchen geht die Rechtsprechung des BAG aus, wenn die Tarifvertragsparteien lediglich versehentlich einen anderen Ausdruck gewählt oder im Text belassen haben, als sie beabsichtigten (stRspr, zu den Anforderungen BAG 11.11.2020 – 4 AZR 210/20 – Rn. 36, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 237; vom 19.6.2018 – 9 AZR 564/17 – Rn. 32, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 246; vom 5.7.2017 – 4 AZR 831/16 – Rn. 31, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bewachungsgewerbe Nr. 30; vom 13.12.1995 – 4 AZR 615/95 – (zu II 4), BAGE 82, 1 = AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 2; vom 31.10.1990 – 4 AZR 114/90, BAGE 66, 177 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Presse Nr. 11).

(b) Die Geltungsdauer der „Rückabwicklung" ist nach dem 23
Wortlaut der §§ 6-8 Zukunfts-TV unklar.

(aa) Nach seinem § 8 Satz 1 gilt der Zukunfts-TV mit Ausnahme 24
von § 3 (3) und § 6 bis zum 31.12.2019. Eine Nachwirkung ist nach dessen Satz – mit Ausnahme der dort genannten Bestimmungen – ausgeschlossen. Da § 8 Zukunfts-TV keine Ausnahmen für § 7 Zukunfts-TV vorsieht, wäre danach dessen Geltung nach dem 31.12.2019 ausgeschlossen.

(bb) Zu dieser Regelung steht der Wortlaut von § 7 (1) Zu- 25
kunfts-TV im Widerspruch. Danach findet eine Rückabwicklung der in § 3 Zukunfts-TV vereinbarten Veränderungen im Fall eines Verkaufs oder eines Insolvenzantrags „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung" statt. Die Formulierung greift die Beschäftigungssicherung nach § 6 Zukunfts-TV auf. Diese endet nach dessen Abs. 1 erst nach Ablauf von vier Jahren am 31.12.2021, wenn – wie vorliegend – noch im Jahr 2019 Einsparmaßnahmen nach § 3 Zukunfts-TV erfolgt sind (§ 6 II 2 Zukunfts-TV). Nach § 7 (1) und (2) Zukunfts-TV hat daher auch bei einem Verkauf oder einer Insolvenz in der Zeit vom 1.1.2020 bis zum 31.12.2021 eine „Rückabwicklung" zu erfolgen.

(c) § 8 Zukunfts-TV rechtfertigt nach dem tariflichen Gesamt- 26
zusammenhang entgegen der Auffassung des LAG nicht die Annahme, diese Vorschrift solle den zeitlichen Geltungsbereich des gesamten Tarifvertrags mit Anwendungsvorrang regeln.

(aa) Im Ausgangspunkt kann zwar noch davon ausgegangen wer- 27
den, dass in der Praxis Regelungen zum zeitlichen Geltungsbereich in aller Regel am Ende eines Tarifvertrags in den Schlussbestim-

mungen zu finden sind (vgl. BAG 19.9.2007 – 4 AZR 670/06 – Rn. 24, BAGE 124, 110 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 202).

28 (bb) Vorliegend enthalten aber bereits die einzelnen Inhaltsnormen des Zukunfts-TV jeweils Regelungen zu ihrer zeitlichen Anwendbarkeit. Dies spricht dafür, § 8 Satz 1 Zukunfts-TV solle den zeitlichen Anwendungsbereich der übrigen Tarifnormen lediglich zusammenfassend wiedergeben.

29 In § 3 (1) Abs. 1 Zukunfts-TV ist bestimmt, dass die tarifvertraglichen Erhöhungen für die Jahre 2018 und 2019 ausgesetzt werden. § 3 (2) Abs. 1 Zukunfts-TV sieht eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs für die Jahre 2018 und 2019 vor. Entsprechendes gilt für die „Verschiebung der tariflichen Arbeitszeitveränderungen" (§ 3 (4) Abs. 1 Zukunfts-TV) und die Reduzierung von Weihnachts- und Urlaubsgeld (§ 3 (5) Abs. 1 und § 3 (6) Abs. 1 Satz 1 Zukunfts-TV). Nach § 3 (3) Abs. 1 Zukunfts-TV entfällt der Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag in der Zeit v. 1.3.2018 – 29.2.2020. Den Regelungen ist zudem gemeinsam, dass ab dem Ende der genannten Zeiträume die Geltung der vormaligen Tarifregelungen vorgesehen ist. § 4 I Zukunfts-TV sieht die Zahlung einer Erholungsbeihilfe in den Jahren 2018 und 2019 vor. Die Beschäftigungssicherung endet nach § 6 Zukunfts-TV am 31.12.2021, sofern im Jahr 2019 noch Einsparmaßnahmen nach § 3 erfolgen; andernfalls endet sie am 31.12.2019.

