

Aktenzeichen: 5 AZR 1115/78

LAG Frankfurt/Main Urteil des BAG vom 22. April 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Auslegung; Mantel-
tarifvertrag für die Arbeitnehmer der LUG Luft-
fracht-Umschlag GmbH vom 6. April 1977 § 16

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 1115/78

8 Sa 312/78 Frankfurt/Main

Verkündet am
22. April 1981

gez. Haust,

Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Koffka für Recht erkannt:

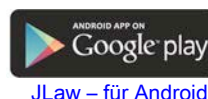
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 15. September 1978 - 8 Sa 312/78 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 15. Juni 1974 bei der Beklagten als Frachtarbeiter beschäftigt. Vom 1. September 1976 bis 20. Juni 1977 war er arbeitsunfähig erkrankt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft Organisationszugehörigkeit die zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung. Die Beklagte hat dem Kläger für das Kalenderjahr 1976 nach § 16 des Manteltarifvertrages vom 25. Januar 1973 einen vollen 13. Monatsbezug gezahlt. Die Beklagte hat es jedoch abgelehnt, dem Kläger den mit dem Mailohn 1977 fälligen Teil des 13. Monatsbezugs für das Jahr 1977 sowie die Hälfte des im Jahre 1977 tarifvertraglich vorgesehenen Urlaubsgeldes auszuzahlen. In dem seit 1. Januar 1977 geltenden Manteltarifvertrag vom 6. April 1977 - MTV - ist in Abschnitt 6 unter der Überschrift "Sozialbezüge" u.a. folgendes geregelt:

"§ 16

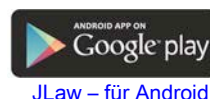
13. Monatslohn

1. Alle Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr zusätzlich einen 13. Monatsbezug. Er umfaßt Grundlohn, Zeitzuschläge, Mehrarbeitsvergütung und evtl. Kinder- und sonstige Zuschläge.
2. Arbeitnehmer, die nicht während des ganzen Kalenderjahres beschäftigt wurden, erhalten den 13. Monatsbezug anteilig. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat wird 1/12tel der errechneten Summe gezahlt.
3. Der 13. Monatsbezug errechnet sich wie folgt:
 - a) Der Verdienst des Arbeitnehmers im vorangegangenen Kalenderjahr wird durch 12 geteilt. Der so errechnete Betrag wird um die vereinbarte Tarifierhöhung im laufenden Kalenderjahr angehoben.
 - b) Bei Arbeitnehmern mit kürzerer Beschäftigungsdauer im vorangegangenen Kalenderjahr wird der Verdienst der voll gearbeiteten Monate des Vorjahres geteilt durch die Zahl der voll gearbeiteten Monate.
 - c) Bei Arbeitnehmern, die im jeweils laufenden Kalenderjahr ihren Dienst aufnehmen, wird der Verdienst der voll gearbeiteten Monate

- 3 -



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



- 3 -

geteilt durch die Zahl der voll gearbeiteten Monate.

4. Die Auszahlung des 13. Monatsbezuges erfolgt zur Hälfte mit dem Mai- und dem Novemberlohn."

Mit seiner Klage hat der Kläger - der Höhe nach unstreitig - Zahlung von 1.200,-- DM als Teil des 13. Monatsbezugs sowie 175,-- DM als Urlaubsgeld begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch auf die Sonderzahlungen stehe ihm nach dem MTV zu, obwohl er in der ersten Jahreshälfte 1977 nicht gearbeitet habe. Der Anspruch auf die tarifliche Zuwendung sei von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung unabhängig. Nach dem MTV komme es nur auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses an; eine anteilige Kürzung für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit sehe der MTV nicht vor.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.375,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe nach den Bestimmungen des MTV weder einen Anspruch auf den anteiligen 13. Monatsbezug noch auf das anteilige Urlaubsgeld für das erste Kalenderhalbjahr 1977. Aus § 16 Abs. 2 MTV ergebe sich, daß der Arbeitnehmer nur für die Zeit anteiligen Anspruch auf die tariflichen Zuwendungen habe, in der er tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Urlaubsgeldes in Höhe von 175,-- DM brutto nebst anteiliger Zinsen stattgegeben. Die den anteiligen 13. Monatslohn betreffende Klage hat es abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung des 13. Monatsbezugs in Höhe von 1.200,-- DM brutto verurteilt. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte den Klageabweisungsantrag hinsichtlich des anteiligen 13. Monatsbezuges weiter.

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht der mit der Klage geltend gemachte anteilige 13. Monatsbezug für die erste Jahreshälfte 1977 zu.

I. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen des § 16 Abs. 1 MTV, wonach alle Arbeitnehmer im Kalenderjahr zusätzlich einen 13. Monatsbezug erhalten. Diese Bestimmung stellt eindeutig auf die Betriebszugehörigkeit ab. Die Ausnahmeregelung des § 16 Abs. 2 MTV, wonach ein Arbeitnehmer, der nicht während des ganzen Kalenderjahres beschäftigt wurde, den 13. Monatsbezug nur anteilig erhält, greift vorliegend nicht ein.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den § 16 Abs. 2 MTV im Gegensatz zu den Ausführungen des Arbeitsgerichts dahin ausgelegt, daß nur diejenigen Arbeitnehmer von dieser Ausnahmeregel erfaßt werden, deren Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres bestanden hat. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, das Wort "beschäftigt" deute auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses hin. Es könne nicht zwingend angenommen werden, daß damit lediglich auf die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung abgestellt werde. Hiergegen sprächen vor allem der Gesamtzusammenhang und die Systematik des Tarifvertrags, der den 13. Monatsbezug nicht unter dem Abschnitt "Vergütung", sondern unter dem Abschnitt "Sozialbezüge" behandle.

III. Der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung des Tarifvertrages ist zu folgen.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages die für Gesetze und nicht die für Verträge maßgebenden Auslegungsgrundsätze anzuwenden sind (BAG 3, 159 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 11, 135 = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG). Das normative Recht ist revisibel und vom Revisionsgericht frei aus-

- 5 -



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



- 5 -

zulegen (BAG AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Der gewollte Inhalt einer Tarifnorm muß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) auch im Wortlaut einen für Dritte erkennbaren Ausdruck gefunden haben.

a) Eine am reinen Wortlaut orientierte Auslegung führt zu keinem eindeutigen Ergebnis. Aus dem bloßen Wortlaut des MTV ergibt sich nicht zwingend, ob für die Zeit, in der der Arbeitnehmer wegen Krankheit keine Arbeitsleistung erbringen kann, der 13. Monatsbezug anteilig zu kürzen ist. Das Wort "beschäftigt" in § 16 Abs. 2 MTV kann sich sowohl auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses wie auf die Zeit beziehen, in der der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht hat. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß sich auch aus dem anderweiten Sprachgebrauch in dem Tarifwerk nicht eindeutig entnehmen läßt, was mit dem Wort "beschäftigt" gemeint ist. In § 13 MTV ist beschäftigt im Sinne von Tätigsein gemeint, während in § 9 Abs. 1 MTV für die tatsächliche Tätigkeit der Begriff "geleistete Arbeit" verwendet wurde. Andererseits kann unter "beschäftigt" im Sinne von § 9 Abs. 5 MTV nur das Bestehen des Arbeitsverhältnisses verstanden werden.

b) Die Revision hat die Auffassung vertreten, der Wortlaut des § 16 Abs. 2 MTV sei eindeutig dahin zu verstehen, daß damit nur die tatsächliche Beschäftigungszeit gemeint sei; sonst wäre eine Regelung, wie sie in § 16 Abs. 3 c) MTV getroffen ist, nicht erforderlich gewesen. Dem kann nicht gefolgt werden. § 16 Abs. 3 MTV regelt die Berechnung des 13. Monatsbezugs und zwar in Ziff. a) in dem Fall, in dem die Beschäftigungsdauer im vorangegangenen Jahr volle zwölf Monate betragen hat und unter b) die Fälle kürzerer Beschäftigungsdauer im Vorjahr. § 16 Abs. 3 Buchst. c) besagt, wie die Leistung zu berechnen ist, wenn der Arbeitnehmer erst im laufenden Kalenderjahr in den Dienst bei der Beklagten eingetreten ist. Ohne diese Regelung bliebe offen, wie bei den letztgenannten Arbeitnehmern der - anteilige - 13. Monatslohn zu ermitteln ist;

- 6 -



- 6 -

denn bei ihnen fehlen Verdienste, wie sie in den Buchst. a) und b) angeführt sind. Damit enthält § 16 Abs. 3 MTV eindeutig lediglich einen Berechnungsmodus.

c) Der Revision kann auch nicht gefolgt werden, wenn sie weiter meint, die Worte in § 16 Abs. 2 MTV "voller Beschäftigungsmonat" deuteten darauf hin, daß ein 13. Monatsgehalt nur anteilig für die Zeit tatsächlich geleisteter Arbeit gewährt werde. Hieraus kann auch gerade das Gegenteil gefolgert werden. Das Wort "Beschäftigungsmonat" ist nach dem Sprachgebrauch eher bestandsbezogen zu verstehen. Der Beschäftigungsmonat ist üblicherweise eine Zeiteinheit, in der das Arbeitsverhältnis auf Beschäftigung angelegt ist, also rechtlich besteht. Das folgt auch daraus, daß der 13. Monatsbezug nicht für die Zeit gekürzt wird, in der der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nimmt oder in der er Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle erhält. Auch in dieser Zeit leistet er tatsächlich keine Arbeit und dennoch handelt es sich um Beschäftigungszeit, die nicht zu einer Schmälerung des 13. Monatsbezugs führt.

2. Für die Annahme, daß die Ausnahmeregelung in § 16 Abs. 2 MTV auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die Zeit tatsächlich geleisteter Arbeit abstellt, spricht vor allem auch die Systematik des Tarifvertrages. Dies hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung zutreffend herausgestellt. § 16 ist zwar mit den Worten "13. Monatslohn" überschrieben, während es im Text durchgängig "13. Monatsbezug" heißt. Aus dieser Überschrift allein kann jedoch nicht entnommen werden, daß diese Zahlung als leistungsbezogener Lohn ausgestaltet sein soll. Wesentlicher ist die Aufgliederung und Systematik des Tarifvertrages. Die Vergütung und damit der Lohn ist unter Abschnitt 5 geregelt, während Abschnitt 6 die "Sozialbezüge" enthält. Wenn der 13. Monatsbezug in § 16 MTV unter den "Sozialbezügen" abgehandelt wird, so spricht dies dafür, daß es sich nicht um reinen leistungsbezogenen Arbeitslohn, sondern um eine soziale Zuwendung handeln soll.

3. Hier ergibt die Auslegung des Tarifvertrages, daß der Anspruch allein vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängt.

- 7 -



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



- 7 -

Auf die Auslegungsregeln, die bei zweifelhaften tariflichen Bestimmungen anzuwenden sind (vgl. dazu BAG AP Nr. 102 und 104 zu § 611 BGB Gratifikation), kommt es daher nicht an. Es liegen auch keine Umstände vor, die das Verlangen des Klägers als rechtsmißbräuchlich erscheinen lassen. Er hat sowohl im Jahre 1976 wie auch 1977 mehr als ein halbes Jahr gearbeitet.

gez.: Dr. Thomas Michels-Holl Griebeling
Scherer Dr. Koffka

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)