

Urteil Az. 4 Sa 47/15*

LAG Hamburg

9. Februar 2016

Tenor

- 1 Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 29. Juli 2015 – 27 Ca 546/14 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
- 2 Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- 3 Der Kläger begehrt von der Beklagten eine Gutschrift auf seiner sogenannten Shopping-Card.
- 4 Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin, die gewerbliche Sicherheitsaufgaben an deutschen Flughäfen wahrnimmt, seit dem 14. Mai 2003 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages als Luftsicherheitsassistent beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 13. Mai 2003 (Bl. 31 ff. d.A.) heißt es auszugsweise:
 - 5 §4 Vergütung
 - 6 I. Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit einen Lohn von 7,16 brutto pro geleistete Arbeitsstunde.
 - 7 II. (...)
 - 8 III. Die Firma zahlt dem Arbeitnehmer nach Abgabe eines amtlichen Nachweises, (Fahrausweis, Bescheinigung) eine Fahrtkostenpauschale bis 51,20 monatlich.
- 9 Wegen der weiteren vertraglichen Vereinbarungen wird auf den vorgenannten

*<http://openjur.de/u/884923.html> (= openJur 2016, 6219)

Arbeitsvertrag vom 13. Mai 2003 Bezug genommen.

- 10 Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (im Folgenden: MTV Sicherheit) kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Mit Wirkung vom 01. Januar 2014 trat ein neuer MTV Sicherheit in Kraft. Darin heißt es auszugsweise:
- 11 §23 PRÄMIENLEISTUNGEN GEWERBLICHE BESCHÄFTIGTE
- 12 (1) Die gewerblich Beschäftigten erhalten eine Prämienleistung im Wert von 2,20 je Anwesenheitstag/Urlaubstag, maximal im Wert von 44,00 je Monat. Die Leistung erfolgt jeweils im Folgemonat durch Wertstellung auf einer Shopping-Card oder einer gleichwertigen Warenwertkarte/Tankkarte. Eine Auszahlung in bar ist ausgeschlossen.
- 13 (2) Erhält der/die gewerbliche Beschäftigte bereits ein Job-Ticket, Fahrgeld oder andere Sachbezüge so wird der Betrag der Prämienleistung monatlich um diesen Betrag gekürzt, um die Steuerfreiheit von 44,00 je Monat zu erhalten. Dabei werden je Anwesenheitstag/Urlaubstage zunächst 2,20 für das Job-Ticket gutgeschrieben. Ist der Wert des Job-Tickets durch Anwesenheitstage/Urlaubstage erreicht, erfolgt je weiterem Anwesenheitstag/Urlaubstag die Gutschriftung auf eine Shopping-Card oder eine gleichwertige Warenwertkarte. Besteht der Anspruch auf ein Job-Ticket, wird dieses auch dann gewährt, wenn der Wert durch Anwesenheitstage/Urlaubstage nicht erreicht wird.
- 14 (3) Die Umsetzung erfolgt auf Basis betrieblicher Regelungen bzw. durch Betriebsvereinbarung.
- 15 In den Monaten Juni, Juli und August 2014 zahlte die Beklagte dem Kläger ein „Fahrgeld“ in Höhe von jeweils 45,00 brutto und führte auch für diese Zahlung Lohnsteuer ab. Einen Nachweis, dass dem Kläger Fahrkosten in der vorgenannten Höhe entstanden sind, verlangte die Beklagte - anders als vor der Änderung des §8 EStG - nicht.
- 16 Mit seiner bei Gericht am 26. November 2014 eingegangenen und der Beklagten am 16. Dezember 2014 zugestellten Klage hat der Kläger eine Gutschrift auf seiner Shopping-Card begehrt. Er hat vorgetragen, bei dem von der Beklagten gezahlten Fahrgeld handele es sich nicht um einen Sachbezug im Sinne des §23 Abs. 2 MTV Sicherheit, weshalb auch keine Verrechnung mit dem Anspruch nach §23 Abs. 1 MTV Sicherheit erfolgen könne. Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung sei es, die Kleinbetragsregelung in §8 Abs. 2 S. 11 EStG zu nutzen, damit Bagatellvorteile aus Sachbezügen nicht der Lohnsteuer unterworfen würden. Das von der Beklagten gezahlte - und versteuerte - Fahrgeld sei kein vergleichbarer steuerfreier Sachbezug.
- 17 Der Kläger hat beantragt,

