

Aktenzeichen: 10 AZR 357/00
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 16. Mai 2001
- 10 AZR 357/00 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 21. April 1999
- 24b Ca 2323/96 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 10. Dezember 1999
- 10 Sa 543/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anteiliges Weihnachtsgeld - Tarifkonkurrenz

Gesetze:

Manteltarifvertrag für die Mitarbeiter/innen der AVA und ihrer Tochtergesellschaften vom 26. August 1993 § 16 Abs. 2, § 27 Abs. 1; Tarifvertrag über eine Sonderzahlung (Urlaubsgeld und Sonderzuwendungen) für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vom 22./23. Juni 1993 § 4 Abs. 2 b

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 357/00
10 Sa 543/99
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Mai 2001

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Mai 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Marquardt und Reinecke, die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Kiel 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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. Dezember 1999 - 10 Sa 543/99 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über ein anteiliges tarifliches Weihnachtsgeld für das Jahr 1996.

Die Beklagte betreibt Supermärkte. Sie gehört der Allgemeinen Handelsgesellschaft der Verbraucheraktiengesellschaft (AVA) an. Diese schloß am 26. August 1993 mit den Gewerkschaften DAG, HBV und NGG einen vom 1. Januar 1994 bis (mindestens) 31. Dezember 1997 gültigen Manteltarifvertrag (MTV-AVA), dessen Geltungsbereich sich gemäß § 1 fachlich ua. auf die Beklagte erstreckte, räumlich in den alten Bundesländern einschließlich Berlin-West galt und persönlich die Mitarbeiter/innen erfaßte, „soweit diese Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft sind“.

Der Kläger war seit dem 1. Dezember 1994 bei der Beklagten als Abteilungsleiter beschäftigt. Auf Grund eigener Kündigung schied er zum 30. November 1996 aus. Sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 4.271,00 DM. Im Arbeitsvertrag vom 2. November 1994 wird in § 2 die Zusammensetzung des monatlichen Bruttoeinkommens von damals 3.900,00 DM folgendermaßen aufgeschlüsselt: „Tarifschlüssel M IV a 1430: DM 3.788,00 übertarifliche Zulage DM 112,00.“ Diese Tarifschlüsselbezeichnung entspricht den in den Gehalts- und Lohntarifverträgen für die Mitarbeiter/innen der Marktkauf Handelsgesellschaft mbH & Co. OHG aufgeführten Entgeltgruppen.

Weiterhin heißt es:

„...“

§ 2 Einkommen



4. Sonstige soziale Leistungen richten sich nach dem jeweils gültigen Manteltarifvertrag in seiner letzten Fassung und den jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen.

...

§ 14 Tarifliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen

1. Es wird vereinbart, dass für das Arbeitsverhältnis ergänzend die Bestimmungen des Manteltarifvertrages sowie des Lohn- und Gehaltstarifvertrages, jeweils in der letzten gültigen Fassung, Anwendung finden. Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen; sie gelten ebenfalls in der jeweils gültigen Fassung.

“
...

Der Kläger war von Februar 1995 bis Juni 1995 Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft.

Der MTV-AVA regelt in § 11 den Urlaub und in § 16 das „Urlaubs-/Weihnachtsgeld“. Es heißt:

„...“

§ 11 Urlaub

2. Urlaubsanspruch

...

- b) Im Laufe des Jahres eintretende oder ausscheidende Mitarbeiter/-innen haben für jeden vollen Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 16 Urlaubs-/Weihnachtsgeld

1. Urlaubsgeld

...

- c) Anspruch auf Urlaubsgeld haben Mitarbeiter/-innen, die am 1. Januar des Jahres im Unternehmen tätig waren und am 31. Mai in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen.

Scheidet ein/e Mitarbeiter/in, der/die Urlaubsgeld erhalten hat, im Laufe des Jahres aus dem Unternehmen aus, steht ihm/ihr für jeden vollen Kalendermonat seiner/ihrer Unter-



nehmenszugehörigkeit ein Zwölftel des Jahresurlaubsgeldes zu. Darüber hinaus gezahltes Urlaubsgeld ist von ihm/ihr mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.

Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein volles Jahr bestanden hat.

2. Weihnachtsgeld

Die Mitarbeiter/-innen erhalten Weihnachtsgeld nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

- a) Bemessungsgrundlage für das Ende November fällige Weihnachtsgeld ist das Grundentgelt für den Monat Oktober des jeweiligen Jahres...
- b) Das Weihnachtsgeld beträgt 50 % des Grundentgelts gemäß der oben genannten Bemessungsgrundlage und wird jeweils mit der Abrechnung für November ausgezahlt.

