

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

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Ziegelindustrie, § 1
Auslegung; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen
Arbeitnehmer der Ziegelindustrie im Gebiet der
Bundesrepublik Deutschland vom 19. Januar 1973
(RTV) § 17; BGB § 133; RVO §§ 1245, 1248

- Leitsätze: 1. Verwenden die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe, die im Gesetz - hier in der Reichsversicherungsordnung - einen bestimmten Inhalt haben, so ist davon auszugehen, daß diese Begriffe in der Tarifnorm dieselbe rechtliche Bedeutung haben, sofern sich nicht aus dem Tarifwortlaut oder sonstigen aus dem Tarifvertrag ersichtlichen Gründen etwas anderes ergibt (im Anschluß an BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie).
2. In der Ziegelindustrie steht nach dem maßgeblichen Rahmentarifvertrag vom 19. Januar 1973 die volle jährliche Sondervergütung allen gewerblichen Arbeitnehmern zu, die "wegen Erreichung der Altersgrenze" aus dem Betrieb ausscheiden; diese Regelung begünstigt auch solche Arbeitnehmer, die vorzeitig (vor Vollendung des 65. Lebensjahres) Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Aktenzeichen: 5 AZR 145/76

Urteil des BAG vom 28. Januar 1977

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 145/76

9 Sa 1299/75 Hamm

Urteilstenor zugestellt
am 28. Januar 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. Januar 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Liebsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. Januar 1976 - 9 Sa 1299/75 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 10. September 1975 - 1 Ca 449/75 - wie folgt geändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 723,74 DM zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die gesamten Kosten des Rechtsstreits 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 am 23. April 1911 geborene Kläger war vom 8. Januar 1950 bis zum 31. März 1975 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Er erhielt zuletzt einen tariflichen Bruttostundenlohn von 7,72 DM. Beide Parteien sind kraft Organisationszugehörigkeit an den Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegel-Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 19. Januar 1973 gebunden (nachstehend: RTV).

Der Kläger machte von der durch das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 mit der flexiblen Altersgrenze eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, Altersruhegeld wegen Erreichens des 63. Lebensjahres zu beantragen. Aus diesem Anlaß kündigte er das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1975.

Mit der Klage macht der Kläger den Anspruch auf die in § 17 RTV geregelte jährliche Sondervergütung in voller Höhe von 125 Tarifstundenlöhnen = 965,-- DM geltend. Die genannte Tarifnorm lautet, soweit sie hier interessiert, wie folgt:

"§ 17

Jahressondervergütung

I. Voraussetzungen und Leistung

1. Arbeitnehmer, die am 15. November in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten - zahlbar spätestens mit der fälligen Novemberabrechnung - eine Jahressondervergütung; ausgenommen sind die Arbeitnehmer, die nach dem 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind.

2. Die Jahressondervergütung beträgt:

- a) für gewerbliche Arbeitnehmer:
für 1973 = 71 Tarifstundenlöhne,
für 1974 = 98 Tarifstundenlöhne,
für 1975 = 125 Tarifstundenlöhne,

b)

.....

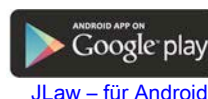
5. Arbeitnehmer, die mindestens 5 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben und wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichung der Altersgrenze während des Kalenderjahres aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten die volle Jahressondervergütung nach Maßgabe der Ziffern 2 bzw. 4.

....."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Beklagte zahlte unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitsleistung im Jahre 1975 an den Kläger ein Viertel des Jahresbetrages in Höhe von 241,26 DM. Die volle Jahreszahlung verweigert sie, weil diese einem die Altersgrenze erreichenden Arbeitnehmer nur dann zustehe, wenn er das Arbeitsverhältnis anlässlich der Vollendung des 65. Lebensjahres beende. Das Ausscheiden wegen der Inanspruchnahme des vorzeitigen Altersruhegeldes erfülle die Voraussetzung des § 17 I Nr. 5 RTV nicht.

Der Kläger, der den gegenteiligen Rechtsstandpunkt vertritt, hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 723,74 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Auslegung der Tarifnorm des § 17 I Nr. 5 RTV, auf die der Kläger allein den Klageanspruch stützen kann, von folgenden Erwägungen ausgegangen:

Die Norm orientiere sich offensichtlich an dem üblichen Sprachgebrauch des Begriffs der Altersgrenze; danach sei die Altersgrenze mit der Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht. Eine davon abweichende Bedeutung hätte in der Norm deutlich ausgesprochen werden müssen, dies um so mehr, als das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 bei Abschluß des Rahmentarifvertrages vom 19. Januar 1973 noch hochaktuell gewesen sei und damit eine Erweiterung des tariflichen Begriffs der Altersgrenze nahe gelegen hätte. Es erscheine überdies nicht ohne Sinn, nur dem Arbeitnehmer die volle Jahresvergütung zukommen zu lassen, der seine Arbeitskraft bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres zur Verfügung stelle.