- 18 die Beklagte zu verurteilen, 132,00 netto der Shoppingcard des Klägers gutzuschreiben.
- 19 Die Beklagte hat beantragt,
- 20 die Klage abzuweisen.
- 21 Sie hat erwidert, sie könne den Fahrtkostenzuschuss in Höhe von monatlich 45,00 brutto mit dem Prämienanspruch aus §23 Abs. 1 MTV Sicherheit auf Gutschrift von 44,00 auf der Shopping Card verrechnen. Durch den MTV Sicherheit sollen Unternehmen, die bereits einen Fahrtkostenzuschuss leisten, nicht weiter belastet werden. Soweit in §23 Abs. 2 MTV Sicherheit auf die Steuerfreiheit abgestellt werde, sei damit allein das Job-Ticket gemeint. Fahrgelder könnten hingegen nicht steuerfrei gewährt werden aufgrund der Änderung des §8 EStG. Bei ihnen handele es sich nicht um einen Sachbezug, sondern um eine Geldleistung.
- 22 Das Arbeitsgericht Hamburg hat durch Urteil vom 29. Juli 2015 der Klage stattgegeben und die Berufung im Tenor zugelassen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat es im Wesentlichen unter Bezugnahme auf ein Urteil des LArbG Niedersachsen vom 19. März 2015 zum Aktenzeichen 4 Sa 1474/14 ausgeführt, der Kläger habe einen Anspruch gegen die Beklagte auf eine Gutschrift einer Prämienleistung für die Monate Juni, Juli und August 2014 in Höhe von monatlich 44,00 netto auf seiner Shopping Card. Dieser Anspruch folge aus §23 Abs. 1 MTV Sicherheit i.V.m. dem Arbeitsvertrag. Unstreitig lägen die Voraussetzungen des §23 Abs. 1 MTV Sicherheit für eine Prämienleistung in der geltend gemachten Höhe dem Grunde nach vor. Streitig sei zwischen den Parteien allein, ob die Beklagte eine Verrechnung mit dem Fahrgeld gemäß §23 Abs. 2 MTV Sicherheit habe vornehmen dürfen. Nach §23 Abs. 2 MTV Sicherheit sei der Arbeitgeber berechtigt, die Prämienleistung zu kürzen, soweit der Arbeitnehmer ein Job-Ticket, Fahrgeld oder andere Sachbezüge erhalte, „um die Steuerfreiheit von 44,00 je Monat zu erhalten.“ Da die Beklagte - unabhängig von der Gestaltung im Arbeitsvertrag - kein Fahrgeld im Sinne des §23 Abs. 2 MTV Sicherheit an den Kläger gezahlt habe, habe sie eine Kürzung der Prämienleistung des §23 Abs. 1 MTV Sicherheit nicht vornehmen können. Dies ergebe die Auslegung des §23 Abs. 2 MTV Sicherheit. Die am Wortlaut und Sinn und Zweck der Tarifvorschrift orientierte Auslegung ergibt, dass es sich bei dem „Fahrgeld“ um einen Sachbezug im Sinne des Einkommenssteuerrechts handeln muss. §23 Abs. 2 S. 1 MTV Sicherheit stellt das Fahrgeld einem Job-Ticket oder anderen Sachbezügen gleich und erläutert zugleich den Sinn und Zweck der tariflichen Kürzungsregelung. Diese dient der Erhaltung der Steuerfreiheit von 44,00 je Monat, die sich wiederum aus §8 Abs. 2 S. 11 EStG ergibt. Zum steuerpflichtigen Arbeitslohn rechnen nach §8 Abs. 1 EStG alle Einnahmen in Geld oder in Geldeswert. Zu diesen Einnahmen gehörten auch die Sachbezüge, nämlich die nicht in Geld bestehenden Einnahmen, wie in §8 Abs. 2 S. 1 EStG im Klammerzusatz als Regelbeispiel aufgeführt („Wohnung, Kost,

Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge“). Diese Sachbezüge bleiben nach §8 Abs. 2 S. 11 EStG außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44,00 (ab 2004) im Kalendermonat nicht übersteigen. Sachbezüge seien alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen (§8 Abs. 2 S. 1 EStG). Ob die vom Arbeitgeber zugewandten Vorteile Sachbezüge i.S.d. §8 Abs. 2 S. 1 und 11 EStG oder bare Löhne darstellen, entscheide sich allerdings nicht allein danach, ob der Arbeitnehmer tatsächlich entweder eine Sach- oder Dienstleistung oder Geld erlange, denn ein Zufluss von Geld könne auch dann vorliegen, wenn der bare Lohn nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlt, sondern auf seine Weisung anderweitig verwendet werde. Ein Sachbezug unterscheide sich vom Barlohn durch die Art des arbeitgeberseitig zugesagten und daher arbeitnehmerseitig zu beanspruchenden Vorteils selbst und nicht durch die Art und Weise der Erfüllung des Anspruchs auf den Vorteil. Könne der Arbeitnehmer lediglich die Sache selbst beanspruchen, lägen daher Sachbezüge i. S. d. §8 Abs. 2 S. 1 EStG vor, die unter den weiteren Voraussetzungen des §8 Abs. 2 S. 9 EStG außer Ansatz bleiben. Unerheblich sei dann, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber bezieht oder ob der Arbeitnehmer die Sache von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers. Habe der Arbeitnehmer dagegen auch einen Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber ihm anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahle, lägen auch dann keine Sachbezüge, sondern Lohn vor, wenn der Arbeitgeber die Sache zuwende. Überlasse der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer indes unmittelbar einen Geldbetrag, sei dies dann eine Sachlohnzuwendung im Wege der abgekürzten Leistungserbringung, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber lediglich die Übernahme der Kosten für einen Sach- oder Dienstleistungsbezug oder dessen Bezuschussung beanspruchen könne, der arbeitsrechtliche Anspruch also nicht auf eine reine Geldleistung gerichtet sei. Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze stelle die in §4 Abs. 3 des schriftlichen Arbeitsvertrages zugesagte Fahrtkostenpauschale, die von der Abgabe eines amtlichen Nachweises abhängig war, einen Sachbezug dar. Etwas Anderes gelte jedoch für das dem Kläger in den Monaten Juni, Juli und August 2014 gezahlte Fahrgeld, denn die Beklagte habe dem Kläger einen Geldlohn zugewandt, den sie nicht mit der Auflage verbunden habe, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden. Dass die Zahlung der Fahrtkostenpauschale nicht von den tatsächlich entstandenen Kosten abhängig und als Sachbezug im Sinne der steuerrechtlichen Vorschriften gewährt worden sei, ergebe sich schon daraus, dass die Beklagte keinen Nachweis über die Fahrtkosten verlangt und außerdem die Zahlungen der Lohnsteuer unterworfen habe. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmittelbar einen Geldbetrag, sei dies nur dann eine Sachlohnzuwendung im Wege der abgekürzten Leistungserbringung, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber lediglich die Übernahme der Kosten für einen Sachbezug oder dessen Bezuschussung beanspruchen könne, der arbeitsrechtliche Anspruch also nicht auf eine reine Geldleistung gerichtet sei. Im Übrigen habe die Beklagte nicht substantiiert vorgetragen, in welcher Höhe überhaupt Erfüllung eingetreten sei. Nach §23 Abs. 1 MTV Sicherheit schulde die Beklagte eine Nettoleistung in Höhe von monatlich 44,00. Dies ergebe sich aus einer systematischen Ausle-

