

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie; Tarifvertrag für die Papier erzeugende Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung über die Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens vom 9. Juli 1971 (TV) § 3; BGB § 133; TVG § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

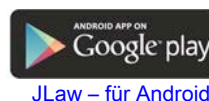
1. In der Papierindustrie Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung steht das volle tarifliche 13. Monatseinkommen allen Arbeitnehmern zu, die "wegen Erreichens der Altersgrenze" ausgeschieden sind, also auch in Fällen vorzeitigen Bezuges von Altersruhegeld.
2. Verwenden die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe, die in der Rechtsterminologie, z.B. im Sozialversicherungsrecht, einen bestimmten Inhalt haben, so ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diese Begriffe in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen, soweit sich nicht aus dem Tarifwortlaut oder aus anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen etwas anderes ergibt.

Aktenzeichen: 4 AZR 381/75

Urteil des BAG vom 29. September 1976 LAG Düsseldorf



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 381/75

4 Sa 130/75 Düsseldorf

Verkündet am
29. September 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1976 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Schulz-Rupp und Schmidt für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. April 1975 - 4 Sa 130/75 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 16. Dezember 1974 - 2 Ca 2153/74 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß an den Kläger zu 2) 792,34 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 29. November 1974 zu zahlen sind.

Die Beklagte trägt auch die Kosten der beiden Rechtsmittelinstanzen.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

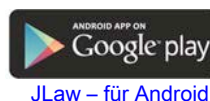
Die am 23. Oktober 1912 geborene Klägerin zu 1) war vom 23. Januar 1961 bis 28. Februar 1974 bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. März 1974 bezieht sie das vorgezogene Altersruhegeld für weibliche Arbeitnehmer. Der am 7. April 1911 geborene Kläger zu 2) stand von November 1949 bis 30. April 1974 in den Diensten der Beklagten und bezieht seit 1. Mai 1974 Altersruhegeld nach den Bestimmungen über die flexible Altersgrenze. Beide Kläger sind Mitglieder der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik. Nach Maßgabe des Tarifvertrages über die Einführung eines 13. Monatseinkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer und die Angestellten der papiererzeugenden Industrie der Kreise Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung vom 9. Juli 1971 wurden von der Beklagten beim Ausscheiden an die Klägerin zu 1) 2/12 und an den Kläger zu 2) 3/12 eines 13. Monatseinkommens gezahlt. Dem entspricht bei der Klägerin zu 1) ein Betrag von 151,66 DM brutto und beim Kläger zu 2) ein Betrag von 396,17 DM brutto.

Mit der Klage haben die Kläger die Beklagte auf Zahlung der jeweiligen Differenz zwischen dem erhaltenen Anteil und dem vollen 13. Monatseinkommen für das Jahr ihres Ausscheidens in Anspruch genommen. Sie haben vorgetragen, auch sie seien "wegen Erreichens der Altersgrenze" im tariflichen Sinne bei der Beklagten ausgeschieden. Dabei sei unerheblich, daß das schon vor Vollendung ihres 65. Lebensjahres geschehen sei, denn darauf stellten die tariflichen Bestimmungen nicht ab. Die Beklagte verkenne, daß die Vollendung des 65. Lebensjahres nicht ohne weiteres zum Ausscheiden des Arbeitnehmers aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis führe. Was hierzu Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträge für einzelne Betriebe bzw. für einzelne Arbeitsverhältnisse bestimmten, sei für die Tarifauslegung unmaßgeblich. Demgemäß haben die Kläger beantragt,

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 1) 757,62 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 29. November 1974 und an den Kläger zu 2) 888,51 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 29. November 1974 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die anzuwendenden tariflichen Bestimmungen sähen keine spezielle Regelung für den Fall des vorzeitigen Bezuges von Altersruhegeld vor. Daher bestehe nur der gegenüber beiden Klägern erfüllte Teilanspruch. "Wegen Erreichens der Altersgrenze" im tariflichen Sinne scheide nur aus, wer das 65. Lebensjahr vollendet habe und deswegen auch kein neues Arbeitsverhältnis mehr eingehen könne. Für ihre Rechtsauffassung spreche auch der Umstand, daß grundsätzlich nur derjenige Arbeitnehmer Anspruch auf das volle 13. Monatseinkommen haben solle, der während des betreffenden Kalenderjahres volle zwölf Monate dem Betriebe angehört habe. Demgemäß müßten alle Ausnahmeregelungen eng ausgelegt werden. Sie beträfen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur Fälle unfreiwilligen Ausscheidens. Beim vorzeitigen Bezug von Altersruhegeld scheide der Arbeitnehmer jedoch freiwillig aus. Auch § 6 BetrAVG bestätige die Richtigkeit ihrer Rechtsauffassung.

Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt und den Streitwert auf 1.646,13 DM festgesetzt. Aus rechnerischen Gründen hat der Kläger zu 2) in der Berufungsinstanz seine Klageforderung in der Hauptsache auf 792,34 DM brutto ermäßigt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klagen abgewiesen, den Streitwert neu auf 1.549,96 DM festgesetzt und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgen die Kläger ihre in der Berufungsinstanz gestellten Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet und führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Für den Anspruch des

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



- 4 -

Klägers zu 2) gilt das jedoch nur in Höhe von 792,34 DM brutto, nachdem er seinen weitergehenden Antrag zurückgenommen hat.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Kläger Ansprüche aus dem zwischen dem Arbeitgeberverband der Papier erzeugenden Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V. und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, abgeschlossenen Tarifvertrag über die Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens vom 9. Juli 1971 (TV) geltend machen, der aufgrund Organisationszugehörigkeit zwischen beiden Klägern und der Beklagten mit normativer Wirkung nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gält. Die Parteien wurden auch vom räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfaßt (vgl. § 1 Abs. 1 - 3 TV). Zum vorliegenden Streitgegenstand bestimmt § 3 TV:

- "2. Den vollen Betrag erhalten alle Arbeitnehmer, die mit Ablauf des Kalenderjahres mindestens 12 Monate dem Betrieb ununterbrochen angehört haben sowie Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bzw. wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden.

Bei einer geringeren Betriebszugehörigkeit im Auszahlungszeitraum besteht ein Anspruch in Höhe von 1/12 des vollen Betrages für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat. Dies gilt entsprechend für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Grundwehr- oder Ersatzdienstes ruht, im Jahre der Einberufung und im Jahre des Wiedereintritts in den Betrieb. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 31.12. weniger als drei Monate besteht, haben keinen Anspruch.

3. Für das Austrittsjahr werden entsprechende Zwölftelungen gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr besteht."

In Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung weist das Landesarbeitsgericht eingangs zutreffend darauf hin, daß Tarifverträge zunächst nach ihrem Wortlaut auszulegen sind, wobei freilich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

hervorhebt, unter Heranziehung des allgemeinen Auslegungsgrundsatzes des § 133 BGB über den reinen Tarifwortlaut hinaus auch der Sinn und Zweck dessen mitzuberücksichtigen ist, was die Tarifvertragsparteien in der auszulegenden Norm erkennbar haben zum Ausdruck bringen wollen (vgl. dazu die Urteile des Senats 4 AZR 284/75 vom 18. August 1976 sowie 4 AZR 355/75 vom 8. September 1976, beide zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, mit jeweils weiteren Nachweisen).

Weiter hat das Landesarbeitsgericht in Anknüpfung an die vorstehenden Auslegungsgrundsätze und unter Berücksichtigung auch der Tarifsystematik und Tarifgeschichte im einzelnen ausgeführt, in der zuvor zitierten Tarifnorm werde der Kreis von Arbeitnehmern, zu dem die beiden Kläger zählten, nicht erwähnt. Soweit in § 3 Abs. 2 TV vom Ausscheiden eines Arbeitnehmers "wegen Erreichens der Altersgrenze" die Rede sei, betreffe die Tarifnorm lediglich das Ausscheiden aus Anlaß der Erreichung des 65. Lebensjahres. Hätten die Tarifvertragsparteien die eingeklagte Leistung auch den vorzeitigen Beziehern von Altersruhegeld zuerkennen wollen, so hätte es einer entsprechenden ausdrücklichen Regelung bedurft, die jedoch fehle. Anspruchsberechtigt sollten auch nur diejenigen Arbeitnehmer sein, die gegen ihren Willen ausschieden, denn der ebenfalls tariflich erfaßte Eintritt der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit sei wie die Erreichung des 65. Lebensjahres vom Willen des jeweiligen Arbeitnehmers unabhängig, woran die gelegentliche Beschäftigung von Ruheständlern nichts ändere. Für diese Rechtsauffassung sprächen auch der Inhalt der nächstfolgenden tariflichen Bestimmungen sowie die von Lehre und Rechtsprechung zur Weihnachtsgratifikation entwickelten Rechtsgrundsätze.