2. Dieser Auslegung kann sich der Senat nicht anschließen.

Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß Tarifverträge zunächst nach ihrem Wortlaut auszulegen sind;

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

dabei sind auch Sinn und Zweck der Regelung mitzuberücksichtigen, soweit sie in der Tarifnorm einen erkennbaren Ausdruck gefunden haben (BAG AP Nr. 96 und 116 zu § 1 TVG Auslegung). Es ist im Grundsatz auch nichts dagegen einzuwenden, wenn die Auslegung nach dem Wortlaut den allgemeinen Sprachgebrauch berücksichtigt (Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 1 RdNr. 189; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II, 1. Halbbd., § 18 V 3 a, S. 358). Zu beachten ist jedoch auch die Bedeutung, die der in einer Tarifnorm verwendete Begriff in der Rechtsterminologie hat. Verwenden die Tarifvertragsparteien in einer Rechtsnorm Begriffe, die im Gesetz einen festen Inhalt haben, so ist davon auszugehen, daß auch sie diese Begriffe in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen; nur wenn sonstige sichere aus dem Tarifvertrag selbst ersichtliche Anhaltspunkte dies gebieten, kann hiervon abgewichen werden (ständige Rechtsprechung, zuletzt Urteil des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie mit weit. Nachweisen).

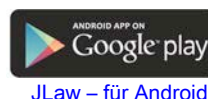
Es ist fraglich, ob der Begriff "Altersgrenze" im allgemeinen Sprachgebrauch überhaupt einen festen Inhalt hat. In dem Zusammenhang, in dem die Tarifnorm diesen Begriff verwendet - dem Ausscheiden aus dem Betrieb infolge Erreichens der Altersgrenze -, liegt es jedenfalls weitaus näher, auf den Gebrauch des Begriffs in der Rechtsterminologie zu achten. Da die Tarifnorm des § 17 I Nr. 5 RTV offensichtlich an die Voraussetzungen der Rentenberechtigung nach §§ 1245 ff. RVO anknüpft - dies folgt besonders deutlich aus den weiteren Hinweisen auf den Tatbestand der "Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit" - spricht alles dafür, daß die Tarifpartner sich hinsichtlich aller erwähnten Ausscheidenstatbestände der Terminologie des Sozialversicherungsrechts haben anschließen wollen.

Dies gilt zunächst für die Fälle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit; diese Begriffe sind in demselben Sinne wie in § 1245 Nr. 1,

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

§§ 1246, 1247 RVO verwendet. Daraus ist zu folgern, daß § 17 I Nr. 5 RTV in allen Fällen des Ausscheidens wegen "Erwerbs- und Berufsunfähigkeit" den vollen Anspruch auf die Jahressondervergütung gewähren will.

Nichts anderes kann gelten für den Tatbestand des Ausscheidens infolge Erreichens der Altersgrenze; hier wird an die Rentenberechtigung nach § 1245 Nr. 2 RVO angeknüpft ("Rentenleistungen an Versicherte sind ... Ruhegeld nach Erreichen der Altersgrenze"). Sie entsteht in allen Fällen, in denen der Versicherte wegen Erreichens der Altersgrenze Altersruhegeld erhält. Diese Fälle sind in § 1248 RVO i. d. F. des Rentenreformgesetzes vom 16. Oktober 1972 aufgezählt und erfassen auch das Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1, das nach Vollendung des 63. - bei Schwerbeschädigten und Berufsunfähigen des 62. - Lebensjahres gewährt wird. Auch schon vor Erlass des Rentenreformgesetzes setzte der Anspruch auf Altersruhegeld nicht in allen Fällen die Vollendung des 65. Lebensjahres voraus. Vielmehr konnten schon vorher Versicherte mit Vollendung des 60. Lebensjahres nach den näheren Voraussetzungen des § 1248 Abs. 2 RVO a.F. - weibliche Versicherte auch unter den besonderen Voraussetzungen des § 1248 Abs. 3 RVO a.F. - vorzeitig Altersruhegeld erhalten. Auch diese beiden zuletzt genannten Altersruhegeldfälle wurden von § 1245 Nr. 2 RVO erfaßt; diese Vorschrift ist durch das Rentenreformgesetz nicht geändert worden.

§ 17 I Nr. 5 RTV enthält für den Tatbestand des Ausscheidens aus dem Betrieb infolge Erreichens der Altersgrenze keine Einschränkung gegenüber dem gesetzlichen Tatbestand, der nach §§ 1245, 1248 RVO den Anspruch auf Altersruhegeld auslöst. Daher ist - ebenso wie beim Ausscheiden infolge Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit - zu folgern, daß der Anspruch auf die volle Jahressondervergütung in allen Fällen des Ausscheidens infolge Erreichens der Altersgrenze bestehen soll, folglich auch dann, wenn der Arbeitnehmer von der flexiblen Altersgrenze Gebrauch macht und den Betrieb wegen des Bezugs vorzeitigen Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 1 RVO verläßt. Angesichts der begrifflichen Übereinstimmung mit § 1245 Nr. 2 RVO hätte, falls die

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

- 6 -



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

[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

Tarifvertragsparteien etwas anderes wollten, entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts eine Einschränkung in die Tarifnorm aufgenommen werden müssen. Sie ist dort nicht enthalten, auch nicht dem sonstigen Wortlaut der Tarifnorm oder deren Zusammenhang mit den übrigen Bestimmungen des § 17 RTV zu entnehmen.

Mit der vorstehend dargelegten Auffassung steht der erkennende Senat in Übereinstimmung mit dem bereits genannten Urteil des Vierten Senats AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie. Dort ist für den Geltungsbereich eines Vergleichbaren Tarifvertrages entschieden worden, daß der tarifliche Begriff des Ausscheidens infolge Erreichens der Altersgrenze im Zweifel entsprechend der Terminologie der gesetzlichen Rentenversicherung auszulegen ist.

Das angefochtene Urteil war somit aufzuheben. Da der Rechtsstreit nach dem festgestellten Sachverhalt zur Endentscheidung reif ist, konnte der Senat in der Sache selbst gemäß dem Klageantrag entscheiden.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Polcyn

Liebsch



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