gung, da in §23 Abs. 2 MTV Sicherheit auf die Steuerfreiheit der Prämienleistung abgestellt werde, was bedeute, dass die Tarifvertragsparteien von der Steuerfreiheit der Leistung nach Abs. 1 ausgegangen seien. Für den Umfang der Erfüllung nach §362 BGB sei die Beklagte darlegungs- und beweisbelastet. Da die Beklagte das Fahrgeld brutto abgerechnet habe, eine Verrechnung von Brutto- und Nettoforderungen jedoch nicht möglich sei, hätte die Beklagte weiter dazu vortragen müssen, wie hoch das Fahrgeld netto gewesen sei. Dies habe die Beklagte nicht getan, so dass die Kammer nicht habe nachvollziehen können, in welcher Höhe überhaupt Erfüllung eingetreten sei. Dass eine entsprechende Berechnung des Nettobetrag in der Praxis unpraktikabel sei, spreche im Übrigen dafür, dass die Tarifvertragsparteien in §23 Abs. 2 MTV Sicherheit nur steuerfreie Sachbezüge anrechenbar stellen wollten. Einer Erhebung des von der Beklagten angebotenen Zeugenbeweises durch die an den Tarifverhandlungen beteiligten Vertreter der Tarifvertragsparteien zu ihrer Behauptung, die Arbeitnehmer, denen individualvertraglich eine Fahrtkostenpauschale zugesichert worden sei, hätten nicht bevorzugt werden sollen, habe es nicht bedurft. Der subjektive Wille der Tarifvertragsparteien sei nur insoweit von Bedeutung, als er in den tariflichen Normen seinen unmittelbaren Niederschlag gefunden habe. Das Gericht sei ferner weder berechtigt noch verpflichtet gewesen, eine Tarifauskunft zur Frage der Auslegung des §23 MTV Sicherheit einzuholen. Eine solche dürfe zum einen nicht auf die Beantwortung der prozessentscheidenden Frage gerichtet sein, denn die Auslegung von Tarifverträgen und tariflichen Begriffen sei Sache des Gerichts.

- 23 Die Beklagte hat gegen das ihr am 07. August 2015 zugestellte Urteil am 04. September 2015 Berufung eingelegt und diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 05. November 2015 begründet.
- 24 Die Beklagte trägt vor, das Arbeitsgericht Hamburg verkenne in seinem Urteil, dass für die diesseits dargelegte Auslegung des Manteltarifvertrages, insbesondere des §23 Abs. 1 MTV Sicherheit, die überwiegenden Argumente sprechen. Wenn das Gericht auf Seite 6 der Urteilsgründe ausführe, dass die Regelung des §23 MTV Sicherheit vorsehe, dass dadurch die Steuerfreiheit von 44,00 monatlich erhalten bleiben solle, sei auszuführen, dass diese Formulierung des Manteltarifvertrages zwar auf Sachbezüge Bezug nehme; die von ihr geleisteten Fahrtgeldzuschüsse i.H.v. 30,00 monatlich seien jedoch keine solchen Sachbezüge. Grundsätzlich könnten an Geldes Wert hingeebene Beträge keine Sachbezüge nach bürgerrechtlichem Begriffsverständnis sein, so dass grundsätzlich Fahrtgeldzuschüsse und mithin auch Fahrgelder und ähnliches keine Sachbezüge sein könnten. Mithin sei §23 MTV Sicherheit so auszulegen, dass (alle) Fahrgelder auf die Anwesenheitsprämie anrechenbar seien. Bei einem Fahrgeld könne der Mitarbeiter selbst stets eine Zahlung eines Geldbetrages verlangen. Der Mitarbeiter habe keinen Anspruch auf ein konkretes Fahrticket oder auf sonstige Aufwandsentschädigungen. Mithin könnten generell Fahrgelder auch keine Sachbezüge sein, so dass §23 Abs. 2 MTV Sicherheit auch nicht in der vom Gericht vorgenommenen Auslegungsweise interpretiert werden könne. Fahrgelder seien

