

Aktenzeichen: 10 AZR 161/03
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 19. November 2003
- 10 AZR 161/03 -

I. Arbeitsgericht
Neuruppin

Urteil vom 18. Juni 2002
- 4 Ca 432/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 15. Januar 2003
- 7 Sa 502/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Jahressonderzahlung - Stichtagsregelung

Gesetz:

Tarifvertrag über Jahresleistung für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern und Berlin (Ost) vom 22. Februar 1993 idF vom 1. Dezember 1998 (TVJ) §§ 3, 5, 7

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 161/03
7 Sa 502/02
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Ohl für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 15. Januar 2003 - 7 Sa 502/02 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 2001.

Die Klägerin war seit 1997 bei der Beklagten als Packerin beschäftigt. Im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens vereinbarten die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich vom 9. November 2001 die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. November 2001. Kraft betrieblicher Übung war der Tarifvertrag über Jahresleistung für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern und Berlin (Ost) vom 22. Februar 1993 idF vom 1. Dezember 1998 (im Folgenden: TVJ) auf das Arbeitsverhältnis anwendbar. Dieser Tarifvertrag enthält ua. folgende Vorschriften:

„§ 2

Die Arbeitnehmer und Auszubildenden (Berechtigte) erhalten eine Jahresleistung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

§ 3

Der Anspruch auf die Jahresleistung setzt voraus, daß der Berechtigte am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres dem Betrieb länger als drei Monate angehört und sein Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat.

§ 5

1. Im Eintrittsjahr erhalten Berechtigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel der Jahresleistung nach § 4 Ziffern 1 und 3.
2. In den nachfolgenden Kalenderjahren besteht ein Anspruch in Höhe von einem Zwölftel der Jahresleistung für jeden Kalendermonat, in dem der Berechtigte für mindestens 12 Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Fortzahlung der Bezüge hat. Durch längere Arbeitsun-



fähigkeit wird der Anspruch auf die Jahresleistung nicht berührt.

3. Berechtigte, die mit oder nach Erreichen der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten die volle Jahresleistung nach § 4 Ziffern 1 und 3, wenn sie im Austrittsjahr dem Betrieb länger als 3 Monate angehört haben.

Bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes oder der flexiblen Altersgrenze besteht Anspruch auf die volle Leistung, wenn der Berechtigte dem Betrieb beim Ausscheiden 8 Jahre und im laufenden Kalenderjahr länger als 3 Monate angehört hat.

4. Endet das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis durch Tod und hat der Berechtigte in dem betreffenden Kalenderjahr dem Betrieb länger als 3 Monate angehört, haben der Ehegatte, die Kinder oder die Eltern des Berechtigten Anspruch auf die volle Jahresleistung, soweit sie dessen Erben sind.

Kommen als Empfänger mehrere Personen in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers auch durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

5. Kommt ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis infolge Einberufung des Berechtigten zum Grundwehr- oder Ersatzdienst zum Ruhen, erhält der Berechtigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel der Jahresleistung.

§ 6

1. Die Jahresleistung wird bis spätestens 30. November des jeweiligen Kalenderjahres gezahlt. Anderweitige Festlegungen des Auszahlungszeitpunktes können betrieblich vereinbart werden.
2. Betriebliche Leistungen, die der Jahresleistung vergleichbar sind, wie Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien und Ergebnisbeteiligungen können auf die Jahresleistung angerechnet werden.

§ 7

Sind die Voraussetzungen des § 3 nach der Auszahlung fortgefallen oder scheidet der Berechtigte vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Betrieb aus, ist die Jahresleistung zurückzuzahlen. In diesem Falle gilt die Jahresleistung als Vorschuß, der mit Ansprüchen der Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird.“