Das Weihnachtsgeld beträgt ab dem 01.01.1995 55 %, ab dem 01.01.1996 60 %.

- c) Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld haben Mitarbeiter/-innen, die am ersten Arbeitstag im Juli im Unternehmen tätig waren und sich am 30. November des jeweiligen Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Anteiligen Anspruch auf Weihnachtsgeld mit je einem Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat seiner/ihrer Unternehmenszugehörigkeit haben Mitarbeiter/-innen, die bis zum ersten Arbeitstag im Oktober die Beschäftigung im Unternehmen aufgenommen haben (bei Aufnahme der Tätigkeit vor dem 16. Tag des Monats wird dieser mit einem Zwölftel in die Berechnung einbezogen).

Scheidet ein/e Mitarbeiter/in, der/die diese Leistung erhalten hat, vor dem 01. April des folgenden Jahres aus dem Unternehmen aus, hat er/sie das Weihnachtsgeld mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.

Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 1 volles Jahr bestanden hat.

3. Sonstiges

...

- b) Mitarbeiter/-innen, die aus Anlass der Pensionierung, wegen Erreichens der Altersgrenzen, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit (auch auf Zeit) aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten für jeden vollen Monat der Unternehmenszugehörigkeit im laufenden Jahr ein Zwölftel des Urlaubs-/Weihnachtsgeldes nach den oben genannten Bemessungsgrundlagen.



Entsprechendes gilt auch für Mitarbeiter/-innen, die vorgezogenes Altersruhegeld beziehen.

- c) Mitarbeitern, die ihren Wehr-/Zivildienst ableisten, steht für jeden vollen Monat ihrer Tätigkeit (vor bzw. nach Beendigung des Wehr-/Zivildienstes) anteiliges Urlaubs-/Weihnachtsgeld von jeweils einem Zwölftel zu.

§ 27 Schlussbestimmungen

1. Gesetzliche Bestimmungen, die für die Mitarbeiter/-innen günstigere Regelungen enthalten, bleiben unberührt. Dasselbe gilt für Zusatzvereinbarungen, entsprechende Regelungen und Einzelarbeitsverträge, soweit sie für die Mitarbeiter/-innen günstigere Bedingungen enthalten.

...“

Im Jahr 1996 galt in Bayern der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag über eine Sonderzahlung (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelhandel vom 22./23. Juni 1993 Bayrische Tarifsammlung (TR 25-100 ab 79) (TV Sonderzahlung), der ua. folgendes bestimmt:

„...“

§ 4 Sonderzuwendung

1. Höhe

- a) Die jährliche tarifliche Sonderzuwendung beträgt 50 %, ab 01.01.1995 55 %, ab 01.01.1996 60 % des individuell dem/der Anspruchsberechtigten zustehenden monatlichen tariflichen Entgelts. ...

2. Anspruchsberechtigung

- a) Anspruchsberechtigt auf die tarifliche Sonderzuwendung sind Beschäftigte, Auszubildende und diesen Gleichzustellende, die am 1. Dezember des Kalenderjahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört haben.
- b) Aus dem Betrieb/Unternehmen ausscheidende Beschäftigte haben nach Erfüllung der Wartezeit gemäß § 4 Ziffer 2 Buchstabe a) Anspruch auf so viele Zwölftel der tariflichen Sonderzuwendung, wie sie im laufenden



Kalenderjahr volle Monate im Betrieb/Unternehmen tätig waren.

...