30 (cc) Von diesen Bestimmungen weicht § 8 Satz 1 Zukunfts-TV nicht ab. Die Regelung gibt den zeitlichen Anwendungsbereich der übrigen Tarifnormen zusammenfassend wieder. Mit der Herausnahme von § 3 (3) und § 6 Zukunfts-TV im Klammerzusatz von S. 1 haben die Tarifvertragsparteien den Laufzeitbestimmungen von § 3 (3) und § 6 Zukunfts-TV (29.2.2020 und 31.12.2021) Rechnung getragen.

31 Entgegen der Ansicht des LAG kann dem Klammerzusatz nicht ohne weitere Anhaltspunkte entnommen werden, die Tarifvertragsparteien wollten nur diese Normen, nicht aber § 7 Zukunfts-TV von der Befristung auf den 31.12.2019 ausnehmen. Das wäre nur dann der Fall, wenn sie in § 8 Satz 1 Zukunfts-TV nicht nur den zeitlichen Geltungsbereich, wie er sich nach den §§ 2-7 Zukunfts-TV gestaltet, wiedergeben, sondern die ausdrückliche Anknüpfung der Rückabwicklungsmöglichkeit an die jeweilige Geltungsdauer der Beschäftigungssicherung, die § 7 Zukunfts-TV festlegt, durch S. 1 der Schlussbestimmungen aufheben wollten. Für eine solche – singuläre – materielle Änderung des vorstehenden Tarifinhalts, bei der die Tarifvertragsparteien zudem vergessen hätten, die Worte „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung" zu streichen, fehlt es in den Schlussbestimmungen an ausreichenden Anhaltspunkten. Vielmehr spricht die von den übrigen Tarifbestimmungen abweichende Regelung des Geltungszeitraums von § 7 Zukunfts-TV –

die an diejenige des § 6 Zukunfts-TV anknüpft – dafür, dass die Tarifvertragsparteien einen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklungsmöglichkeit beabsichtigt haben.

32 (dd) Es kommt hinzu, dass – anders als die Bekl. es meinen § 8 Zukunfts-TV auch unter Berücksichtigung seiner weiteren Regelungen kein „differenziertes System zur Geltung und Nachwirkung" vorsieht.

33 § 8 Satz 2 Zukunfts-TV – „es bedarf keiner Kündigung" – kommt bereits aufgrund der ausdrücklichen Befristung innerhalb der jeweiligen tariflichen Inhaltsnormen nur deklaratorische Bedeutung zu. Weiterhin wäre die Regelung in § 8 Satz 3 Zukunfts-TV über den Ausschluss einer Nachwirkung nach § 4 V TVG nicht erforderlich. Der Zukunfts-TV ordnet bereits in § 2 I für die dort in Abs. 2 bis Abs. 5 genannten Tarifverträge nur für die Dauer seiner (jeweiligen) Laufzeit deren „Änderung" an. Zudem wird in den einzelnen Paragrafen des Zukunfts-TV die Geltung der regulären tariflichen Vorschriften im Anschluss an das Auslaufen der jeweiligen Bestimmungen des Zukunfts-TV angeordnet (Rn. 28 f.). Darüber hinaus enthält § 8 Satz 3 Zukunfts-TV offensichtliche Verweisungsfehler und damit – weitere – Redaktionsversehen. So muss es in § 8 Satz 3 Zukunfts-TV statt „§ 3 (4) zweiter Absatz" richtig „§ 3 (4) dritter Absatz" und statt „§ 3 (6) letzter Satz" richtig „§ 3 (6) erster Absatz letzter Satz" heißen. Schließlich ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen eine Ausnahme von der ausgeschlossenen Nachwirkung in § 8 Satz 3 Zukunfts-TV für die vorstehend genannten Bestimmungen sowie für § 3 (1) Abs. 2, (2) Abs. 2 und (3) Abs. 2 vorgesehen ist. Die betreffenden Regelungen geben lediglich – gegebenenfalls klarstellend – den Rechtszustand wieder, der aufgrund der jeweiligen befristeten Inhaltsnormen und nach § 2 Zukunfts-TV – sowieso – eintreten würde.