Mit Schreiben vom 21. Dezember 2001, das der Beklagten am 24. Dezember 2001 zuging, verlangte die Klägerin erfolglos die Zahlung der Jahresleistung für das Jahr 2001.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass Anspruchsvoraussetzung für den sich aus § 3 TVJ ergebenden Anspruch auf Jahressonderleistung lediglich sei, dass der Berechtigte am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres eine Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Monaten aufweise. Aus der Fassung der Formulierung in der Zeitform des Perfekts ergebe sich, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres nicht mehr bestehen müsse. Zum maßgeblichen Auszahlungszeitpunkt habe sie jedenfalls noch in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden. Weder Systematik noch tariflicher Gesamtzusammenhang noch die Vorschrift des § 7 TVJ ließen auf eine Stichtagsregelung schließen. Aus den geregelten Rückzahlungsgründen folge, dass diese Rechtsfolge nur dann eintrete, wenn Beendigungsgründe vorlägen, die auf einem Verschulden des Arbeitnehmers beruhten. Auch die nunmehr in § 4 des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. Oktober 2001 enthaltene Formulierung sei ein Indiz dafür, dass die Tarifvertragsparteien des hier anwendbaren Tarifvertrages den Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember nicht als Anspruchsvoraussetzung angesehen hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 999,35 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 8. Januar 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Bestimmung des § 3 TVJ für eine Stichtagsregelung. Danach bestehe der Anspruch auf die Jahressonderleistung nur dann, wenn der Berechtigte am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres dem Betrieb länger als drei Monate angehört habe. Dies treffe für die Klägerin nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass der geltend gemachte Anspruch das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres zur Voraussetzung habe. Zwar sei der Wortlaut des § 3 TVJ nicht eindeutig. Sowohl aus der Systematik des TVJ als auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang folge jedoch, dass das Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31. Dezember noch bestehen müsse, wenn nicht einer der in den nachfolgenden Vorschriften geregelten Sonderfälle gegeben sei. In § 5 Ziffern 1 und 2 TVJ hätten die Tarifvertragsparteien für bestimmte Sachverhalte eine Regelung pro-rata-temporis vorgenommen. Die Regelung in § 5 Ziffern 3 und 4 TVJ zeige, dass die Tarifvertragsparteien nur für die dort geregelten Fälle die Jahresleistung bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres hätten gewähren wollen. Gehöre ein Bezugsberechtigter zum Fälligkeitszeitpunkt 30. November dem Betrieb noch an, sei zum 31. Dezember aber ausgeschieden, falle eine Voraussetzung des § 3 TVJ fort. Deshalb sei gem. § 7 TVJ die Jahresleistung dann zurückzuzahlen. Auch Sinn und Zweck der Jahresleistung stützten das Auslegungsergebnis. Aus § 5 Ziffer 2 TVJ folge, dass sie zunächst dazu diene, die im Bezugszeitraum erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich zu vergüten. Abgesehen von der Ausnahmeregelung des § 5 Ziffer 5 TVJ bestehe nämlich für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung. Darüber hinaus würden mit der Jahresleistung auch die in der Vergangenheit gezeigte und die zukünftige Betriebstreue anerkannt, wie aus der Rückzahlungsverpflichtung des § 7 TVJ und aus § 5 Ziffer 3 Abs. 2 TVJ folge.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in der Begründung. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte Jahresleistung, da sie vor dem 31. Dezember 2001 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Hierbei handelt es sich um einen Stichtag, zu dem das Arbeitsverhältnis noch bestehen muss, um den Anspruch zu begründen. Dies folgt aus der Auslegung der Tarifnorm.

1. Die Auslegung des normativen Teils des kraft betrieblicher Übung anwendbaren § 3 TVJ folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



ist vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Wortlaut zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG 31. Juli 2002 - 10 AZR 578/01 - AP TVG § 1 Tarifverträge Wohnungswirtschaft Nr. 3 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 167 mwN).

2. Bereits der Wortlaut des § 3 TVJ spricht für eine Stichtagsregelung. Auch wenn der Klägerin darin zu folgen wäre, dass das Perfekt sich auch auf das Merkmal „länger als drei Monate angehört“ erstrecke und das Wort „hat“ lediglich wegen der sprachlichen Glättung nicht zweimal verwendet worden sei, bedeutete dies nicht, dass das Datum des 31. Dezember unbedeutend wäre. Mit dem Perfekt wird ein Zustand beschrieben, dessen Vollendung kurz vor der Gegenwart bzw. vor dem bezeichneten Zeitpunkt, hier dem 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres, liegt (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 2. Aufl. Bd. 5 S. 2514 f.*). Der Berechtigte soll dem Betrieb „am“ 31. Dezember länger als drei Monate angehört haben. Hätten die Tarifvertragsparteien gewollt, dass eine mehr als dreimonatige Betriebszugehörigkeit irgendwann im Kalenderjahr ausreicht, um den Anspruch zu begründen, hätte es näher gelegen, zu formulieren: „Der Anspruch auf die Jahresleistung setzt voraus, dass der Berechtigte im jeweiligen Kalenderjahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört hat und sein Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat“. Das Datum des 31. Dezember wäre dann nämlich völlig unbedeutend, da das Kalenderjahr ohnehin zu diesem Zeitpunkt endet.

3. Dass es sich um eine Stichtagsregelung handelt, folgt weiterhin aus Systematik und tariflichem Gesamtzusammenhang.

a) Soweit die Tarifvertragsparteien als Anspruchsvoraussetzung ausschließlich das dreimonatige Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Verlaufe des Kalenderjahres bestimmt haben, wird dies durch Formulierungen wie „...wenn sie im Austrittsjahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört haben...“ (§ 5 Ziffer 3 Abs. 1 TVJ), „...im lau-