nicht gleichzusetzen mit den Fahrtkostenerstattungen, die gegen Nachweis der Kosten als Sachbezug erstattet werden können. „Fahrgeld“ sei auch nicht der Oberbegriff für eine diesem unterzuordnende Fahrtkostenerstattung. Ein Fahrgeld stellt einen pauschalen Geldbetrag dar, der an den Arbeitnehmer geleistet wird. Ein vom LArbG Niedersachsen (Urteil vom 19. März 2015 - 4 Sa 1474/14 -) und Arbeitsgericht Hamburg behaupteter Sachbezug könne indes nur vorliegen bei einer Fahrtkostenerstattung. Lediglich bei einer „Erstattung“ sei der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, wiederum selbst einen Nachweis der konkreten Kosten zu erbringen. Bei einem Fahrgeld sei dies jedoch gerade nicht der Fall. Abgesehen davon, dass in einer bürgerlich rechtlichen Vereinbarung eher das bürgerlich rechtliche, eigene Begriffsverständnis bei der Vertrags- oder Tarifauslegung vor dem steuerrechtlichen Begriffsverständnis bei der Auslegung den Vorzug haben sollte, habe das Arbeitsgericht bei seiner rechtlichen Bewertung des Begriffs „Fahrgeld“ als „Sachbezug im Sinne des Einkommensteuerrechts“ nicht berücksichtigt, dass schon nach dem Tarifwortlaut des §23 MTV Sicherheit nicht nur für „Anwesenheitstage“, wo der angereiste Mitarbeiter durch die An- und Rückfahrt zum/vom Betrieb einen tatsächlichen Kostenaufwand betrieben habe, sondern in gleicher Weise auch für „Urlaubstage“, wo eben dieser Kostenaufwand nicht entstanden sei, den Arbeitnehmern den Anspruch auf das „Fahrgeld“ verschaffe. Dies widerspreche jedoch der Anwendung des einkommensteuerrechtlichen Begriffs des Fahrgeldes. Mithin sei §23 Abs. 2 MTV Sicherheit so auszulegen, dass die Formulierung „um die Steuerfreiheit von 44,00 monatlich zu erhalten“ sich nur auf die Jobtickets und Sachbezüge beziehen könne. Insoweit bleibe festzuhalten, dass die Fahrgelder, die sie an den Kläger auf Grundlage des Arbeitsvertrages zahle und die „Anwesenheitsprämie“ gemäß §23 Abs. 2 MTV Sicherheit miteinander verrechnet werden könnten. Soweit das Arbeitsgericht ausführe, dass die an den Tarifverhandlungen maßgeblich Beteiligte, als Zeugin benannte Frau O. nicht zu vernehmen gewesen sei, da eine Anrechnungsmöglichkeit/Verrechnungsmöglichkeit im Wortlaut keinen Niederschlag gefunden habe, sei auszuführen, dass dies sehr wohl der Fall sei. Die Ablehnung des Beweismittels der Tarifauskunft sei ein Verstoß gegen §6 Abs. 1 EMRK, weil ihr damit letztlich der Anspruch auf rechtliches Gehör und effektiven Rechtsschutz vorenthalten werde.

- 25 Die Beklagte beantragt,
- 26 das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 29. Juli 2015 abzuändern und die Klage abzuweisen.
- 27 Der Kläger beantragt,
- 28 die Berufung zurückzuweisen.
- 29 Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil.
- 30 Hinsichtlich des ergänzenden Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz

wird auf die Berufungsbegründung der Beklagten vom 04. November 2015 sowie auf die Berufungserwiderung des Klägers vom 04. Januar 2016 verwiesen. Wegen des Sachvortrags der Parteien und der von ihnen überreichten Unterlagen, ihrer Beweisantritte und ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt einschließlich der Sitzungsprotokolle Bezug genommen (§69 Abs. 2, 3 ArbGG).

Gründe

- 31 Die Berufung der Beklagten war gemäß §64 Abs. 1 und 2 b ArbGG statthaft. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und somit zulässig (§§64 Abs. 6, 66 ArbGG, 519, 520 ZPO). Sie hat jedoch in der Sache keinen Erfolg.
- 32 Mit Recht hat das Arbeitsgericht Hamburg erkannt, dass der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch gemäß §23 Abs. 1 MTV Sicherheit i.V.m. dem Arbeitsvertrag auf eine Gutschrift einer Prämienleistung für die Monate Juni, Juli und August 2014 in Höhe von monatlich 44,00 netto auf seiner Shopping Card hat.
- 33 Die Erwägungen, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht, werden wie folgt zusammengefasst (§313 Abs. 3 ZPO):
- 34 1. Die Berufung der Beklagten ist nicht begründet.
- 35 Die angerufene Kammer folgt im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung den Ausführungen des Arbeitsgerichts und macht sie sich zu Eigen (§69 Abs. 2 ArbGG), so dass auf die Entscheidungsgründe im einzelnen Bezug genommen werden kann. Auch unter Berücksichtigung des Sach- und Rechtsvorbringens der Beklagten in der Berufungsinstanz erweist sich die Berufung als unbegründet. Insgesamt und im Hinblick auf das Vorbringen der Beklagten in der Berufungsinstanz sind folgende Ausführungen veranlasst:
- 36 a) Maßgeblich für die Entscheidung des Rechtsstreits ist die Auslegung des §23 Abs. 1 und Abs. 2 MTV Sicherheit, der kraft beiderseitiger Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß §3 Abs. 1 TVG, §4 Abs. 1 TVG zur Anwendung kommt.
- 37 Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des BAG den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur BAG Urteil vom 10. Dezember 2014 – 4 AZR 503/12 – Rn. 19, Juris). Somit ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit

zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist 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 Arbeitsachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. 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 (vgl. nur BAG Urteil vom 26. März 2013 – 3 AZR 68/11 – Rn. 25; 11. Juli 2012 – 10 AZR 236/11 – Rn. 12; 16. Juni 2010 – 4 AZR 944/08 – Rn. 18; 23. September 2009 – 4 AZR 382/08 – Rn. 14; alle veröffentlicht in Juris). In diesem Zusammenhang ist ferner noch auf folgenden Auslegungsgrundsatz Bedacht zu nehmen: Bedienen sich die Tarifvertragsparteien eines Rechtsbegriffs, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung hat, ist der Begriff in seiner allgemeinen juristischen Bedeutung auszulegen, sofern sich nicht aus dem Tarifvertrag etwas anderes ergibt (vgl. BAG Urteil vom 16. April 2014 – 4 AZR 802/11 – Rn. 24, Juris; BAG Urteil vom 22. Juli 2010 – 6 AZR 78/09 – Rn. 20, Juris; BAG Urteil vom 17. März 2010 – 5 AZR 317/09 – Rn. 13, Juris).

- 38 b) Wendet man diese Auslegungsgrundsätze vorliegend an, so ergibt sich Folgendes:
- 39 aa) Ohne Rechtsfehler geht das Arbeitsgericht davon aus, dass unstreitig die Voraussetzungen des §23 Abs. 1 MTV Sicherheit für eine Prämienleistung an den Kläger in der geltend gemachten Höhe dem Grunde nach vorliegen. Streitig ist zwischen den Parteien allein, ob die Beklagte eine Verrechnung mit dem Fahrgeld gemäß §23 Abs. 2 MTV Sicherheit hat vornehmen dürfen. Ob die Beklagte berechtigt ist, die dem Kläger dem Grunde nach zustehende Prämie zu kürzen, hängt von der Auslegung des §23 Abs. 2 MTV Sicherheit ab. Danach wird die Prämienleistung gekürzt, wenn der gewerbliche Beschäftigte bereits ein Job-Ticket, Fahrgeld oder andere Sachbezüge erhält.
- 40 Eine am Wortlaut und Sinn und Zweck der Tarifvorschrift orientierte Auslegung ergibt, dass es sich bei dem „Fahrgeld“ um einen Sachbezug im Sinne des Einkommenssteuerrechts handeln muss. §23 Abs. 2 Satz 1 MTV Sicherheit stellt das Fahrgeld einem Job-Ticket oder anderen Sachbezügen gleich und erläutert zugleich den Sinn und Zweck der tariflichen Kürzungsregelung. Diese dient der Erhaltung der Steuerfreiheit von 44,00 je Monat, die sich wiederum aus §8 Abs. 2 Satz 11 EStG ergibt. Damit wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien in §23 Abs. 2 Satz 1 MTV Sicherheit einen Rechtsbegriff – den Begriff des Sachbezugs – verwendet haben, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung hat. Deshalb ist der Begriff in seiner allgemeinen juristischen – einkommenssteuerrechtlichen – Bedeutung auszulegen, denn in §23

Abs. 2 MTV Sicherheit ist eine anderweitige Bedeutung nicht vereinbart worden.