Obwohl das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Auslegungsgrundsatz ausgeht und demgemäß zunächst an den Tarifwortlaut anknüpft, gibt es diesen Grundsatz bei der konkreten Tarifauslegung anhand des vorliegenden Falles wieder auf und gelangt dadurch zu einem fehlerhaften Ergebnis, worauf mit

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Recht die Revision hinweist. Insbesondere mißt das Landesarbeitsgericht dem Umstand keine ausreichende Bedeutung zu, daß die Tarifvertragsparteien die eingeklagte Leistung in § 3 Abs. 2 Abschnitt 1 TV an das Vorliegen im Sozialversicherungsrecht genau geregelter gesetzlicher Voraussetzungen binden, wenn sie im Sinne echter Anspruchsvoraussetzungen dort von "Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit" bzw. vom "Erreichen der Altersgrenze" sprechen. Verwenden aber in solcher Weise die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, so ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diese Begriffe in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen, soweit sich nicht aus dem Tarifwortlaut oder aus anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen etwas anderes ergibt (vgl. BAG AP Nr. 120 und 119, 116 zu § 1 TVG Auslegung im Anschluß an BAG 5, 338 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung). Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt.

Wenn die Tarifvertragsparteien nach § 3 Abs. 2 Abschn. 1 TV das volle 13. Monatseinkommen neben den das gesamte Kalenderjahr hindurch beschäftigten Arbeitnehmern auch denjenigen zuerkennen, die "wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit" ausscheiden, so knüpfen sie damit die tarifliche Leistung ersichtlich an die Voraussetzungen der Rentenberechtigung gemäß § 1245 Ziff. 1 RVO, die für die Berufsunfähigkeit in § 1246 RVO und für die Erwerbsunfähigkeit im einzelnen in § 1247 RVO geregelt sind. Wer also wegen Erfüllung dieser konkret gesetzlich geregelten Erfordernisse Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 1245 Ziff. 1 RVO erhält und deshalb ausscheidet, der soll demgemäß auch das volle 13. Monatseinkommen erhalten.

Nichts anderes gilt aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im vorliegenden Fall, wie sich aus dem weiteren Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt. So wie nämlich nach § 3 Abs. 2 Abschn. 1 TV in



- 7 -

allen Fällen des Ausscheidens des Arbeitnehmers "wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit", d.h. in allen Fällen der Rentenberechtigung nach § 1245 Ziff. 1 RVO, der eingeklagte tarifliche Anspruch zustehen soll, soll er gleichermaßen einschränkungslos auch in allen Fällen des Ausscheidens "wegen Erreichens der Altersgrenze" bestehen, d.h. in allen Fällen, in denen ein Anspruch auf Altersruhegeld nach § 1245 Ziff. 2 RVO in Verbindung mit § 1248 RVO besteht. Dafür spricht nicht nur die völlige tarifliche Gleichstellung der Arbeitnehmer beim Ausscheiden wegen Erwerbs- und Berufsunfähigkeit auf der einen und wegen Erreichens der Altersgrenze auf der anderen Seite, sondern auch der Umstand, daß die Rentenberechtigung in beiden Fällen des § 1245 RVO bei Erfüllung der sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen jeweils ohne Einschränkung zugleich den eingeklagten tariflichen Anspruch begründen soll. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Anspruchsberechtigung nicht auf bestimmte Fälle des Erreichens der Altersgrenze beschränkt, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, sondern die tarifliche Leistung schlechthin vom Erreichen der Altersgrenze nach Maßgabe der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen abhängig gemacht.