fenden Kalenderjahr länger als 3 Monate angehört hat..." (§ 5 Ziffer 3 Abs. 2 TVJ) bzw. „... in dem betreffenden Kalenderjahr dem Betrieb länger als 3 Monate angehört..." (§ 5 Ziffer 4 Absatz 1 TVJ) zum Ausdruck gebracht. In diesen Formulierungen wird hinsichtlich des Dreimonatszeitraums kein Bezug zu einem bestimmten Zeitpunkt im Verlaufe des Kalenderjahres hergestellt. Demgegenüber ist nach dem Wortlaut des § 3 TVJ eine Voraussetzung für den Anspruch, „...daß der Berechtigte am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres dem Betrieb länger als drei Monate angehört..." hat. Die gewählten unterschiedlichen Formulierungen lassen darauf schließen, dass die Tarifvertragsparteien, abgesehen von den in § 5 Ziffern 3 und 4 TVJ vereinbarten Tatbeständen, verlangen wollten, dass das Arbeitsverhältnis am Stichtag des 31. Dezember noch besteht.

b) Hierfür spricht auch § 7 TVJ. Danach ist die Jahresleistung zurückzuzahlen, wenn entweder „die Voraussetzungen des § 3 nach der Auszahlung fortgefallen sind“ oder der Berechtigte vor dem 1. April des Folgejahres aus von ihm verschuldeten Gründen ausscheidet. Wenn es dort heißt, dass „die Voraussetzungen des § 3“ fortfallen können, so müssen damit beide in § 3 genannten Voraussetzungen gemeint sein, nämlich die Zugehörigkeit zum Betrieb am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres und die fehlende Eigenkündigung. Andernfalls wäre der Plural nicht verwendet worden und die gemeinte Voraussetzung hätte bezeichnet werden müssen. Es ist daher nicht denkbar, dass sich die erste Alternative der Rückzahlungsverpflichtung nur auf den Fall bezieht, dass nach dem Auszahlungszeitpunkt vom 30. November der Berechtigte sein Arbeitsverhältnis im Dezember noch selbst kündigt.

c) Die Tarifvertragsparteien haben entgegen der Auffassung der Klägerin in § 7 TVJ auch nicht ausschließlich ausdrücken wollen, die Leistung sei nur dann zurückzuzahlen, wenn der Berechtigte vor dem 1. April des Folgejahres auf Grund eigenen Verschuldens ausscheide. Der Wegfall der Voraussetzungen des § 3 TVJ ist als eigenständiger Rückforderungsgrund neben dem Ausscheiden unter bestimmten Umständen vor dem 1. April des Folgejahres formuliert, was durch die Verwendung des Wortes „oder“ zum Ausdruck kommt.

d) Auch der sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergebende Zweck der tariflichen Jahressonderzahlung spricht für eine Stichtagsregelung, denn es soll ua. auch die über das Jahresende hinausreichende Betriebstreue honoriert werden.



Der Zweck einer tariflichen Jahressonderzahlung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird. Der Bezeichnung der Sonderzahlung kommt allenfalls zusätzliche Indizwirkung zu (st. Rspr., vgl. BAG 14. August 1996 - 10 AZR 70/96 - AP BErzGG § 15 Nr. 19 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 145; 21. Mai 2003 - 10 AZR 408/02 -). Dass die erbrachte Arbeitsleistung, jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen, honoriert werden soll, ergibt sich aus den Bestimmungen des § 5 TVJ. Dort haben die Tarifvertragsparteien diejenigen Fälle geregelt, bei deren Vorliegen ein anteiliger Anspruch entsprechend der erbrachten Arbeitsleistung (§ 5 Ziffern 1, 2 und 5 TVJ) bzw. ein voller Anspruch trotz Ausscheidens im laufenden Kalenderjahr gewährt werden soll (§ 5 Ziffern 3 und 4 TVJ). Der Bezug zur Anerkennung vergangener Betriebstreue wird dadurch hergestellt, dass ein Anspruch auf die Jahresleistung erst nach Ablauf einer Wartezeit von drei Monaten entsteht (§ 3 TVJ). Die Belohnung künftiger Betriebstreue wird dadurch sichergestellt, dass zum einen der Anspruch voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis nicht vom Arbeitnehmer selbst gekündigt wird, und zum anderen unter den Voraussetzungen des § 7 TVJ die Jahresleistung zurückzuzahlen ist. Dann aber ist es nur konsequent zu verlangen, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember noch bestehen muss.

e) Ein gegenteiliges Ergebnis lässt sich auch nicht daraus herleiten, dass die Tarifvertragsparteien in einem späteren Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. Oktober 2001 für die Jahresleistung mit anderen Formulierungen ausdrücklich geregelt haben, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember bestehen muss. Eine solche Änderung des Wortlauts kann klarstellend im Hinblick auf bestehende Streitfälle oder im Zuge einer Anpassung an andere Tariftexte geschehen sein. Auf einen zuvor anderslautenden Willen ist daraus ohne weitere Anhaltspunkte, die hier nicht ersichtlich sind, nicht zu schließen.

III. Die Kosten der erfolglosen Revision hat die Klägerin zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

Hermann

Kay Ohl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS