

Aktenzeichen: 10 AZR 214/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 07. Oktober 1992
- 10 AZR 214/91 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 02. Mai 1990
Rheine - 2 Ca 28/90 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. November 1990
Hamm - 10 Sa 851/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderzahlung - Berechnungszeitraum

Gesetz:

Tarifvertrag über Jahressonderzahlung für die Textilindustrie
im Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück §§ 3, 4

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Jahressonderzahlung bei Arbeitsunfähigkeit - Festlegung des
Berechnungszeitraums durch betriebliche, vom Tarifvertrag
abweichende Regelung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 214/91
10 Sa 851/90 Hamm

Verkündet am
7. Oktober 1992

Range-Streck,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Hickler für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. November 1990
- 10 Sa 851/90 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Rheine vom 2. Mai 1990 - 2 Ca
28/90 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Rechtsmittelinstanzen trägt die
Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten
zur Gewährung einer tariflichen Jahressonderzahlung für das Jahr
1989.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem Jahr 1979 als ge-
werblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis
finden aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträ-
ge für die Textilindustrie Nord-West, Tarifgebiet Westfalen/Osna-
brück Anwendung. Der Tarifvertrag über Jahressonderzahlung ent-
hält u.a. folgende Bestimmungen:

"§ 2

Höhe der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung beträgt ab 1.5.1987 65 %
eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen
Ausbildungsvergütung.

§ 3

Voraussetzungen

...



Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht nur, wenn der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende im Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat.

...

§ 4

Berechnung

Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres.

...

Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von 5 Monaten nicht überschreiten.

..."

Der Tarifvertrag über Jahressonderzahlung wurde erstmalig im Jahre 1973 abgeschlossen (18./30. Mai 1973). Unter dem 5. Juni 1973 richtete der Verband der Tetxtilindustrie Westfalen an die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirksleitung Münster-Arnsberg, folgendes Schreiben:

"Betreff: Tarifvertrag über die Jahressonderzahlung vom 18.5.1973"

Sehr geehrte Herren,

hiermit bestätigen wird Ihnen abredgemäß schriftlich unsere Absprache, nach der die Firmen, um die Dinge einfacher zu gestalten, über § 2 Ziff. 4 hinausgehend als Präferenzzeitraum immer die Zeit ab 1.1. des laufenden Jahres wählen können. Diese Handhabung wird nicht zu einer Minderung, sondern in der Regel zu einer Erhöhung der Jahressonderzahlung führen.



Um eine gleichmäßige Handhabung sicherzustellen, sind die Firmen, die hiervon Gebrauch machen, gehalten, das in allen Fällen zu tun.

Die Firmen sind bezüglich dieser Handhabung immer nur für ein Jahr gebunden.

Wir sind Ihnen sehr verbunden, wenn Sie uns Ihre Zustimmung ausdrücklich auch Ihrerseits bestätigen."

Mit Schreiben vom 15. Juni 1973 teilte die Gewerkschaft dem Verband der Textilindustrie folgendes mit:

"Betr.: Tarifvertrag über Jahressonderzahlung vom
18.5.1973
Hier: Ihr Schreiben vom 5.6.1973

Sehr geehrte Herren!

Hiermit bestätigen wir den Eingang des o.g. Schreibens und erklären uns mit dem Inhalt einverstanden."

In den nachfolgenden Fassungen des Tarifvertrages über eine Jahressonderzahlung (6. Mai 1976, 8. Mai 1979, 5. Mai 1980, 15. Mai 1981, 12. Mai 1982, 6. Juni 1986 und 1. Juni 1987) blieb die tarifliche Regelung über den Berechnungszeitraum in § 4 Abs. 1 unverändert. In der Fassung des Tarifvertrages vom 12. Mai 1982 wurde erstmals die Regelung aufgenommen, daß ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat (§ 3 Abs. 3 TV). Der Tarifvertrag über eine Jahressonderzahlung vom 3. August 1990 enthält insoweit folgende Regelung:

"§ 3

Voraussetzungen

...



Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht nur, wenn der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende im 12monatigen Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage (im 10monatigen Berechnungszeitraum mindestens 18 Arbeitstage) tatsächlich gearbeitet hat.

...

§ 4

Berechnung

Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1.11. des Vorjahres bis zum 31.10. des laufenden Kalenderjahres. Auf Verlangen des Arbeitgebers kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch auf die Zeit vom 1.1. bis 31.10. des laufenden Jahres abgestellt werden."

Entsprechend dem Schriftwechsel zwischen den Tarifvertragsparteien aus dem Jahre 1973 legte die Beklagte in Einvernehmen mit ihrem Betriebsrat bei der Berechnung der Jahressonderzahlung als Berechnungszeitraum stets die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober eines Jahres zugrunde. Der Kläger war in der Zeit vom 18. November 1988 bis zum 2. Dezember 1988 und ab 2. Januar 1989 während des gesamten Jahres 1989 krank. Die Beklagte verweigerte ihm deshalb die Jahressonderzahlung für das Jahr 1989.

Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung 1989 für 7 Monate in der unstreitigen Höhe von 985,62 DM zu. Im tariflich festgelegten Berechnungszeitraum vom 1. November 1988 bis zum 31. Oktober 1989 habe er in den Monaten November 1988 und Dezember 1988 mehr als 21 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet. Die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit im



Jahre 1989 sei nach § 4 Abs. 3 TV mit 5 Monaten bei der Berechnung der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen.

Die von der Beklagten aufgrund des Schriftwechsels zum Tarifvertrag vom 18./30. Mai 1973 abweichend praktizierte Zugrundelegung eines Berechnungszeitraums vom 1. Januar 1989 bis 31. Oktober 1989 sei rechtlich nicht zulässig. Nach dem Schriftwechsel der Tarifvertragsparteien sei dieser Zeitraum allenfalls für die Berechnung der Jahressonderzahlung der Höhe nach zugrunde zu legen, nicht aber für eine Beurteilung des Ausschlußtatbestandes nach § 3 Abs. 3 TV. Außerdem habe sich der Schriftwechsel nur auf den Tarifvertrag über Jahressonderzahlung i.d.F. vom 18./30. Mai 1973 bezogen und für die nachfolgenden Fassungen des Tarifvertrages keine Wirkung mehr entfalten können.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 985,62 DM brutto nebst 4 % Zinsen vom verbleibenden Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1989 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dem Kläger stehe kein Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung für das Jahr 1989 zu. Die Tarifvertragsparteien hätten, wie aus dem Schriftwechsel im Jahre 1973 hervorgehe, eine vom tariflich festgelegten Berechnungszeitraum abweichende betriebliche Regelung ausdrücklich zugelassen. Diese sei in den darauffolgenden Jahren mit Billigung



der Tarifvertragsparteien auch praktiziert worden, so daß eine Tarifübung entstanden sei. Diese habe sich in aller Regel für die Arbeitnehmer günstiger ausgewirkt, da traditionell zum 1. Mai eines Jahres Tariflohnerhöhungen vorgenommen worden seien. Da die tarifliche Regelung über den Berechnungszeitraum bis zur Fassung des Tarifvertrages vom 3. August 1990 unverändert geblieben sei, habe die Möglichkeit einer abweichenden Festlegung auch für das Jahr 1989 bestanden. Im Berechnungszeitraum vom 1. Januar 1989 bis zum 31. Oktober 1989 habe der Kläger nicht 21 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Dem Kläger steht ein Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung für das Jahr 1989 zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe



ein Anspruch auf die der Höhe nach unstreitige anteilige Jahressonderzahlung für das Jahr 1989 nicht zu. Durch den Schriftwechsel im Jahre 1973 sei konkludent eine tarifliche Öffnungsklausel vereinbart worden, durch die dem Arbeitgeber ein Wahlrecht eingeräumt worden sei, den tariflich festgelegten Berechnungszeitraum oder die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober eines Jahres der Berechnung der Jahressonderzahlung zugrunde zu legen. Die Beklagte sei stets von der Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober eines Jahres ausgegangen. Im Jahre 1989 habe der Kläger während dieser Zeit nicht 21 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet, so daß ihm kein Anspruch auf die anteilige Jahressonderzahlung zustehe. Da sich die betriebliche Verfahrensweise über 10 Jahre günstiger für den Kläger ausgewirkt habe, verstoße er gegen Treu und Glauben, wenn er nunmehr die Einhaltung des tariflichen Berechnungszeitraums fordere.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

1. Nach § 3 Abs. 3 TV besteht ein Anspruch auf Jahressonderzahlung nur, wenn der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat. Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger. Berechnungszeitraum ist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TV die Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum



31. Oktober des laufenden Kalenderjahres. In der Zeit vom 1. November 1988 bis zum 31. Oktober 1989 hat der Kläger unstreitig mehr als 21 Arbeitstage gearbeitet, so daß ihm entsprechend unter Abzug der über fünf Monate hinausgehenden krankheitsbedingten Fehlzeit im Jahre 1989 ein Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung zusteht.

2. Die betriebliche Regelung, nach der die Beklagte von der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober eines Jahres als Berechnungszeitraum ausgeht, steht dem Anspruch des Klägers nicht entgegen. Sie ist weder durch die tariflichen Bestimmungen gestattet noch wirkt sie sich zugunsten des Klägers aus (§ 4 Abs. 3 TVG).

a) Durch den Schriftwechsel der Tarifvertragsparteien im Jahre 1973 wurde eine tarifliche Öffnungsklausel für eine von den tariflichen Bestimmungen abweichende betriebliche Regelung des Berechnungszeitraums nicht rechtswirksam begründet.