Dabei ist weiter zu berücksichtigen, daß schon bei Abschluß des TV die Erreichung des 65. Lebensjahres keineswegs allein den Anspruch auf Altersruhegeld begründete. Vielmehr konnten schon damals unter näher geregelten Voraussetzungen männliche und weibliche Versicherte mit Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 1248 Abs. 2 RVO a.F.) und außerdem wie die Klägerin zu 1) weibliche Versicherte unabhängig davon unter den Voraussetzungen des § 1248 Abs. 3 RVO a.F. vorzeitig Altersruhegeld beziehen. Wenn bei dieser Rechtslage die Tarifvertragsparteien in § 3 Abs. 2 Abschn. 1 TV den Anspruch auf ein volles 13. Monatseinkommen schlechthin dem Arbeitnehmer zuerkennen, der "wegen Erreichens der Altersgrenze" ausscheidet, dann ist davon auszugehen, daß die Bestimmungen der §§ 1245 ff. RVO damaliger Fassung insgesamt

- 8 -



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



- 8 -

in Bezug genommen wurden und nach dem damit im Tarifwortlaut erkennbargewordenen Willen der Tarifvertragsparteien der eingeklagte tarifliche Anspruch auch dann bestehen soll, wenn ein Arbeitnehmer "wegen Erreichens der Altersgrenze" schon vor Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheidet.

Etwas anderes kann vorliegend auch nicht etwa deswegen gelten, weil der Gesetzgeber zwischenzeitlich durch das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I S. 1965) die Möglichkeiten zum vorzeitigen Bezug von Altersruhegeld nochmals erweitert hat, insbesondere durch die Schaffung der sogenannten "flexiblen Altersgrenze". Die diesbezüglichen Änderungen im Sozialversicherungsrecht betreffen nämlich in erster Linie Versicherte, die das 62. bzw. 63. Lebensjahr vollendet haben (vgl. § 1248 Abs. 1 RVO n.F.), und halten sich damit im Rahmen einer Altersgrenze, binnen derer schon vor der gesetzlichen Neuregelung Altersruhegeld bezogen werden konnte. Außerdem war im Zeitpunkt des Tarifabschlusses bereits bekannt, daß mit entsprechenden Erweiterungen der Möglichkeit zum vorzeitigen Bezug des Altersruhegeldes im Wege einer Gesetzesänderung zu rechnen war und die öffentliche Diskussion über diesen Gegenstand in vollem Gange. Wenn dennoch die Tarifvertragsparteien den Anspruch auf das volle 13. Monatseinkommen - wie beim Ausscheiden wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit - allein von dem Erreichen der Altersgrenze im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und nicht etwa von dem Hauptanwendungsfall, nämlich der Vollendung des 65. Lebensjahres (vgl. Aye-Brockhoff-Göbelmann-Schieckel, Gesamtkommentar zur RVO, § 1245 Anm. 6; BSGE 23, 222 / 224_7), abhängig gemacht haben, dann steht beiden Klägern, wie schon das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen hat, die eingeklagte Leistung zu. Dem steht auch nicht etwa § 3 Abs. 1 TV entgegen, denn diese Vorschrift regelt nicht Anspruchsgrundlagen, sondern allein, worüber auch zwischen den Parteien Einigkeit besteht, die Fälligkeit des tariflichen Anspruches.

- 9 -



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



- 9 -

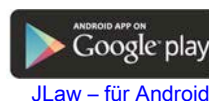
Die demgegenüber, auch in der Revisionserwiderung und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, von der Beklagten erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Insbesondere verkennt die Beklagte, daß die Tarifvertragsparteien den tariflichen Anspruch weder nach dem Tarifwortlaut noch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang an die Vollendung des 65. Lebensjahres geknüpft haben, was sie freilich im Rahmen ihrer Tarifautonomie auch hätten tun können. Da § 3 Abs. 2 TV in Abschn. 1 im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten aus den vorstehenden Gründen den eingeklagten Anspruch in allen Fällen des Ausscheidens aufgrund Erreichens der Altersgrenze, d.h. aufgrund der Berechtigung zum Bezug von Altersruhegeld, gewährt, kann die Beklagte auch nicht erfolgreich einwenden, vorliegend handele es sich um Fälle des Abschnitts 2 oder des Absatzes 3 der Tarifnorm. Dabei verkennt die Beklagte zudem, daß eine andere, an ihrem Vorbringen orientierte rechtliche Beurteilung zu großer Rechtsunsicherheit und zahlreichen Zweifelsfragen führen würde, weil jeweils im Einzelfall geprüft werden müßte, aus welchem Grunde die sozialversicherungsrechtliche Altersgrenze erreicht worden ist. Aus den gleichen Gründen kann es auch nicht darauf ankommen, ob der einzelne Arbeitnehmer "freiwillig" ausscheidet oder nicht, zumal hierauf die tariflichen Bestimmungen nicht abstellen. Ebensowenig kommt es entgegen der Auffassung der Beklagten darauf an, in welcher zivilrechtlichen Weise das betreffende Arbeitsverhältnis jeweils beendet wird. Es ist also unerheblich, ob die Kläger im Wege eines Aufhebungsvertrages, einer Arbeitnehmerkündigung oder einer Arbeitgeberkündigung bei der Beklagten ausgeschieden sind. In diesem Zusammenhang verkennt die Beklagte weiter, daß die Vollendung des 65. Lebensjahres für sich allein keineswegs die Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse bewirkt. Das ist, wie die Beklagte selbst anerkennt, nicht einmal nach den bei ihr geltenden allgemeinen tariflichen Bestimmungen der Fall, weswegen auch die Tarifvertragsparteien beim Abschluß des TV auf eine solche tarifliche Regelung in der Sparte der Beklagten nicht haben Bezug nehmen können.

