

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 22. Juni 2016
- 10 AZR 260/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:220616.U.10AZR260.15.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 24. September 2014
- 9 Ca 150/14 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 19. März 2015
- 4 Sa 1474/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Prämienleistung - Anrechnung von Fahrgeld

Bestimmungen:

EStG § 8 Abs. 2 Satz 1 und Satz 11; Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 § 23 Abs. 1 und Abs. 2

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 260/15

4 Sa 1474/14

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

22. Juni 2016

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juni 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder sowie die ehrenamtliche Richterin Zielke und den ehrenamtlichen Richter Guthier für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. März 2015 - 4 Sa 1474/14 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass dessen Tenor teilweise wie folgt neu gefasst wird:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 24. September 2014 - 9 Ca 150/14 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger Prämienleistungen in Höhe von jeweils 44,00 Euro für Januar und Februar 2014 sowie 30,80 Euro für März 2014 durch Wertstellung auf einer Shopping-Card oder einer gleichwertigen Warenwertkarte/Tankkarte iSv. § 23 Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 zu erbringen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um tarifliche Prämienleistungen für die Monate Januar bis März 2014. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, die Sicherheitservices für Fluglinien und Flughäfen anbietet, als Luftsicherheitsassistent am Flughafen H beschäftigt. Der mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 16. März 2001 enthält unter anderem folgende Bestimmung: 2

„§ 4 Vergütung

- I. ...
- II. ...
- III. Die Firma zahlt dem Arbeitnehmer bei Abgabe eines amtlichen Nachweises, (Fahrausweis, Bescheinigung) eine Fahrtkostenpauschale bis DM 100,- monatlich.“

Die Beklagte zahlte dem Kläger bis einschließlich März 2014 monatlich einen in den Abrechnungen jeweils als „Fahrgeld“ bezeichneten Betrag iHv. zuletzt 46,13 Euro brutto, ohne einen amtlichen Nachweis zu verlangen. 3

Mit Wirkung zum 1. Januar 2014 trat der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 (im Folgenden MTV) in Kraft, der aufgrund beiderseitiger Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. § 23 MTV lautet: 4

„§ 23 PRÄMIENLEISTUNGEN GEWERBLICHE BESCHÄFTIGTE

- (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.
- (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.
- (3) Die Umsetzung erfolgt auf Basis betrieblicher Regelungen bzw. durch Betriebsvereinbarung.“

Mit Schreiben vom 14. April 2014 machte der Kläger die Gutschrift von insgesamt 118,80 Euro als Prämienleistungen gemäß § 23 Abs. 1 MTV für die Monate Januar bis März 2014 geltend. Die Beklagte lehnte die Gutschrift unter Hinweis auf das gezahlte Fahrgeld ab. 5

Mit seiner Klage hat der Kläger diese Begehren weiterverfolgt. Er hat gemeint, die Prämienleistungen seien nicht um den Betrag des an ihn gezahlten monatlichen „Fahrgelds“ zu kürzen, weil es sich dabei nicht um einen Sachbezug gehandelt habe. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn Prämienleistungen in Höhe von jeweils 44,00 Euro für Januar 2014 und Februar 2014 sowie 30,80 Euro für März 2014 durch Wertstellung auf einer Shopping-Card oder gleichwertigen Warenwertkarte/Tankkarte iSv. § 23 Ziff. 1 Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 zu erbringen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut des § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV sei sie trotz des Barbezugs-Charakters des gezahlten Fahrgelds zur Kürzung der Prämienleistungen berechtigt. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zu Recht zurückgewiesen. 10

I. Der Kläger hat gemäß § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 23 Abs. 1 MTV für Januar, Februar und März 2014 Anspruch auf die geforderten Prämienleistungen durch Wertstellung auf einer Shopping-Card oder gleichwertigen Warenwertkarte/Tankkarte. Die Zahlung der von der Beklagten in den Abrechnungen als Fahrgeld bezeichneten Beträge führt nicht zur Kürzung der Prämienleistungen nach § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV. 11

1. Der Geltungsbereich des MTV, der kraft beiderseitiger Tarifbindung auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist gemäß § 1 Abs. 1 MTV eröffnet. Der Kläger ist auf einem Verkehrsflughafen eingesetzt („räumlich“), die Beklagte führt als Sicherheitsunternehmen Sicherheitsmaßnahmen nach dem LuftSiG sowie Service- und Fluggastdienste durch („fachlich“), und der Kläger ist ein „in diesem Bereich tätiger Beschäftigter“ iSv. § 1 Abs. 1 MTV („persönlich“). 12

2. Der Kläger erfüllt die in § 23 Abs. 1 Satz 1 MTV genannten Anspruchsvoraussetzungen für die monatliche Prämienleistung in der von ihm geltend gemachten Höhe. Als Luftsicherheitsassistent mit dem in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags beschriebenen Aufgabengebiet zählt er zu den „gewerblich Beschäftigten“. Für 23 Anwesenheitstage im Januar 2014 und 21 Anwesenheitstage im Februar 2014 steht dem Kläger eine Prämienleistung im Wert von je 44,00 Euro pro Monat zu, für 14 Anwesenheitstage im März 2014 beläuft sich sein Anspruch auf einen Wert von 30,80 Euro. Da der Kläger zum Kreis der unmittelbar nach § 23 Abs. 1 MTV Begünstigten gehört und als Normunterworfener grundsätzlich auf den Bestand der tariflichen Ordnung vertrauen darf (*vgl. BAG 10. November 2011 - 6 AZR 481/09 - Rn. 26*), kann der Senat die Frage, ob die Tarifnorm etwa wegen einer sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung der angestellten Arbeitnehmer unwirksam ist, offenlassen. 13

3. Der Anspruch auf die Prämienleistung setzt keine „Umsetzung“ durch eine Regelung auf betrieblicher Ebene gemäß § 23 Abs. 3 MTV voraus. § 23 MTV enthält keine Anhaltspunkte dafür, dass die Verpflichtung zur monatlichen Auszahlung der Prämienleistung unter dem Vorbehalt der Existenz einer entsprechenden betrieblichen Vereinbarung steht (*vgl. zu einem derartigen Fall BAG 16. Mai 2012 - 10 AZR 202/11 - Rn. 11, BAGE 141, 305*). Vielmehr sind sowohl die tatbestandlichen Voraussetzungen als auch die konkrete Höhe des Anspruchs, die Art der Leistungsgewährung und die Erfüllungstatbestände unmittelbar und abschließend in § 23 Abs. 1 und Abs. 2 MTV geregelt. 14

4. Der Kläger hat die in § 27 MTV geregelte Ausschlussfrist gewahrt. 15

5. Die Prämienleistung ist nicht nach § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV zu kürzen. 16
- a) Eine Kürzung nach § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV findet nur statt, wenn und 17
soweit der Beschäftigte Sachbezüge iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG erhält. Dies
ergibt die Auslegung der Tarifnorm.
- aa) § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV sieht eine „Kürzung“ des Anspruchs auf die 18
Prämienleistung unter anderem dann vor, wenn der Beschäftigte bereits „Fahr-
geld“ erhält. Nach dem allgemeinen Wortverständnis umfasst „Fahrgeld“ jede
Zahlung, die dazu dienen soll, den finanziellen Aufwand des Arbeitnehmers für
die Überwindung der Fahrstrecke zwischen seiner Wohnung und der Arbeits-
stätte ganz oder zumindest teilweise abzudecken.
- bb) Ein derart weites Verständnis des Begriffs „Fahrgeld“ ist jedoch mit dem 19
Regelungszusammenhang nicht vereinbar, in dem § 23 MTV steht. Dieser ge-
bietet vielmehr, als zur Kürzung berechtigendes „Fahrgeld“ iSd. § 23 Abs. 2
Satz 1 MTV nur Sachbezüge im einkommensteuerrechtlichen Sinn anzusehen.
- (1) Bereits die syntaktische Einbettung des Begriffs „Fahrgeld“ zwischen 20
den Begriffen „Job-Ticket“ und „andere Sachbezüge“ deutet darauf hin, dass es
sich bei den drei genannten Bezügen, die gemäß § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV zur
„Kürzung“ der Prämienleistung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 MTV führen sollen, um
Leistungen handelt, die in dem für den Regelungszweck maßgeblichen Punkt
gleichartiger Natur sind.
- (2) Mit dem „Job-Ticket“ und den „anderen Sachbezügen“ haben die Tarif- 21
vertragsparteien eindeutig auf Leistungen iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 und Satz 11
EStG abgestellt. So liegt nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs ein
Sachbezug iSd. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG auch dann vor, wenn der Arbeitgeber
dem Arbeitnehmer durch Vereinbarung mit einem Verkehrsbetrieb das Recht
zum Erwerb einer vergünstigten Jahresnetzkarte (Job-Ticket) einräumt, soweit
sich dies für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber dar-
stellt (*BFH 14. November 2012 - VI R 56/11 - BFHE 239, 410*). Derartige Sach-
bezüge bleiben bei den Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit außer An-