Die zwischen den Tarifvertragsparteien für den einschlägigen Bezirk getroffene Vereinbarung, wonach als Berechnungszeitraum auf betrieblicher Ebene die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober eines Jahres zugrundegelegt werden kann, hat keinen Tarifcharakter. Es fehlt, wovon auch das Landesarbeitsgericht ausgeht, an der Einhaltung der gesetzlichen Schriftform (§ 1 Abs. 2 TVG, § 126 BGB). Damit kommt der Vereinbarung, ebenso wie z.B. Ergebnisniederschriften über Besprechungen im Zusammenhang mit Tarifabschlüssen (vgl. BAG Urteil vom 3. Dezember 1986 - 4 AZR 19/86 - AP Nr. 6 zu § 51 TVAL II) keine normative Wirkung zu. Deshalb ist



entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch den Schriftwechsel auch keine "konkludente Vereinbarung" einer Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen zustandegekommen. Eine solche muß sich aus den Tarifnormen selbst ergeben und kann nicht Erklärungen entnommen werden, die normativ keine Wirksamkeit erlangen.

Der Schriftwechsel zwischen den Tarifvertragsparteien kann ferner nicht zur Auslegung der Tarifnorm herangezogen werden. Eine Auslegung kommt jedoch nur in Betracht, wenn die Tarifnorm unklar ist (vgl. BAG Urteil vom 3. Dezember 1986 - 4 AZR 19/86 - AP, aaO). Die tarifliche Festlegung des Berechnungszeitraums auf die Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres ist eindeutig. Eine abweichende Tarifübung kann der Tarifnorm keinen anderen Inhalt verleihen.

Im übrigen läßt die im Schriftwechsel getroffene Vereinbarung auch nicht den Schluß zu, daß sie sich überhaupt auf den Ausschlußtatbestand für die Jahressonderzahlung nach § 3 Abs. 3 TV bezieht. Durch die Festlegung des Berechnungszeitraums auf die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober eines Jahres sollte eine Vereinfachung der Berechnung der Jahressonderzahlung ermöglicht werden. Für den Ausschlußtatbestand nach § 3 Abs. 3 TV konnte eine von der Tarifnorm abweichende Festlegung des Berechnungszeitraums zum damaligen Zeitpunkt hingegen keine Bedeutung gewinnen. Die Fassung des Tarifvertrages über Jahressonderzahlungen vom 18./30. Mai 1973 enthielt diesen Ausschlußtatbestand noch



nicht. Bedeutung für den Ausschluß eines Arbeitnehmers von der Jahressonderzahlung gewann der Berechnungszeitraum erst mit der Fassung des Tarifvertrages vom 12. Mai 1982. Insoweit ergeben sich jedoch keine Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien zum damaligen Zeitpunkt eine abweichende Festlegung des Berechnungszeitraums auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt zulassen wollten. Eine solche ist vielmehr erst durch den Tarifvertrag über Jahressonderzahlung vom 3. August 1990 ermöglicht worden.

b) Soweit die betriebliche Regelung über die Festlegung des Berechnungszeitraums dazu führt, daß der Kläger im Berechnungszeitraum das tarifliche Erfordernis einer tatsächlichen Arbeitsleistung von 21 Arbeitstagen nicht erfüllt, wirkt sie sich zu seinen Ungunsten auf den tariflichen Anspruch auf die Jahressonderzahlung aus und ist deshalb nach § 4 Abs. 3 TVG unzulässig.

Die tariflichen Bestimmungen, aus denen auf der Grundlage des tariflich festgelegten Berechnungszeitraums der Anspruch auf die Jahressonderzahlung folgt, gelten nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. Eine abweichende Regelung ist nach § 4 Abs. 3 TVG deshalb nur zulässig, soweit sie sich zugunsten des Arbeitnehmers auswirkt.

Diesen Anforderungen genügt die von § 3 Abs. 3 TVG abweichende betriebliche Regelung über den Berechnungszeitraum nicht. Zwar konnte die Beklagte aus Vereinfachungsgründen der Berechnung der Jahressonderzahlung den Zeitraum vom 1. Januar bis



31. Oktober des Jahres zugrundelegen, soweit dies im Hinblick auf Tariflohnerhöhungen zum 1. Mai des Jahres zu einer höheren Jahressonderzahlung führte. Soweit die Verkürzung des Berechnungszeitraums jedoch dazu führt, daß tatsächlich vom Kläger geleistete Arbeitstage in den Monaten November und Dezember des Vorjahres bei der Beurteilung des Ausschlußtatbestandes nach § 3 Abs. 3 TVG nicht berücksichtigt werden, wirkt sich die Verkürzung des Berechnungszeitraums zu seinen Ungunsten aus und ist deshalb insoweit rechtsunwirksam.

3. Der Kläger verstößt mit der Geltendmachung seines Anspruchs entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht gegen Treu und Glauben. Der Kläger setzt sich damit nicht mit seinem früheren Verhalten in Widerspruch. Selbst wenn sich die betriebliche Regelung in der Vergangenheit zu seinen Gunsten ausgewirkt haben sollte, läßt dies nicht den Schluß zu, daß die Beklagte davon ausgehen konnte, daß der Kläger auch den tarifwidrigen Ausschluß von der Jahressonderzahlung hinnehmen werde. Er konnte deshalb ohne Verstoß gegen Treu und Glauben beanstanden, daß die Beklagte ihn auf der Grundlage der betrieblichen Regelung die Gewährung der Sonderzahlung versagte.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Schömburg

Hickler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)