

Aktenzeichen: 10 AZR 598/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 20. Dezember 1995

- 10 AZR 598/94 -

I. Arbeitsgericht
Regensburg

Urteil vom 27. März 1992

- 1 Ca 2681/90 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 27. Januar 1994

- 4 Sa 270/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Sonderzahlung - Inanspruchnahme eines vorgezogenen
Altersruhegeldes

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Tarifabkommen über die Absicherung
eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten
der Bayerischen Metallindustrie Abschn. III Ziff. 6

Leitsätze:

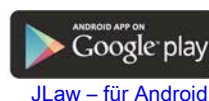
K e i n e

Hinweise des Senats:

Der Abschluß eines Aufhebungsvertrages aus betrieblichen
Gründen nach Vollendung des 55. Lebensjahres unter Gewährung
betrieblicher Leistungen stellt kein Ausscheiden aus dem Be-
ruf zum Zwecke der Inanspruchnahme eines vorgezogenen Alters-
ruhegeldes im Sinne des Tarifabkommens über die Absicherung
eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten
der Bayerischen Metallindustrie dar.



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



10 AZR 598/94

4 Sa 270/93 München

Verkündet am
20. Dezember 1995

Susdorf,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Dezember 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Brose und Walther für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 27. Januar 1994 - 4 Sa 270/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 eine tarifliche Jahressonderzahlung für das Jahr 1990.

Der am 8. September 1934 geborene Kläger war seit dem 1. Januar 1962 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund einer schriftlichen Auflösungsvereinbarung vom 28. Juli 1989 mit dem 31. August 1990.

Die Vereinbarung hat folgenden Wortlaut:

"...

Das Beschäftigungsverhältnis wird im gegenseitigen Einvernehmen unter Einhaltung der Kündigungsfrist - aus betrieblichen Erfordernissen - mit Wirkung vom

31. August 1990

gelöst.

Herr T erhält außerdem noch folgende Leistungen:

- ab 01. 09. 1990 ein monatliches Ruhegeld entsprechend den SAF-Bestimmungen,
- neben dem Ruhegeld als befristete Beihilfe einen Übergangszuschuß für die Dauer von 6 Monaten (vom 01.09.1990 bis 28.02.1991) in Höhe der Differenz zwischen Ruhegeld und dem zuletzt bezogenem Bruttomonatsentgelt.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

- 3 -

- ab 01.03.1991 - neben dem SAF-Ruhegeld - eine Übergangshilfe in Höhe von 50 % des Bruttomonatsentgeltes bis zum Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, längstens jedoch bis zum 30.09.1994."

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand das Tarifabkommen über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten der Bayerischen Metallindustrie vom 17. November 1976/10. August 1987 (im folgenden: TA) Anwendung.

Abschnitt III TA lautet - soweit hier von Bedeutung - wie folgt:

- "1. Die unter den Geltungsbereich des MTV fallenden Angestellten, die jeweils am Auszahlungstag in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die Angestellten, die zu diesem Zeitpunkt ihr Beschäftigungsverhältnis gekündigt haben.
2. Für die Zahlungen gilt folgende Staffel:
Nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 20 v.H.
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 30 v.H.
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 40 v.H.
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 50 v.H.
eines Monatsverdienstes.

...

6. Anspruchsberechtigte Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Beschäftigungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, behalten sie eine anteilige Leistung.

Anspruchsberechtigte Angestellte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.



- 4 -

7. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne der Ziff. 1 der 1. Dezember. ..."

Der Kläger verlangt für 1990 die Zahlung einer betrieblichen Sonderzahlung gemäß dem TA in Höhe eines halben Monatsverdienstes. Er ist der Auffassung, er sei zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausgeschieden und erfülle somit die Voraussetzungen des Abschnitts III Ziff. 6 TA.

