

Aktenzeichen: 10 AZR 411/90
Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 24. Juni 1992
- 10 AZR 411/90 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. Dezember 1989
München - 3 Ca 5765/89 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. Juni 1990
München - 2 Sa 339/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Zusatzleistung für Umschüler

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für die
Arbeitnehmer des Buchhandels in Bayern vom 28. April 1986
§§ 9, 19

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 411/90
2 Sa 339/90 München

Verkündet am
24. Juni 1992

Bartel,
Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Dr. Müller-Glöge sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Fieberg für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 29. Juni 1990 - 2 Sa 339/90 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

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 Höhe einer tariflichen zusätzlichen Leistung für das Jahr 1988.

Der Kläger war bei der Beklagten, die einen Buchhandel betreibt, seit dem 1. September 1986 als Umschüler mit einer monatlichen Vergütung von 535,-- DM brutto beschäftigt. Nach Ablegung seiner Buchhändlerprüfung wurde er ab 23. Juni 1988 in ein Arbeitsverhältnis übernommen, auf das aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Buchhandels in Bayern vom 28. April 1986 (MTV) sowie die tarifliche Entgeltregelung Anwendung fanden. Das Tarifentgelt betrug 2.017,-- DM. Der Kläger erhielt 2.400,-- DM.

Mit dem Gehalt für November 1988 zahlte die Beklagte dem Kläger als Weihnachtsgeld 1.440,-- DM brutto. Vom Gehalt für Dezember 1988 zog sie jedoch 179,37 DM netto mit der Begründung ab, sie habe das Weihnachtsgeld zu hoch berechnet. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs, den die Parteien am 22. Dezember 1988 abschlossen, zum 31. Dezember 1988. Die Beklagte verpflichtete sich in diesem Vergleich zur Zahlung einer Abfindung von 2.500,-- DM. Damit sollten alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sein.



Mit Schreiben vom 21. Januar 1989 teilte die Beklagte dem Kläger mit, ihm hätte für die Zeit ab 23. Juni 1988 als Weihnachtsgeld für 6,25 Monate auf der Grundlage eines Tarifentgelts von 2.017,-- DM nur einen Betrag von 1.260,63 DM zugestanden. Mit Schreiben vom 22. Februar 1989 verlangte der Kläger die volle tarifliche Leistung.

Der MTV enthält hinsichtlich der Gewährung einer zusätzlichen Leistung folgende Regelung:

"§ 9
Zusätzliche Leistungen *

1. Der Arbeitnehmer oder der Auszubildende erhält einmal pro Kalenderjahr eine zusätzliche Leistung, die ganz oder in Teilen zum Urlaubsbeginn oder an Weihnachten zu zahlen ist. Der Auszahlungsmodus kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Die zusätzliche Leistung beträgt 120 %.

Grundlagen für die Berechnung der zusätzlichen Leistungen ist das Tarifentgelt am 1. April eines jeden Jahres.

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Zahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
3. Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel der zusätzlichen Leistung, wie sie im Kalenderjahr volle Monate im Betrieb tätig gewesen sind. Angefangene Kalendermonate werden bei mindestens zwölf Arbeitstagen als volle Monate gerechnet. Der Anspruch entfällt, wenn innerhalb der Probezeit gekündigt wurde. Über diesen Anspruch hinaus gewährte Teile der zusätzlichen Leistungen sind beim Ausscheiden in entsprechendem Umfang zurückzuzahlen.

...
"



In § 19 MTV ist bestimmt:

"§ 19

Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit gelten alle im selben Betrieb oder Unternehmen zugebrachten Ausbildungs-, Umschulungs- und Beschäftigungsjahre. Nicht angerechnet werden dabei diejenigen Beschäftigungszeiten, die vor einer einjährigen Unterbrechung liegen. Bei Arbeitnehmerinnen wird die Betriebszugehörigkeit vor einer Niederkunft dann angerechnet, wenn die anschließende Unterbrechung nicht länger als fünf Jahre dauert.
..."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die tarifliche Regelung über die zusätzliche Leistung finde auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung, da er am Auszahlungstag Arbeitnehmer und nicht Umschüler gewesen sei. Als Zeit seiner Betriebszugehörigkeit sei das gesamte Jahr 1988 zu berücksichtigen. Maßgebend sei das Tarifentgelt, das ihm am 1. April 1988 zugestanden hätte, wenn er zu diesem Zeitpunkt bereits in einem Arbeitsverhältnis gestanden hätte. Bei einem Tarifgehalt von 2.017,-- DM ergebe sich als zusätzliche Leistung ein Betrag von 2.420,40 DM, auf den die geleistete Zahlung in Höhe von 1.260,63 DM anzurechnen sei.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.159,77 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Zeit eines Umschulungsverhältnisses könne bei der Berechnung der zusätzlichen Leistung nicht berücksichtigt werden. Zumindest sei aber für diese Zeit die zusätzliche Leistung nur auf der Grundlage der Umschülervergütung von 535,-- DM brutto zu berechnen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung. Der Kläger 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 unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß dem Kläger ein Anspruch auf die tarifliche zusätzliche Leistung für das Jahr 1988 in voller Höhe zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe ein Anspruch auf die zusätzliche Leistung nach § 9 Nr. 1 MTV zu, da er zum Zeitpunkt der Auszahlung Arbeitnehmer gewesen sei. Für deren Berechnung sei das gesamte Jahr 1988 zugrunde zu legen, da die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgebend sei. Zur Betriebszugehörigkeit rechne nach § 19 Nr. 1 MTV auch die Umschulungszeit. Auszugehen sei ferner vom Tarifentgelt am 1. April 1988. Die Tarifvertragsparteien hätten insoweit eine Stichtagsregelung getroffen, nach der stets das der Tätigkeit im Auszahlungszeitpunkt entsprechende tarifliche Entgelt nach dem Stand vom 1. April des Bezugsjahres berücksichtigt werden solle. Entgegen der Auffassung der Beklagten komme in den tariflichen Bestimmungen



nicht zum Ausdruck, daß individuelle Veränderungen der Tätigkeit während eines Jahres bei der Berechnung der zusätzlichen Leistung zu berücksichtigen seien.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

1. Anspruchsgrundlage für die zusätzliche Leistung ist § 9 Nr. 1 MTV. Danach haben Arbeitnehmer oder Auszubildende Anspruch auf die zusätzliche Leistung, deren Fälligkeit tariflich nicht festgelegt, sondern einer betrieblichen Regelung überlassen ist. Daraus hat das Landesarbeitsgericht zu Recht gefolgert, daß die anspruchsbegründenden Tatsachen zum Zeitpunkt der betrieblich vorgesehenen Auszahlung der zusätzlichen Leistung vorliegen müssen. Dies war beim Kläger der Fall. Die Beklagte zahlte die zusätzliche Leistung mit dem Novembergehalt aus. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger Arbeitnehmer und zählte damit zu den Anspruchsberechtigten im Sinne von § 9 Nr. 1 MTV.

2. Die Tarifvertragsparteien haben hinsichtlich der Höhe der zusätzlichen Leistung in § 9 Nr. 3 MTV eine Regelung nur für den Fall getroffen, daß das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr begründet oder beendet wird. Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben danach Anspruch auf sovieler Zwölftel der zusätzlichen Leistung, wie sie im Kalenderjahr volle Monate im Betrieb tätig gewesen sind. Daraus folgt, daß ein Anspruch auf die volle zusätzliche Leistung dann besteht, wenn der Arbeitnehmer im ganzen Kalenderjahr im Betrieb tätig war.