satz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44,00 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen.

(3) Zu berücksichtigen ist ferner, dass auch die in § 23 Abs. 1 MTV geregelte „Prämienleistung“ erkennbar auf die Sachbezugsregelung im Einkommensteuerrecht abstellt: Die Tarifvertragsparteien haben die Prämienleistung in § 23 Abs. 1 Satz 1 MTV an den „Anwesenheitstag/Urlaubstag“ geknüpft, ihren Wert auf 44,00 Euro beschränkt und in § 23 Abs. 1 Satz 3 MTV ausdrücklich den Ausschluss der Barauszahlung geregelt. Diese Voraussetzungen müssen nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG regelmäßig vorliegen, wenn Einnahmen nach Satz 1 dieser Bestimmung bei den Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit steuerlich nicht zum Ansatz kommen sollen.

22

(4) Auch „bar“ ausgezahltes Fahrgeld kann - entgegen der Auffassung der Revision - einen Sachbezug iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG darstellen. Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs ist für die Abgrenzung von Barlohn und Sachbezügen der Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend. Sachbezug unterscheidet sich von 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 (*grundlegend BFH 11. November 2010 - VI R 41/10 - Rn. 11, BFHE 232, 62*). Kann der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich lediglich die Sache selbst beanspruchen, liegen Sachbezüge iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG vor, die unter den weiteren Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG außer Ansatz bleiben. In diesem Fall ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber oder auf Kosten des Arbeitgebers von einem Dritten erhält (*BFH 11. November 2010 - VI R 27/09 - Rn. 17, BFHE 232, 56*). Nur wenn der Arbeitnehmer auch einen Anspruch darauf hat, dass ihm der Arbeitgeber anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt, liegt stets Barlohn vor, selbst wenn der Arbeitgeber die Sache zuwendet (*sog. Barlohnumwandlung, vgl. BFH 14. April 2011 - VI R 24/10 - Rn. 11, BFHE 233, 246 mwN*). Nach den vorstehenden Grundsätzen hat der Bundesfinanzhof zB die Ausgabe von Tank-

23

karten im Wert von 44,00 Euro als Sachbezug iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG angesehen, weil keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die Arbeitnehmer anstelle der ausgehändigten Tankkarten auch einen Barlohn in Höhe von 44,00 Euro hätten beanspruchen können (*BFH 11. November 2010 - VI R 27/09 - Rn. 19, aaO*).

(5) Auch die Regelung in § 28 Abs. 2 Satz 2 MTV, wonach § 23 MTV gesondert gekündigt werden kann, „wenn durch gesetzliche Änderungen die Steuer- und/oder die Sozialversicherungsfreiheit der dort geregelten Zahlungen erheblich geändert wird“, zeigt die Verknüpfung der tariflichen Prämienleistung mit der einkommensteuerrechtlichen Sachbezugsregelung. 24