- 41 Zum steuerpflichtigen Arbeitslohn rechnen nach §8 Abs. 1 EStG alle Einnahmen in Geld oder in Geldeswert. Zu diesen Einnahmen gehören auch die Sachbezüge, nämlich die nicht in Geld bestehenden Einnahmen, wie in §8 Abs. 2 Satz 1 EStG im Klammerzusatz als Regelbeispiel aufgeführt („Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge“). Diese Sachbezüge bleiben nach §8 Abs. 2 Satz 11 EStG außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44,00 (ab 2004) im Kalendermonat nicht übersteigen (BFH Urteil vom 11. November 2010 – VI R 41/10 – Rn. 9, Juris). Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen (§8 Abs. 2 Satz 1 EStG). Ob die vom Arbeitgeber zugewandten Vorteile Sachbezüge i. S. d. §8 Abs. 2 Sätze 1 und 11 EStG oder bare Löhne darstellen, entscheidet sich allerdings nicht allein danach, ob der Arbeitnehmer tatsächlich entweder eine Sach- oder Dienstleistung oder Geld erlangt. Denn ein Zufluss von Geld kann auch dann vorliegen, wenn der bare Lohn nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlt, sondern auf seine Weisung anderweitig verwendet wird. Ein Sachbezug unterscheidet sich vom Barlohn durch die Art des arbeitgeberseitig zugesagten und daher arbeitnehmerseitig zu beanspruchenden Vorteils selbst und nicht durch die Art und Weise der Erfüllung des Anspruchs auf den Vorteil (vgl. BFH Urteil vom 11. November 2010 – VI R 41/10 – Rn. 10, Juris). Kann der Arbeitnehmer lediglich die Sache selbst beanspruchen, liegen daher Sachbezüge i. S. d. §8 Abs. 2 Satz 1 EStG vor, die unter den weiteren Voraussetzungen des §8 Abs. 2 Satz 9 EStG außer Ansatz bleiben. Unerheblich ist dann, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber bezieht oder ob der Arbeitnehmer die Sache von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers bezieht. Hat der Arbeitnehmer dagegen auch einen Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber ihm anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt, liegen auch dann keine Sachbezüge, sondern Lohn vor, wenn der Arbeitgeber die Sache zuwendet (vgl. BFH Urteil vom 11. November 2010 – VI R 41/10 – Rn. 12, Juris). Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer indes unmittelbar einen Geldbetrag, ist dies dann eine Sachlohnzuwendung im Wege der abgekürzten Leistungserbringung, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber lediglich die Übernahme der Kosten für einen Sach- oder Dienstleistungsbezug oder dessen Bezuschussung beanspruchen kann, der arbeitsrechtliche Anspruch also nicht auf eine reine Geldleistung gerichtet ist (vgl. BFH Urteil vom 11. November 2010 – VI R 41/10 – Rn. 14, Juris).
- 42 bb) Unter Zugrundelegung der vorstehenden Rechtsgrundsätze stellt die in §4 Abs. 3 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 13. Mai 2003 zugesagte Fahrtkostenpauschale, die von der Abgabe eines amtlichen Nachweises abhängig war, einen Sachbezug dar. Etwas anderes gilt jedoch für das dem Kläger in den Monaten Juni, Juli und August 2014 gezahlte Fahrgeld i.H.v. jeweils 45,00 brutto, denn die Beklagte hat dem Kläger einen Geldlohn zugewandt, den sie nicht mit der Auflage verbunden hat, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer

unmittelbar einen Geldbetrag, ist dies nur dann eine Sachlohnzuwendung im Wege der abgekürzten Leistungserbringung, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber lediglich die Übernahme der Kosten für einen Sachbezug oder dessen Bezuschussung beanspruchen kann, der arbeitsrechtliche Anspruch also nicht auf eine reine Geldleistung gerichtet ist (BFH Urteil vom 11. November 2010 – VI R 40/10 – Rn. 14, Juris).