34 (d) Für einen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklungsmöglichkeit und damit ein Redaktionsversehen in § 8 Satz 1 Zukunfts-TV sprechen entscheidend Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen in § 6 und § 7 Zukunfts-TV.

35 (aa) Die Dauer der Beschäftigungssicherung richtet sich nach dem Zeitraum für die Sanierungsbeiträge (Einsparmaßnahmen). Erfolgen solche in den Jahren 2018 und 2019, sind betriebsbedingte Kündigungen in den Jahren 2018-2021 ausgeschlossen; sind die Maßnahmen auf das Jahr 2018 beschränkt, wird die Beschäftigungssicherung von vier auf zwei Jahre verkürzt. Die Sanierungsbeiträge der Arbeitnehmer und die von den Arbeitgebern zu gewährende Beschäftigungssicherung stehen erkennbar in einem Gegenseitigkeitsverhältnis. Dabei dauert die Beschäftigungssicherung doppelt so

lange wie die Einsparmaßnahmen. In diesem Zusammenhang treten die Arbeitnehmer mit ihren Sanierungsbeiträgen in den Jahren 2018 und 2019 für eine Beschäftigungssicherung bis zum 31.12.2021 „in Vorleistung".

36 Bei einem Verkauf oder einer Insolvenz des Arbeitgebers werden die Sanierungsbeiträge „rückabgewickelt" (§ 7 (1) S. 1, (2) Zukunfts-TV); im Gegenzug entfällt die Beschäftigungssicherung (§ 7 (1) S. 5, (2) Zukunfts-TV). Damit soll verhindert werden, dass sich die zugesagte Beschäftigungssicherung als Gegenleistung für bereits erbrachte Sanierungsbeiträge als „wertlos" erweisen könnte, etwa weil ein Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis nach § 113 InsO kündigen oder es nach einem Betriebsübergang nach § 613a I 3 BGB zu einer Weiterbeschäftigung zu (schlechteren) Bedingungen eines anderen Tarifvertrags kommen kann. Eine solche Störung des Gegenseitigkeitsverhältnisses von Sanierungsbeiträgen und Beschäftigungssicherung kann bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung eintreten. Sinn und Zweck der Regelung gebieten einen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklung. Dieser würde aufgelöst, wenn man abweichend von der Regelung in § 7 (1) und (2) Zukunfts-TV – „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung" – davon ausginge, durch § 8 Satz 1 Zukunfts-TV werde das Verhältnis von Sanierungsbeiträgen und Beschäftigungssicherung trotz der anderslautenden Regelung in § 7 (1) Zukunfts-TV abgeändert.

37 (bb) Die Bekl. machen ohne Erfolg geltend, Bestimmungen über die Rückabwicklung tariflicher Sanierungsbestimmungen seien grundsätzlich restriktiv auszulegen. Ein solcher Auslegungsgrundsatz besteht nicht. Die allgemeinen Grundsätze zur Tarifvertragsauslegung gelten in vollem Umfang auch für die Auslegung von Sanierungstarifverträgen. Gründe für die Anwendung anderer Maßstäbe sind nicht ersichtlich (vgl. zu Anerkennungstarifverträgen BAG 11.11.2020 – 4 AZR 210/20 – Rn. 20, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 237). Diese ergeben – wie dargelegt-, dass die Tarifvertragsparteien einen zeitlichen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklung beabsichtigt haben.

38 c) Die Höhe des Anspruchs ist zwischen den Parteien nicht im Streit. Die geltend gemachten Differenzen für Nachtarbeitszuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge können als „Nettobetrag" zugesprochen werden.

39 aa) Die Gerichte für Arbeitssachen können nicht mit Bindung für die Finanzämter und Steuerbehörden sowie gegenüber den Einzugsstellen (§ 28h SGB IV) festlegen, ob ein Betrag abgabenpflichtig ist oder nicht. Deshalb kann in eine Entscheidungsformel das Wort „netto" ua nur dann aufgenommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die begehrten Zuschläge steuer- und sozialversicherungsfrei nach § 3b I Nr. 3 EStG bzw. § 1 I Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind (vgl. BAG 24.2.2021 – 10 AZR 130/19 – Rn. 35, 37, AP TVG § 1 Tarifverträge: Brotindustrie Nr. 11; vom 4.8.2016 – 6 AZR 129/15 – Rn. 41, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 80).