cc) Einzig das Verständnis, wonach nur ein „Sachbezug“ iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zur Kürzung der Prämienleistung nach § 23 Abs. 1 MTV führen kann, wird auch dem Sinn und Zweck der tariflichen Prämienleistung gerecht. Nach der Regelung in § 23 Abs. 2 Satz 1, letzter Halbsatz MTV, dient die Kürzung dazu, „die Steuerfreiheit von € 44,00 je Monat zu erhalten“. Mit der Kürzungsregelung wird mithin angestrebt, den gewerblichen Beschäftigten nach Möglichkeit den maximal zulässigen steuerfreien Sachbezug in Höhe von 44,00 Euro zukommen zu lassen. Damit trägt die Regelung erkennbar dem Umstand Rechnung, dass es sich bei dem in § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG genannten Wert von 44,00 Euro nicht um einen Freibetrag, sondern um eine Freigrenze handelt, deren Überschreitung in einem Kalendermonat dazu führt, dass der gesamte geldwerte Vorteil - und nicht nur der den Wert von 44,00 Euro übersteigende Anteil - der Besteuerung unterliegt (*vgl. Kirchhof/Kirchhof EStG 15. Aufl. § 8 Rn. 46*). Die „Steuerfreiheit“ der Prämienleistung kann deshalb nur dann „erhalten“ bleiben, wenn sie um den Wert etwa zusätzlich gewährter anderer Sachbezüge so weit gekürzt wird, dass insgesamt maximal ein Sachbezug von 44,00 Euro übrig bleibt. Wird die Freigrenze bereits durch einen anderen Sachbezug überschritten, kommt eine steuerfreie Gewährung nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG nicht in Betracht. 25

dd) Angesichts dieses durch Auslegung ermittelten eindeutigen Norminhalts hat es das Landesarbeitsgericht zu Recht abgelehnt, die von der Revision be- 26

nannten Zeugen zur Genese der Kürzungsregelung in § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV anzuhören. Soweit einzelne Teilnehmer an den Tarifverhandlungen - wie die Revision behauptet - die offensichtlich irrtümliche Vorstellung hatten, „Fahrgeld“ sei stets ein Barbezug, rechtfertigt auch dies nicht eine andere, sowohl der Systematik als auch dem Sinn und Zweck der Tarifnorm widersprechende Auslegung des § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV. Schließlich ist es nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die Einholung einer Tarifauskunft abgelehnt hat. Abgesehen davon, dass eine solche nicht auf die Beantwortung der prozessentscheidenden Rechtsfrage gerichtet sein darf, ist die Auslegung von Tarifverträgen und tariflichen Begriffen Sache des Gerichts (*vgl. BAG 26. August 2015 - 4 AZR 41/14 - Rn. 37 mwN*).

b) Die danach maßgeblichen Voraussetzungen für die Kürzung der Prämienleistungen wegen der im Streitzeitraum erfolgten monatlichen Auszahlung eines als „Fahrgeld“ bezeichneten Betrags in Höhe von 46,13 Euro brutto nach § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV liegen nicht vor. Bei den betreffenden Zahlungen handelte es sich nicht um Sachbezüge im steuerrechtlichen Sinn. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 27

aa) Davon, dass es sich bei den ausgezahlten Bruttobeträgen nicht um die nach § 4 Ziff. III des Arbeitsvertrags vereinbarte „Fahrtkostenpauschale bis DM 100,-- monatlich“ handelte, deren Zahlung die „Abgabe eines amtlichen Nachweises, (Fahrausweis, Bescheinigung)“ voraussetzte, gehen die Parteien übereinstimmend aus. Der Senat musste daher nicht darüber befinden, ob es sich bei der nach § 4 Ziff. III des Arbeitsvertrags geschuldeten „Fahrtkostenpauschale“ um einen Sachbezug iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 und Satz 11 EStG handelte. 28

bb) Das an den Kläger monatlich gezahlte „Fahrgeld“ war unstreitig nicht mit der Auflage verbunden, den empfangenen Geldbetrag nur in bestimmter Weise - dh. etwa zum Erwerb von Kraftstoff oder von Fahrkarten für den Arbeitsweg - zu verwenden. Es wurde vielmehr unabhängig davon gezahlt, ob und in welcher Höhe für den Kläger tatsächliche Fahrtkosten anfielen. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, dass der Kläger im 29

März 2014 das Fahrgeld ungekürzt erhalten hat, obwohl er nur an 14 Tagen zur Arbeit erschienen ist. Die Beklagte hat dem Kläger mit der „Fahrtkostenpauschale“ mithin keinen Sachbezug iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG gewährt.

II. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 30

Linck

Schlünder

Brune

Zielke

W. Guthier