- 43 cc) Das vorgenannte Auslegungsergebnis wird ferner durch die folgende Erwägung gestützt: Unterstellte man die Rechtsauffassung der Beklagten und folgte deren Auslegung, wäre die Tarifregelung in §23 MTV Sicherheit rechtsunwirksam. Sie würde gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, weil sie Arbeitnehmer ohne Sachgrund aus dem Kreis der Begünstigten ausschließen würde. Die Anordnung einer Verrechnung von Brutto-Fahrgeld mit Netto-Anwesenheitsprämien kann sachlich nicht gerechtfertigt sein, denn beide Leistungen dienen unterschiedlichen Zwecken: Das Brutto-Fahrgeld ist ein Entgeltbestandteil, während die Netto-Anwesenheitsprämie Anwesenheit belohnt und die steuerliche Begünstigung von Sachbezügen ausnutzt. Nimmt man Arbeitnehmern den Anspruch auf eine tarifliche Leistung, ohne dass ihnen aus einer anderen Rechtsquelle ein vergleichbarer Leistungsanspruch zusteht, liegt darin eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung.
- 44 c) Ohne Rechtsfehler hat das Arbeitsgericht auch den von der Beklagten angebotenen Zeugenbeweis durch die an den Tarifverhandlungen beteiligten Vertreter der Tarifvertragsparteien zu ihrer Behauptung, die Arbeitnehmer, denen individualvertraglich eine Fahrtkostenpauschale zugesichert worden sei, hätten nicht bevorzugt werden sollen, nicht erhoben. Der subjektive Wille der Tarifvertragsparteien ist nur insoweit von Bedeutung, als er in den tariflichen Normen seinen unmittelbaren Niederschlag gefunden hat. Das war, wie bereits oben dargelegt, nicht der Fall.
- 45 Zutreffend hat das Arbeitsgericht ferner angenommen, dass es weder berechtigt noch verpflichtet gewesen ist, eine Tarifauskunft zur Frage der Auslegung des §23 MTV Sicherheit einzuholen. Eine Tarifauskunft darf zum einen nicht auf die Beantwortung der prozessentscheidenden Frage und damit auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens gerichtet sein (vgl. nur BAG Urteil vom 12. Dezember 2012 – 4 AZR 267/11 – Rn. 22, Juris), denn die Auslegung von Tarifverträgen und tariflichen Begriffen ist Sache der Gerichte für Arbeitssachen. Zum anderen kann der Wille der Tarifvertragsparteien wegen der weitreichenden Wirkung von Tarifnormen auf die Rechtsverhältnisse von Dritten, die an den Tarifvertragsverhandlungen unbeteiligt waren, im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nur dann berücksichtigt werden, wenn er in den tariflichen Normen unmittelbar seinen Niederschlag gefunden hat (vgl. nur BAG Urteil vom 12. Dezember 2012 – 4 AZR 267/11 – Rn. 22, Juris). Der Einwand der Beklagten, die Nichteinholung einer Tarifauskunft stelle einen Verstoß gegen §6 Abs. 1 EMRK, weil damit letztlich der Anspruch auf rechtliches Gehör und effektiven Rechtsschutz vorenthalten werde, ist vor diesem rechtlichen Hintergrund nicht

nachvollziehbar. Die Tatsache, dass ein Gericht der Tarifauslegung der Beklagten und damit ihrer Rechtsauffassung nicht gefolgt ist, stellt offenkundig keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar.

- 46 2. Die Kostenentscheidung beruht auf §97 Abs. 1 ZPO, die Entscheidung über die Zulassung der Revision auf §72 Abs. 2 ArbGG.