bb) Danach sind die geltend gemachten Differenzen für Nachtarbeitszuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge mit dem Zusatz „netto" zuzusprechen. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag der Kl. übersteigen die neben dem Grundlohn gezahlten Zuschläge nicht die in § 3b Abs. Nrn. 1-4 EStG genannten Prozentsätze. 40

d) Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 291 Satz 1 und § 288 I 2 BGB. 41

2. Die Bekl. zu 2 ist neben der Bekl. zu 1 als Gesamtschuldnerin nach § 7 (3) Zukunfts-TV verpflichtet, das rückständige Entgelt für die Jahre 2018 und 2019 zu zahlen. 42

a) Die Bekl. zu 2 ist gegenüber der bei der Bekl. zu 1 beschäftigten Kl. allerdings nicht unmittelbar und zwingend (§ 4 I TVG) an § 7 (3) Zukunfts-TV gebunden. Sie wird hinsichtlich der Inhaltsnormen bereits nach § 1 Zukunfts-TV nicht von deren Geltungsbereich erfasst. Im Übrigen ist sie als vormals herrschendes Unternehmen auch nicht Arbeitgeberin der bei der Bekl. zu 1 beschäftigten Arbeitnehmer und damit nicht Adressatin der das Arbeitsverhältnis betreffenden Inhaltsnormen (vgl. *Löwisch/Rieble*, TVG, 4. Aufl., § 2 Rn. 481; *Konzen* RdA 1984, 65 (78)). 43

b) Die Bekl. zu 2 hat jedoch nach § 7 (3) Zukunfts-TV im Wege eines mit der Bekl. zu 1 vereinbarten antizipierten vertraglichen Schuldbeitritts etwaige zukünftige Verpflichtungen der Bekl. zu 1 aus § 7 (1) Zukunfts-TV übernommen (vgl. etwa MüKoBGB/*Heinemeyer* 9. Aufl., vor § 414 Rn. 12 mwN; zum Schuldbeitritt sh. auch *Wiedemann/Oetker*, TVG, 8. Aufl., § 2 Rn. 203). Aus diesem berechtigenden Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 I BGB, vgl. etwa BGH 26.10.1978 – VII ZR 71/76 – (zu 2d), BGHZ 72, 246) kann die Kl. die Bekl. zu 2 auf dasselbe Leistungsinteresse – einschließlich der Zinsen (Rn. 41) – im Wege einer Gesamtschuld iSd § 421 BGB in Anspruch nehmen. 44

c) Diese Vereinbarung ist entgegen der Ansicht der Bekl. nicht mit dem 31.12.2019 außer Kraft getreten. Durch den vertraglichen Schuldbeitritt bestimmt sich der Inhalt der schuldrechtlichen Verpflichtung der Bekl. zu 2 nach der Verpflichtung der Bekl. zu 1 aus § 7 (1) Zukunfts-TV. Auch der Wortlaut von § 7 (3) Zukunfts-TV unterscheidet nicht zwischen Verpflichtungen für die Zeit bis zum 31.12.2019 und danach, sondern sieht eine „Haftung" für alle – 45

„die" – Verpflichtungen aus den Abs. 1 und 2 vor. Das entspricht auch dem Sinn und Zweck des vereinbarten Schuldbeitritts.

46 III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 I, § 100 IV ZPO.

Anmerkung:

Dem Urteil des Vierten Senats ist im Wesentlichen zuzustimmen.

1. Prozessuale Fragen

Zunächst waren zwei kleinere verfahrensrechtliche Fragen zu entscheiden.

a) Gesamtklage

Die eine betraf die sog. Gesamtklage: Wird für viele Monate eine „Lohndifferenz" zwischen dem nach Ansicht des Kl. geschuldeten und dem erhaltenen Betrag eingeklagt, so genügt es dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die Gesamtsumme im Antrag genannt wird und die einzelnen Posten in der Begründung aufgeführt sind. Dies entspricht der in Rn.12 zitierten bisherigen Rechtsprechung und erleichtert die praktische Handhabung. Müsste man im vorliegenden Fall 24 Beträge für 24 Monate aufführen, wäre dies nicht nur schwerfällig. Die Gefahr von Rechenfehlern im Vollstreckungsverfahren wäre nicht von der Hand zu weisen (zumal das Rechnen auch bei den dabei aktiv werdenden Personen nicht zu den unabdingbaren Grundqualifikationen gehören dürfte).

b) Klage auf Brutto- oder Nettobetrag?