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe ein anteiliges Weihnachtsgeld für die Zeit vom 1. Januar bis 30. November 1996 zu. Dies ergebe sich zum einen aus § 16 Abs. 2 c MTV-AVA, da er am ersten Arbeitstag im Oktober 1996 im Unternehmen beschäftigt gewesen sei und die Rückzahlungsverpflichtung entfalle, da das Arbeitsverhältnis mindestens ein volles Jahr bestanden habe. Zum anderen sei ein anteiliger Anspruch nach den Regelungen des TV Sonderzahlung gegeben. Auf diesen Tarifvertrag sei im Arbeitsvertrag Bezug genommen worden. Wenn die Beklagte meine, daß auf den MTV-AVA habe Bezug genommen werden sollen, habe sie damit gegen die Verpflichtung aus dem Nachweisgesetz verstoßen, wonach der in Bezug genommene Tarifvertrag genau bezeichnet werden müsse. Dann sei auf gar keinen Tarifvertrag wirksam Bezug genommen worden, wodurch die Rechtslage gelte, wie sie auf Grund der Allgemeinverbindlichkeit des Einzelhandelsflächentarifvertragwerkes begründet sei. Auf eine Tarifgebundenheit komme es dabei nicht an. Schließlich enthalte § 27 Abs. 1 MTV-AVA einen Günstigkeitsvorbehalt, der sich auch auf Zusatzvereinbarungen in Einzelarbeitsverträgen beziehe, da es sich insoweit um „entsprechende Regelungen“ handele.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.349,65 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, ein Anspruch des Klägers auf anteiliges Weihnachtsgeld bestehe nicht, da § 16 Abs. 2 MTV-AVA voraussetze, daß ein Arbeitsverhältnis am 30. November ungekündigt bestehe. Nur dieser Tarifvertrag sei auf das Arbeitsverhältnis anwendbar. Er sei im Verhältnis zum Flächentarifvertrag der speziellere. Sein Zweck habe darin bestanden, branchenübergreifend und bundesweit alle Tochterfirmen der AVA einem einzigen Tarifvertrag zuzuordnen. Auf diesen Tarifvertrag verweise auch der Arbeitsvertrag der Parteien. Der Günstigkeitsvorbehalt im MTV-AVA greife nicht ein, da es sich bei den



tariflichen Vorschriften des Flächentarifvertrages nicht um gesetzliche Vorschriften handele, auch nicht, wenn diese für allgemeinverbindlich erklärt seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und den Kläger zur Rückzahlung des mittlerweile zwecks Vermeidung der Zwangsvollstreckung gezahlten Betrages nebst Kosten verurteilt. Mit der im Urteil des Landesarbeitsgerichts zugelassenen Revision verfolgt der Kläger, der zwischenzeitlich den ausgeurteilten Betrag an die Beklagte zurückerstattet hatte, seinen Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines anteiligen Weihnachtsgeldes für das Jahr 1996.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Für den geltend gemachten Anspruch bestehe keine Rechtsgrundlage. § 4 TV Sonderzahlung sei nicht anwendbar, da dessen Regelung durch die Bestimmungen des spezielleren MTV-AVA verdrängt worden sei. Beide Tarifverträge seien nach ihren zeitlichen, räumlichen, betrieblichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereichsvorschriften für das Arbeitsverhältnis einschlägig. Unabhängig davon, ob auf den MTV-AVA bereits in § 14 des Arbeitsvertrages Bezug genommen worden sei, gelte dieser Tarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung zwischen den Parteien durch den Beitritt des Klägers zur tarifschließenden Partei der DAG im Februar 1995. Trotz des Austritts des Klägers aus dieser Gewerkschaft im Juni 1995 habe die Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 3 TVG jedenfalls bis zum Ausscheiden des Klägers im Jahr 1996 fortbestanden. In § 27 Abs. 1 MTV-AVA sei nicht auf günstigere tarifvertragliche Regelungen Bezug genommen worden. Aus § 16 Abs. 2 c in Verbindung mit § 16 Abs. 2 b des MTV-AVA ergebe sich kein Anspruch, da dessen Voraussetzungen nicht erfüllt seien.

II. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis und in der Begründung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat keinen Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld für das Jahr 1996. Dieser ergibt sich weder aus § 4 TV Sonderzahlung noch aus § 16 MTV-AVA.

1. a) Der TV Sonderzahlung ist nach seinem zeitlichen, räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Bei der Beklagten handelt es sich um einen Einzelhandelsbetrieb in Bayern. Der Tarifvertrag war ab dem 1. Januar 1993 gültig und auch im Jahre 1996 für allgemeinverbindlich erklärt, so daß das Arbeitsverhältnis gem. § 5 Abs. 4 TVG von seinen Rechtsnormen ohne Rücksicht auf das Vorliegen einer Tarifbindung erfaßt wurde.

b) Im Jahre 1996 galt ebenfalls nach seinem räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich der ab dem 1. Januar 1994 in Kraft gesetzte MTV-AVA.