Damit knüpfen die Tarifvertragsparteien allein an ein Tätigwerden im Betrieb während des gesamten Kalenderjahres an, ohne danach zu differenzieren, welche Tätigkeit ausgeübt wurde. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, der neben dem Tarifwortlaut bei der Tarifauslegung maßgebend zu berücksichtigen ist (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) gefolgert, daß zur Tätigkeit im Betrieb auch eine Tätigkeit als Umschüler zu rechnen ist. In § 19 Nr. 1 MTV ist nämlich ausdrücklich bestimmt, daß zur Betriebszugehörigkeit auch alle die im Betrieb verbrachten Umschulungszeiten rechnen. Hätte diese Regelung, die im übrigen für den gesamten Geltungsbereich des MTV gilt, für die Berechnung der zusätzlichen Leistung keine Anwendung finden sollen, hätte dies in § 9 MTV ausdrücklich seinen Niederschlag finden müssen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend erkannt, daß die Höhe der zusätzlichen Leistung nach dem Tarifentgelt zu berechnen war, das dem Kläger am 1. April 1988 zugestanden hätte, wenn er zu diesem Zeitpunkt bereits die am Auszahlungstag ausgeübte Tätigkeit wahrgenommen hätte.

Nach § 9 Nr. 1 Unterabs. 3 MTV ist Grundlage für die Berechnung der zusätzlichen Leistung das Tarifentgelt am 1. April eines jeden Jahres. Nach dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung soll damit die Berechnung der zusätzlichen Leistung stets auf der Grundlage des am 1. April geltenden Tarifentgeltes erfolgen. Die Tarifvertragsparteien haben damit eine Stichtagsregelung getroffen, die bedingt, daß sich die Höhe der zusätzlichen Leistung



auch bei unterschiedlichen Tätigkeiten nach dem am 1. April geltenden Tarifentgelt richtet. Dies entspricht der in § 9 Nr. 2 MTV getroffenen Regelung für Teilzeitbeschäftigte. In dieser tariflichen Bestimmung kommt ebensowenig wie in § 9 Nr. 1 Unterabs. 3 MTV zum Ausdruck, daß Umstände, die im Bezugszeitraum vorgelegen und sich verändert haben, Berücksichtigung finden sollen. Entscheidend sind vielmehr die Arbeitsbedingungen, die am Auszahlungstag vorliegen. Demgemäß ist für die Berechnung der zusätzlichen Leistung maßgebend, welche Tätigkeit der Arbeitnehmer am Auszahlungstag ausübte. Das dieser Tätigkeit entsprechende Tarifentgelt ist sodann in der Höhe, die am 1. April des Jahres galt, der Berechnung der zusätzlichen Leistung zugrunde zu legen.

Auch diese Auslegung der tariflichen Bestimmungen wird durch den tariflichen Gesamtzusammenhang bestätigt. Wäre für die Berechnung der zusätzlichen Leistungen, wie die Beklagte meint, das Entgelt maßgebend, das dem Arbeitnehmer am 1. April des betreffenden Jahres tatsächlich zustand, liefe die tarifliche Regelung in allen Fällen leer, in denen das Arbeitsverhältnis vor dem 1. April beendet oder nach dem 1. April begründet wird. Insoweit fehlte es dann nämlich an einer Berechnungsgrundlage für die zusätzliche Leistung. Deshalb ist der Tarifauslegung der Vorzug zu geben, die zu einer sachgerechten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAGE 42, 244 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II).

4. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf die zusätzliche Leistung trotz der im gerichtlichen Vergleich vom 22. Dezember 1988 vereinbarten Ausgleichsklausel zu. Da es sich um einen tariflichen Anspruch handelt, wäre ein Verzicht nach § 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Abs. 4 Satz 1 TVG nur mit Billigung der Tarifvertragsparteien zulässig gewesen. Eine solche liegt jedoch nicht vor.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die die Beklagte mit ihrer Revision nicht angegriffen hat, hat der Kläger den Anspruch auch innerhalb der tariflichen Ausschußfrist geltend gemacht.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Matthes

für den durch Urlaub
verhinderten Richter

Dr. Müller-Glöße

Koerner

Fieberg





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)