Die zweite Frage betraf das Problem, ob Nettobeträge eingeklagt werden können. Das BAG geht mit Recht davon aus, dass die Gerichte für Arbeitssachen nicht berechtigt sind, mit Wirkung für die Finanzverwaltung und die Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge nach § 28h SGB IV über die Belastung mit Steuern und Sozialabgaben zu entscheiden. Deshalb sind im Regelfall die eingeklagten Summen Bruttobeträge. Würde eine Naturalpartei einen Nettobetrag einklagen, wäre ein Hinweis nach § 139 Abs. 1 Satz 2 ZPO angebracht, dass das von ihr Gewollte nur mit einem Antrag auf einen Bruttobetrag erreichbar ist.

Von diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen. Die eine war hier nicht einschlägig, soll aber nicht unerwähnt bleiben: Die Arbeitsvertragsparteien haben eine Nettolohnabrede getroffen, wonach die Bezahlung von Steuern und Sozialabgaben ausschließlich Sache des Arbeitgebers ist. Die zweite Ausnahme besteht darin, dass die Zulage die in § 3b Abs. 1 EStG und in § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung vorgesehenen Prozentsätze nicht überschreitet, so dass sich die Steuer- und Abgabenfreiheit unmittelbar aus dem Gesetz ergibt. Dies wurde hier angenommen, da die Prozentsätze „nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag der

Klägerin" unter den gesetzlichen Grenzen blieben (Rn.40). Dabei wird in Kauf genommen, dass das nicht bestrittene Vorbringen des Kl. unzutreffend sein kann, und sich dies später im Verwaltungsverfahren herausstellt, das dem Amtsermittlungsgrundsatz folgt und das deshalb zu anderen Ergebnissen führen kann. Dabei handelt es sich aber um einen recht unwahrscheinlichen Fall, der aus Gründen der Praktikabilität ausgeklammert bleiben kann.

Will die klagende Partei einen Nettobetrag geltend machen, muss sie dies ausdrücklich tun. Umgekehrt ist es nicht erforderlich, im „Normalfall" den eingeklagten Betrag mit dem Zusatz „brutto" zu versehen, weil dabei nur Selbstverständliches wiederholt würde. Wird gleichwohl ein ausdrücklicher Bruttoantrag gestellt, so verdeutlicht dies nur, was von Gesetzes wegen sowieso gilt (BAG 17.2. 2016 – 5 AZN 981/15 – AP ArbGG 1979 § 72a Nr. 87 Rn.5). Bedenken könnte man bei steuer- und abgabenpflichtigen Einnahmen nur insoweit haben, als bei der Bemessung des Streitwerts der Bruttobetrag zugrunde gelegt wird, obwohl das wirtschaftliche Interesse der klagenden Partei erheblich dahinter zurückbleibt. Der Einzelne „kämpft" so wie ein Prozessstandschafter zugleich im Interesse der Finanzverwaltung und der Sozialversicherungsträger und trägt das damit verbundene Kostenrisiko. Bisher hat dies allerdings die Gemüter nicht sonderlich erregt. Manche „Selbstverständlichkeiten" werden eben so gut wie nie hinterfragt.

Im konkreten Fall waren nun sowohl Brutto- wie Nettobeträge eingeklagt. Ihre jeweilige Summe muss im Antrag ausgewiesen werden; die Gesamtklage als solche wird dadurch nicht in Frage gestellt.

2. Die Interpretation des Tarifvertrags

Der Schwerpunkt der Entscheidung lag auf den Auslegungsgrundsätzen bei Tarifverträgen.

a) Spezifische Grundsätze beim Sanierungstarif?

Dabei stellte sich – logisch vorrangig – die Frage, ob für Sanierungstarife die allgemeinen Grundsätze gelten oder ob insoweit andere Maßstäbe anzuwenden sind. Das BAG belässt es zu Recht bei den allgemeinen Grundsätzen (Rn.37); auch in der Literatur finden sich – soweit ersichtlich – keine Stimmen, die für andere Interpretationsprinzipien plädieren (s. statt aller *Moll*, in: Henssler/Moll/Bepler (Hrsg.), Der Tarifvertrag. Handbuch für das gesamte Tarifrecht, 2. Aufl., Köln 2016, Teil 12: Der Sanierungstarifvertrag, Rn.1 ff.; *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., München 2017, § 1 Rn.2362 ff.; *Schumann*, in: Berg/Kocher/Schumann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktkom-

mentar, 7. Aufl., Frankfurt/Main 2021, § 1 TVG Rn.343 ff.). Es gibt daher auch keine Überlegungen, wie diese im Einzelnen beschaffen sein könnten. Die Anwendung der allgemeinen Grundsätze schließt es aber nicht aus, dass der verfolgte spezifische Zweck durchaus Bedeutung gewinnen kann. So wird etwa ein Sanierungstarif nur für einen bestimmten Zeitraum vereinbart; damit es auch wirklich dabei bleibt, wird in der Regel die Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen. Erfolgt dies nicht, kann der Sinn der Regelung entscheidend dafür sprechen, eine stillschweigende Abbedingung der Nachwirkung anzunehmen (s. *Schumann* § 1 TVG Rn.349; *Deinert/Wenckebach*, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 5. Aufl., Baden-Baden 2022, § 4 TVG Rn.110).

b) Der Streit um die Rückabwicklungsklausel

Im konkreten Fall ging es darum, dass der Sanierungstarif in § 7 Abs. 1 eine „Rückabwicklungsklausel" enthielt: Sollte das Unternehmen oder der Betrieb bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung an einen Dritten verkauft werden, so sollten rückwirkend die Arbeitnehmer wieder ihre ursprünglichen tariflichen Ansprüche erhalten; die erbrachten Opfer sollten rückgängig gemacht werden. Die Entgeltminderungen und die Nichtübernahme der Arbeitszeitverkürzungen aus dem Flächentarif sollten ausschließlich in den Jahren 2018 und 2019 erfolgen. Die Gegenleistung des Arbeitgebers, dh. die Beschäftigungssicherung in Form des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen, sollte demgegenüber bis 31.12. 2021 dauern. Die „Rückabwicklungsklausel" erstreckte sich ausdrücklich auf den gesamten Zeitraum der Beschäftigungssicherung; auch eine Veräußerung im Laufe des Jahres 2021 sollte also zu einer Rückabwicklung führen.

Nun enthielt das Vertragswerk in § 8 „Schlussbestimmungen", wonach der Tarif mit Ausnahme von zwei Bestimmungen bis 31.12. 2019 gelten sollte. Die Nachwirkung wurde ausdrücklich ausgeschlossen, wovon wiederum sechs Regelungen ausgenommen waren. Die Rückabwicklung nach § 7 fand in beiden Sätzen keine Erwähnung. Da die Geschäftsanteile im Dezember 2020 an eine andere Gesellschaft veräußert wurden, stellte sich das Problem, ob die Rückabwicklung Platz greifen konnte oder nicht. Würde man starr am Wortlaut festhalten, wäre dies nicht der Fall, da in § 8 weder eine Weitergeltung noch eine Nachwirkung des § 7 angeordnet war, so dass die Regel (Beendigung am 31.12.2019) eingreifen würde.

c) Ein Redaktionsversehen?

Dem ist das BAG im Gegensatz zur Vorinstanz zu Recht nicht gefolgt. Die Nichterwähnung des § 7 in § 8 beruhe auf einem „Redaktionsversehen", was die Auslegung des Tarifvertrags ergebe

(Rn.21), und müsse deshalb korrigiert werden. Ob ein Rückgriff auf diese Interpretationsfigur im vorliegenden Fall erforderlich war, lässt sich durchaus in Zweifel ziehen.

Das BAG nimmt an, ein Redaktionsversehen liege dann vor, wenn die Tarifvertragsparteien "versehentlich einen anderen Ausdruck gewählt oder im Text belassen haben, als sie beabsichtigten" (Rn.22). Es geht also um die Verwendung eines sprachlich falschen Ausdrucks, der etwas anderes als das Gewollte bezeichnet. Dies findet sich in ähnlicher Weise bei der „falsa demonstratio" in der Rechtsgeschäftslehre. Im vorliegenden Zusammenhang kann davon schwerlich die Rede sein: Die Tarifparteien haben nicht den falschen Ausdruck gewählt, sondern schlicht „vergessen" (oder bewusst darauf verzichtet), den § 7 bei den Regelungen in § 8 zu erwähnen. Auch dies kann man als „Redaktionsversehen" ansehen, doch müsste dann die Definition eine weiter gefasste sein.