aa) Auf diesen Tarifvertrag haben die Arbeitsvertragsparteien in § 14 des Arbeitsvertrages Bezug genommen. Bei Vertragsschluß war der MTV-AVA bereits in Kraft. Er war speziell für die Unternehmen der Gruppe, zu der auch die Beklagte zählt, abgeschlossen worden. Wenn die Arbeitsvertragsparteien sodann „die Bestimmungen des Manteltarifvertrages“ vereinbaren, ohne auf den Flächentarifvertrag für den bayerischen Einzelhandel gesondert Bezug zu nehmen, ist davon auszugehen, daß sie mit der Bezugnahme den speziell für den Bereich der Beklagten gültigen Tarifvertrag meinen. Insbesondere haben die Arbeitsvertragsparteien nicht auf den TV Sonderzahlung Bezug genommen, aus dem der Kläger seinen Anspruch aber herleitet. Ein Hinweis darauf, daß die Arbeitsvertragsparteien statt dessen auf das Firmentarifvertragswerk Bezug genommen haben, liegt in der in § 2 Ziffer 1 des Arbeitsvertrages geregelten Bruttovergütung, die sich nach „Tarifschlüssel M IV a 1430“ richtet. Dieser findet sich in den Gehalts- und Lohnstarifverträgen für die Mitarbeiter/innen der Marktkauf Handelsgesellschaft mbH & Co. OHG für die jeweiligen Jahre (zB idF vom 2. Oktober 1996) und nicht in den Gehaltstarifverträgen für die Angestellten im Einzelhandel in Bayern (beispielsweise idF vom 16. Juni 1997; BAnz. 1997, Nr. 229 vom 6. Dezember 1997), wonach der Kläger in „Beschäftigungsgruppe V“ einzugruppieren gewesen wäre.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat außerdem zu Recht die Geltung des MTV-AVA aus § 3 TVG hergeleitet. Der Kläger ist im Februar 1995 Mitglied des tarifschließenden Verbandes DAG geworden, woraus unmittelbar die Tarifbindung gem. § 3 Abs. 1 TVG



folgte. Der Austritt des Klägers aus der Gewerkschaft DAG beseitigte die einmal eingetretene Tarifbindung nicht, da sie erhalten blieb, bis der Tarifvertrag endete (§ 3 Abs. 3 TVG). Dies war bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses des Klägers nicht der Fall. Die Vorschrift des § 3 Abs. 3 TVG gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen (*BAG 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - zur Veröffentlichung bestimmt; Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 3 Rn. 46*).

c) Da beide Tarifverträge auf dasselbe Arbeitsverhältnis anwendbar waren, liegt eine echte Tarifkonkurrenz vor. Eine solche Kollision von zwei Tarifverträgen ist nach dem Spezialitätsprinzip zu lösen. Der Eigenart und den besonderen Bedürfnissen der einzelnen Betriebe und ihrer Arbeitnehmer wird am besten Rechnung getragen, wenn der diesen Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stehende Tarifvertrag angewandt wird. Dabei geht ein Firmentarifvertrag als speziellere Regelung dem Verbandstarifvertrag stets vor (*BAG 24. Januar 2001 - 4 AZR 655/99 - ZIP 2001, 980; Wiedemann/Wank TVG 6. Aufl. § 4 Rn. 289 f.*). Hierbei ist das Günstigkeitsprinzip nicht anwendbar. Es gilt nicht bei ranggleichen Regelungen. Tarifverträge stellen jeweils ein einheitliches Regelwerk dar. Zwischen ihnen ist ein Günstigkeitsvergleich nicht durchführbar. Eine Anwendung der sog. „Rosinentheorie“ würde den Absichten der Tarifvertragsparteien nicht entsprechen, da sie in ihren jeweiligen Tarifverträgen ein ausgewogenes Verhältnis ihrer jeweiligen Verhandlungspositionen formuliert haben (*vgl. Wiedemann/Wank TVG 6. Aufl. § 4 Rn. 293*).

d) Bereits aus diesem Grund scheidet eine Auslegung des § 27 Abs. 1 Satz 1 MTV-AVA, wie sie der Kläger vornimmt, aus. Hiernach bleiben gesetzliche Bestimmungen sowie Zusatzvereinbarungen, entsprechende Regelungen und Einzelarbeitsverträge, die für die Mitarbeiter günstigere Regelungen enthalten, unberührt. Die Vorschriften über ein Weihnachtsgeld nach dem TV Sonderzahlung sind keine gesetzlichen Bestimmungen, die für die Mitarbeiter günstigere Regelungen enthalten. Auch wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt worden sind und die Ermächtigung zur Allgemeinverbindlicherklärung auf Grund eines Gesetzes besteht, bleiben sie tarifvertragliche Regelungen.