Der Kläger hat beantragt,

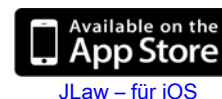
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.823,00 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Dezember 1990 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, der Kläger sei aus betriebsbedingten Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Die Zahlung von Übergangsbeihilfen durch die S GmbH (SAF) an den Kläger bis zum Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung stelle kein vorgezogenes Altersruhegeld i.S. des Abschnitts III Ziff. 6 TA dar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



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 mit Recht erkannt, daß dem Kläger ein Anspruch auf tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1990 nicht zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger erfülle nicht die tariflichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf die Sonderzahlung. Er habe dem Betrieb am 1. Dezember 1990 nicht mehr angehört und sei im Jahre 1990 nicht zum Zwecke der Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes im Sinne des Abschn. III Ziff. 6 TA aus dem Beruf ausgeschieden. Die betrieblichen Leistungen könnten nicht als vorgezogenes Altersruhegeld im Tarifsinne angesehen werden.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

II.1. Der Kläger hat gem. Abschn. III Ziff. 1 TA keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen für das Jahr 1990, weil er am Auszahlungstag, dem 1. Dezember 1990, nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten stand.

2. Der Kläger erfüllte auch nicht die tariflichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf die Sonderzahlung nach Abschn. III Ziff. 6 TA. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag zum 31. August 1990 ist einem Ausscheiden aus



- 6 -

dem Beruf auf Grund einer Kündigung zwecks Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes nicht gleichzustellen.

a) Nach dem Wortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, die bei der Tarifauslegung maßgebend zu berücksichtigen sind (BAGE 46, 308, 310 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), sollen nach Abschn. III Ziff. 6 TA Angestellte die volle Sonderzahlung erhalten, die im betreffenden Kalenderjahr aufgrund einer Kündigung zwecks Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes aus ihrem Beruf ausscheiden und deren Arbeitsverhältnis deshalb am Stichtag, dem 1. Dezember des Kalenderjahres, nicht mehr besteht. Mit der Bezugnahme auf das "vorgezogene Altersruhegeld" verwenden die Tarifvertragsparteien einen Begriff, der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat. Dieser ergibt sich aus der gesetzlichen Regelung in § 25 AVG (vgl. BAG Urteil vom 14. März 1989 - 8 AZR 435/87 - AP Nr. 46 zu § 7 BUrlG Abgeltung), die u.a. die Vollendung des 60. Lebensjahres voraussetzen. Die Tarifvertragsparteien wollen damit den Angestellten, die ihr Arbeitsverhältnis selbst beenden, weil sie die Voraussetzungen für das gesetzliche vorgezogene Altersruhegeld erfüllen und deshalb aus dem Beruf ausscheiden, in dem betreffenden Kalenderjahr die volle Sonderzahlung gewähren.

b) Diese Voraussetzungen lagen beim Ausscheiden des Klägers zum 31. August 1990 nicht vor.

Wie zwischen den Parteien unstreitig ist, wurde das Arbeitsverhältnis nicht auf Initiative des Klägers beendet, weil er aus



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



- 7 -

dem Beruf ausscheiden wollte. Der Aufhebungsvertrag wurde vielmehr allein aus betrieblichen Gründen von der Beklagten veranlaßt.

Der Aufhebungsvertrag ist deshalb auch nicht geschlossen worden, damit der Kläger ein vorgezogenes Altersruhegeld beziehen konnte. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür lagen zum 31. August 1990 gar nicht vor, da der Kläger zu diesem Zeitpunkt erst das 55. Lebensjahr vollendet hatte. Dies war den Parteien bei Abschluß des Aufhebungsvertrages auch bewußt, da sie ausdrücklich vereinbarten, welche Leistungen der Kläger in den Folgejahren bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres von der Beklagten erhalten sollte. Diese Leistungen sind, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, auch nicht als vorgezogenes Altersruhegeld im Tarifsinne anzusehen. Aus der Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger Überbrückungshilfen bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu gewähren, wird vielmehr deutlich, daß der Aufhebungsvertrag gerade nicht geschlossen wurde, weil der Kläger im Jahre 1990 aus dem Beruf ausscheiden wollte, um das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen zu können.

III. Soweit der Kläger ferner geltend macht, ihm stehe zumindest eine anteilige Sonderzahlung nach Abschn. III. Ziff. 6 Abs. 1 TA zu, weil das Arbeitsverhältnis seit dem 1. September 1990 geruht habe, trifft dies nicht zu. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Sinne dieser tariflichen Bestimmung setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht. Diese Voraussetzung lag nach



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

- 8 -

der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 1990 nicht mehr vor.

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

Matthes Richter Dr. Freitag Hauck
ist durch Urlaub an
der Unterschrift verhindert
Matthes

Brose

Walther

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



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