Das BAG betont anschließend zu Recht, dass eine nur den Wortlaut beachtende Auslegung des § 8 zu einem Widerspruch mit der Regelung des § 7 Abs. 1 führen würde, wonach im Falle eines Verkaufs „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung", dh. bis 31.12.2021, die Rückabwicklung Platz greifen soll. Dass § 8 eine Beendigung schon zum 31.12.2019 vorsehen wollte, erscheint denkbar unwahrscheinlich; es wäre ungleich einfacher und naheliegender gewesen, dann die Beschäftigungssicherung in § 6 von vorne herein auf die Jahre 2018 und 2019 zu begrenzen.

Nun kann man einen Widerspruch in einem Tarifvertrag auf unterschiedliche Weise auflösen. Denkbar wäre auch, dass die Formulierung „bis zum Auslaufen der Beschäftigungssicherung" ihrerseits auf einem Redaktionsversehen beruhte. Dagegen sprechen jedoch verschiedene Argumente.

Zum einen enthalten auch andere Normen des Tarifvertrags Regelungen zu ihrer zeitlichen Anwendbarkeit, die das Urteil im Einzelnen aufführt (Rn.29). Dies bedeutet, dass § 8 lediglich eine Zusammenfassung der an anderer Stelle befindlichen Bestimmungen über den zeitlichen Anwendungsbereich gibt. Ihm auch die Funktion zuzuschreiben, einzelne vorher im Tarifvertrag gewährte Rechte einzuschränken oder zu beseitigen, würde auf eine völlig andere Art der Normierung hinauslaufen. Dafür müsste es gewichtige Anhaltspunkte geben, die hier nicht ersichtlich sind. Zum andern enthält § 8 Satz 3 des Tarifvertrags eine Reihe offensichtlicher Verweisungsfehler, die als „weitere Redaktionsversehen" qualifiziert werden (Rn. 33). Das BAG benennt zwei Fehlverweisungen und betont weiter, dass drei weitere Bezugnahmen nur das zum Gegenstand haben, was sowieso gilt. § 8 ist daher als eine unvoll-

ständige Darstellung des zeitlichen Geltungsbereichs einzelner Bestimmungen zu verstehen. In der Umgangssprache würde man von „Schlamperei" sprechen, die sichere Rückschlüsse auf das Gewollte nicht zulässt.

Schließlich rekurriert das BAG auf Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Die Sanierungsbeiträge stehen ersichtlich im Gegenseitigkeitsverhältnis zu der vom Arbeitgeber gewährten Beschäftigungssicherung. Dabei sollte die Beschäftigungssicherung doppelt so lange dauern wie die Einsparmaßnahmen durch Absenkung der Vergütungen. Dies würde gegenstandslos gemacht, wollte man die Beschäftigungssicherung am 31.12.2019 enden lassen, weil dann bei dem ersten Jahr der Einsparmaßnahmen das gewollte Verhältnis erhalten bliebe, während die Verlängerung um ein weiteres Jahr keinerlei Einfluss auf die Dauer der Beschäftigungssicherung hätte. Dies wäre ein schlechterdings inakzeptables Ergebnis.

Um dem Sinn und Zweck des Tarifvertrags gerecht zu werden, kann daher § 8 nur als nicht abschließende Zusammenstellung der meisten Regelungen über den zeitlichen Geltungsbereich angesehen werden. Eines Rückgriffs auf den Gedanken des Redaktionsversehens bedarf es im vorliegenden Falle nicht. Dies wäre nur dann der Fall, wenn sich § 8 ausdrücklich abschließende Bedeutung beigemessen hätte. Den nicht erwähnten § 7 dennoch anzuwenden, wäre dann nur um den Preis einer Korrektur des Wortlauts möglich, wobei die Annahme eines Redaktionsversehens naheliegen würde.

d) Der Umgang mit einem effektiven Redaktionsversehen

Der konkrete Fall könnte Anlass sein, über das Vorliegen eines „Redaktionsversehens" generell etwas eingehender nachzudenken. Geht man mit der einleitenden Definition des BAG davon aus, dass ein Redaktionsversehen dann vorliegt, wenn ein falscher Ausdruck für das eigentlich Gewollte benutzt wird, so muss man in einem ersten Schritt feststellen, was das „eigentlich Gewollte" war. Dieses kann sich aus dem systematischen Zusammenhang ergeben, aber auch aus Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Führen beide zu keinem eindeutigen Ergebnis, können auch andere Gesichtspunkte für die Auslegung des Tarifvertrags herangezogen werden (Überblick bei *Däubler*, in: ders. (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Einl. Rn.790 ff.; *Wank*, in: Wiedemann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 8. Aufl., München 2019, § 1 Rn. 945 ff. Grundlegend *Wank*, Auslegung und Rechtsfortbildung im Arbeitsrecht, Baden-Baden 2013). Weicht nun der Wortlaut in einer Weise von dem so ermittelten Willen ab, dass das in Wahrheit Gewollte nicht mehr realisiert werden kann, so haben sich die Parteien im Ausdruck vergriffen; der Wortlaut muss unter dem Stichwort des Redaktionsversehens korrigiert werden. Dabei geht man stillschweigend davon aus, dass ein Irrtum vorlag, dass die