Aus dem selben Grund ist das Landesarbeitsgericht auch zu Recht davon ausgegangen, daß die Vorschriften aus dem § 4 des TV Sonderzahlung nicht günstigere „Zusatzvereinbarungen, entsprechende Regelungen und Einzelarbeitsverträge“ darstellen. Diese können nicht in tarifvertraglichen Regelungen liegen, es sei denn, sie seien einzelvertraglich gesondert vereinbart, was nicht der Fall war.



e) Der Kläger kann eine Anwendbarkeit des TV Sonderzahlung nicht aus einer von ihm behaupteten Verletzung der Pflichten der Beklagten aus dem Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (NachwG) (BGBl. I S 946) herleiten.

Die Beklagte konnte mit der Niederschrift der Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag vom 2. November 1994 noch nicht gegen das am 21. Juli 1995 in Kraft getretene Nachweisgesetz verstoßen. Für sog. Altfälle, also Arbeitsverhältnisse, die vor dem 21. Juli 1995 bereits bestanden, gilt § 4 NachwG, wonach die Niederschrift iSd. § 2 dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten auszuhändigen ist. Soweit ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach dem NachwG erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung gem. § 4 Satz 2 NachwG.

Der Kläger hat nicht vorgetragen, daß er ein entsprechendes Verlangen zu irgendeinem Zeitpunkt gestellt hätte. Auch seine Erklärungen im vorliegenden Rechtsstreit sind nicht als ein solches Verlangen auszulegen.

2. Zu Recht hat das Arbeitsgericht einen Anspruch des Klägers auf anteiliges Weihnachtsgeld aus § 16 Abs. 2 c MTV-AVA verneint, weil er nicht unter den Kreis der dafür Anspruchsberechtigten fällt.

a) Anspruchsvoraussetzung für ein volles Weihnachtsgeld ist, daß das Arbeitsverhältnis am 30. November des jeweiligen Jahres ungekündigt besteht. Dies ist für das anteilige Weihnachtsgeld nicht nochmals ausdrücklich wiederholt worden. Dem Landesarbeitsgericht ist aber darin zu folgen, daß auch für den Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld gilt, daß das Arbeitsverhältnis am 30. November des Anspruchsjahres ungekündigt sein muß. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm.

b) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben 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, zweckorien-



tierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11 mwN*).

c) Nach dem Tarifwortlaut entsteht der Anspruch auf anteilige Weihnachtsgeldzahlung nur für nach dem 1. Juli des Anspruchsjahres neu eingestellte Mitarbeiter. Dies folgt aus der Formulierung, daß die Mitarbeiter ihre Beschäftigung bis 1. Oktober „aufgenommen“ haben müssen, um anteilig anspruchsberechtigt zu sein und aus der Berechnungsvorschrift „bei Aufnahme der Tätigkeit vor dem 16. Tag des Monats“.

Die Mitarbeiter, die vor dem 1. Juli eingestellt wurden, sollen bereits das volle Weihnachtsgeld erhalten, wenn sie sich am 30. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Die Tarifvertragsparteien haben durch die Regelung beider Tatbestände in einem einzigen Absatz einen engen systematischen Zusammenhang hergestellt, aus dem sich der Schluß rechtfertigt, daß sowohl der volle als auch der anteilige Weihnachtsgeldanspruch unter der Voraussetzung stehen, daß das Arbeitsverhältnis am 30. November ungekündigt ist.

d) Dies folgt auch aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift, die eine Entgeltleistung regelt. Zum Entgelt gehören alle Arten von Vergütung, die ein Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsverhältnisses einem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar gewährt. Entgeltleistungen können grundsätzlich unter weitere Bedingungen als die Erbringung der reinen Arbeitsleistung gestellt werden. Aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für den Anspruch ermitteln sich Zweck und Motiv der Leistung. So kann beispielsweise in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue belohnt und/oder ein Anreiz zu künftiger Betriebstreue geschaffen werden (*vgl. BAG 10. Mai 1995 - 10 AZR 648/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 174 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 125 mwN*).