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

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

Schließlich kann sich die Beklagte auch nicht darauf berufen, daß in ihrem Betriebe eine Betriebsvereinbarung das Ausscheiden der Arbeitnehmer mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehe. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob eine derartige Regelung überhaupt wirksam durch Betriebsvereinbarung getroffen werden kann (vgl. dazu BAG 23, 257 [263 ff.] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG mit Besprechung von Richardi in SAE 1972, S. 139), denn nur, wenn über den Betrieb der Beklagten hinaus in den sonstigen Betrieben der tarifunterworfenen Arbeitgeber ebenfalls derartige Betriebsvereinbarungen bestanden hätten, wäre es möglich gewesen, daß die Tarifvertragsparteien an diese spartenübliche Gesamtregelung bzw. generelle betriebliche Übung hätten anknüpfen können.

Angesichts des eindeutigen Tarifwortlauts besteht entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten auch kein Anlaß zur vergleichweisen Heranziehung der in Rechtsprechung und Lehre zur Weihnachtsgratifikation entwickelten Rechtsgrundsätze oder einer sinngemäßen Anwendung von § 6 BetrAVG, zumal es sich hierbei jeweils um andere rechtliche Materien handelt. Schließlich besteht entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten auch kein Grund zur noch weitergehenden Berücksichtigung der Tarifgeschichte, da vorliegend der Tarifwortlaut sowie der tarifliche Gesamtzusammenhang bereits eine eindeutige und praktikable Tarifauslegung gestatten (vgl. BAG 23, 424 [428] = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau sowie BAG 18, 278 [282] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung). Abgesehen davon spricht aus den bereits dargelegten Gründen, insbesondere wegen der bei Abschluß des TV bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Rechtslage, vorliegend sogar die Tarifgeschichte für die Auslegung des Senats.

Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus dem von der Beklagten in Bezug genommenen Urteil des Fünften Senats des BAG vom 11. August 1976 - 5 AZR 442/75 - (nicht zur Veröffentlichung bestimmt). Dieses Urteil betrifft nämlich

- 11 -



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



einen speziellen Rahmentarifvertrag für die Waldarbeiter der Niedersächsischen Landesforstverwaltung, der für bestimmte tarifliche Ansprüche zwar wieder TV auf den Eintritt der Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit, im übrigen aber entgegen dem TV, wie auch sonst im Bereiche des öffentlichen Dienstes üblich, allein und ausdrücklich auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt (vgl. dort § 25 Abs. 2 und 3). Entgegen den weiteren Ausführungen der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat kann aus den bereits dargelegten Gründen auch bezüglich der Möglichkeit des früheren Bezugs des Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 1 - 3 RVO n.F. nicht von einer Tariflücke gesprochen werden, denn auch hierbei handelt es sich um Fälle des "Erreichens der Altersgrenze". Entgegen den Andeutungen der Beklagten vor dem Senat gibt es auch keinen Anhaltspunkt dafür, daß unter dem "Erreichen der Altersgrenze" im tariflichen und sozialversicherungsrechtlichen Sinne irgendein sachlicher Unterschied bestehe. Das müßte nämlich aus dem Tarifvertrag ersichtlich sein, was nicht der Fall ist. Auch das spricht dafür, daß der eingeklagte Anspruch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in allen Fällen des "Erreichens der Altersgrenze" im sozialversicherungsrechtlichen Sinne bestehen soll.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Roeper

Dr. Feller

Schulz-Rupp

Schmidt