Abweichung unbeabsichtigt geschah. Wie es dazu kam, ist im Ergebnis ohne Belang (näher *Kamanabrou*, Die Auslegung und Fortbildung des normativen Teils von Tarifverträgen, Berlin 1997, S. 303 f.), doch sind Tarifverträge, die nach langen Verhandlungen und Auseinandersetzungen zwischen Partnern mit entgegengesetzten Interessen zustande kommen, anfälliger für solche Fehler als Gesetze oder gar Urteile höchster Gerichte. Würde bewusst eine widersprüchliche Regelung getroffen, läge keine verbindliche Tarifnorm vor.

3. Schuldbeitritt im Tarifvertrag?

Der Tarifvertrag wies die Besonderheit auf, dass für die Verpflichtungen aus der Rückabwicklung auch der Alleingesellschafter die Haftung übernommen hatte. Dieser war aber nicht Arbeitgeber und konnte deshalb nach Auffassung des BAG auch nicht von tariflichen Inhaltsnormen erfasst werden (Rn.43). Die Einstandsklausel (§ 7 Abs. 3: „Die DMK GmbH haftet für die Verpflichtungen aus den Absätzen 1 und 2", wobei Abs. 1 die Rückabwicklung regelte) wurde vom BAG aber als Schuldbeitritt angesehen, der zugleich als Vertrag zugunsten Dritter die Arbeitnehmer begünstigte und ihnen Rechte nach § 328 BGB einräumte (Rn.44). Diese waren also berechtigt, den Alleingesellschafter genauso wie die Arbeitgebergesellschaft auf Zahlung in Anspruch zu nehmen.

Dies ist im Ergebnis zu begrüßen, auch wenn dabei einige Schritte sehr schnell getan werden: Kann man mitten in den normativen Teil eines Tarifvertrags einen schuldrechtlichen Vertrag einbauen? Das ist nicht selbstverständlich, lässt sich aber damit begründen, dass Tarifverträge ja auch einen obligatorischen Teil haben, der sehr vielfältige Regelungen enthalten kann, solange nur der Bezug zu den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gewahrt bleibt. Aber ist eine solche vertragliche Abrede auch mit einem Dritten möglich, der selbst nicht Arbeitgeber ist, aber den Tarifvertrag mitunterschreibt? Auch dies wird man bejahen können, wenngleich es einigermaßen überraschend erscheint, dass ein die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen regelnder Tarifvertrag eine schuldrechtliche Abmachung einer Seite mit einem Dritten enthält. Naheliegender wäre es, hier einen „sonstigen Kollektivvertrag" zwischen der Gewerkschaft und dem Alleingesellschafter anzunehmen, der die Form eines Vertrags zugunsten Dritter annimmt (dazu eingehend *Bock*, Investorenvereinbarungen zur Sicherung von Arbeitnehmerinteressen. Ein Beitrag zur Lehre vom Koalitionsvertrag, Berlin 2018). Dass ein aktueller oder künftiger Inhaber aller Anteilsrechte keine Arbeitgeberstellung einnimmt, liegt auf der Hand, doch bewegen sich die Beteiligten im Rahmen des Art. 9 Abs. 3 GG, wenn

die Einflussnahme des Alleingesellschafters auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geregelt wird (*Däubler*, Investorenvereinbarung als Kollektivvertrag? in: Creutzfeld/Hanau/Thüsing/Wißmann (Hrsg.), Arbeitsgerichtsbarkeit und Wissenschaft. Festschrift für Klaus Bepler, München 2012, S. 61 ff.). Im Ergebnis war dies allerdings ohne Bedeutung; der Alleingesellschafter wurde als Gesamtschuldner zur gleichen Leistung wie die Arbeitgeber-Gesellschaft verurteilt.

Prof. Dr. Wolfgang *Däubler*, Universität Bremen