Die Tarifvertragsparteien haben deutlich gemacht, daß es ihnen mit der Weihnachtsgeldzahlung in erster Linie auf einen Anreiz zu künftiger Betriebstreue ankam. Dies geht daraus hervor, daß für den Erwerb des Anspruchs als solchen relativ kurze Vordienstzeiten im Anspruchsjahr vor dem Fälligkeitszeitpunkt ausreichen, nämlich für den vollen Anspruch nur fünf Monate und für den anteiligen Anspruch nur zwei Monate. In beiden Fällen soll der Anspruch nicht entstehen, wenn bereits am Fälligkeitszeitpunkt klar ist, daß künftige Betriebstreue nicht erwartet werden kann. Weiterhin haben die Tarifvertragsparteien normiert, daß „diese Leistung“ zurückzuzahlen ist, wenn ein Mitarbeiter vor dem 1. April des Folgejahres aus dem Unternehmen ausscheidet. Die



Rückzahlungsverpflichtung bezieht sich dabei auf die im selben darüberstehenden Absatz geregelten Ansprüche auf volle und anteilige Weihnachtsgeldleistung.

Als weiteren Zweck des Weihnachtsgeldes enthalten die Vorschriften insoweit die Belohnung erbrachter Betriebstreue, als die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein volles Jahr bestanden hat. Diese Vorschrift ist für die Fälle sinnvoll, in denen der Anspruch zwar entstanden ist, weil das Arbeitsverhältnis am 30. November ungekündigt war, jedoch danach zu einem vor dem 1. April des Folgejahres liegenden Zeitpunkt gekündigt wurde. Dies führt grundsätzlich zur Rückzahlungspflicht, es sei denn, das Arbeitsverhältnis hätte zum Endzeitpunkt ein volles Jahr bestanden. Es bleibt aber dabei, daß der Anspruch gar nicht erst entstehen konnte, wenn das Arbeitsverhältnis am 30. November bereits gekündigt war.

e) Auch aus dem weiteren tariflichen Zusammenhang wird deutlich, daß ein anteiliger Anspruch im Falle des auf Grund Eigenkündigung zum 30. November 1996 ausgeschiedenen Klägers nicht entstehen konnte. In § 11 Abs. 2 b und § 16 Abs. 1 c MTV-AVA haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich anteilige Ansprüche für ausscheidende Mitarbeiter geregelt, während sie dies bezüglich des Weihnachtsgeldes nicht getan haben. Da sie die Problematik für andere Leistungen erkannt und geregelt haben, spricht auch dies dafür, daß sie ausscheidenden Mitarbeitern kein anteiliges Weihnachtsgeld gewähren wollten.

Schließlich hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, daß gem. § 16 Abs. 3 b MTV-AVA aus bestimmten Gründen ausscheidende Mitarbeiter (Pensionierung, Erreichen der Altersgrenzen, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, vorgezogenes Altersruhegeld) „für jeden vollen Monat der Unternehmenszugehörigkeit im laufenden Jahr 1/12 des Urlaubs-/Weihnachtsgeldes“ erhalten. Auch daraus wird deutlich, daß andere als die geregelten Tatbestände nicht zu einem anteiligen Anspruch führen sollen.

f) Die hier vorgenommene Auslegung führt nicht zu unangemessenen Ergebnissen. Es trifft zwar zu, daß Mitarbeiter, die im Anspruchsjahr kürzer beschäftigt waren als der Kläger, einen Anspruch auf volles oder auch anteiliges Weihnachtsgeld erhalten können, wenn das Arbeitsverhältnis am 30. November ungekündigt besteht, dies entspricht aber gerade dem von den Tarifvertragsparteien vorgesehenen Zweck der Leistung als Anreiz zu zukünftiger Betriebstreue. Die Tarifvertragsparteien waren frei darin, eine zusätzliche Entgeltleistung nur solchen Arbeitnehmern zuzubilligen, bei de-



nen zu einem bestimmten Stichtag künftige Betriebstreue zu erwarten war. Es entspricht der Senatsrechtsprechung, daß der Arbeitgeber bei der Gewährung einer freiwilligen Leistung Arbeitnehmer, die im Laufe des Bezugsjahres ausgeschieden sind, auch dann von der Leistung ausnehmen kann, wenn er den im Laufe des Bezugsjahres neu eingetretenen Arbeitnehmern die Leistung anteilig gewährt (*BAG 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131*).

III. Der Kläger hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Freitag Reinecke Marquardt

Lindemann D. Kiel





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)