

Aktenzeichen: 5 AZR 235/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. März 1984

- 5 AZR 235/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 16. September 1981

Wuppertal

- 3 Ca 966/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 31. März 1982

Düsseldorf

- 5 Sa 1346/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Gratifikation ohne Arbeit im Bezugszeitraum

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über Jahres-
sonderzahlungen für gewerbliche Arbeitnehmer und
Auszubildende vom 6. Mai 1980 für die nordrheinische
Textilindustrie § 2

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 235/82

5 Sa 1346/81 Düsseldorf

Verkündet am
14. März 1984

Im Namen des Volkes!

Haust,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Fischer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düssel-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dorf vom 31. März 1982 - 5 Sa 1346/81 - aufgehoben.

2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 16. September 1981 - 3 Ca 966/81 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits 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 Klägerin begehrt für 1980 eine anteilige Jahressonderzahlung nach dem Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende vom 6. Mai 1980, abgeschlossen zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände der nordrheinischen Textilindustrie und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Nordrhein.

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1973 bei der Beklagten als Textilarbeiterin beschäftigt. Seit dem 12. November 1979 war sie über das Ende des Jahres 1980 hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Wegen dieser Fehlzeiten hat die Beklagte der Klägerin im Jahr 1980 keine Jahressonderzuwendung gezahlt. Die Klägerin hat ihren vermeintlichen Anspruch von 5/12 der Jahressonderzuwendung in der unstreitigen Höhe von 365,70 DM mit Einschreiben vom 22. Januar 1981 geltend gemacht.

Der Tarifvertrag hat - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:



"§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Jahressonderzahlung

1. Die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten eine Jahressonderzahlung nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages.
2. Die Jahressonderzahlung beträgt 55 % eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung.
3. Anspruchsberechtigt sind gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende,
 - a) die am 31. Dezember des Kalenderjahres dem Betrieb mindestens 3 Monate angehören,
 - b) die im Eintrittsjahr durch Kündigung des Arbeitgebers aus dem Betrieb ausscheiden und mindestens 3 Monate beschäftigt waren (Beschäftigungsmonate),
 - c) die in den nach dem Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren aus dem Betrieb ausscheiden.

Der vorstehende Anspruch besteht nicht, wenn das Ausscheiden infolge fristloser Kündigung oder Arbeitsvertragsbruchs erfolgt.

Die Anspruchsberechtigung umfaßt für jeden Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat, ein Zwölftel der Jahressonderzahlung gemäß Ziffer 2.

Entsprechendes gilt für anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht.

4. Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres. Abweichend hiervon kann auf Wunsch des Arbeitgebers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Zeit vom 1. Januar bis 30. September des laufenden Kalenderjahres festgelegt werden.

Soweit gemäß Ziffer 3 Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung besteht, ist der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes die Dauer des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen, soweit sie in den Berechnungszeitraum nach Ab-



satz 1 fällt.

.....

Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von 5 Monaten nicht überschreiten. Dieser Zeitraum verlängert sich um einen in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaub (§ 8 a MuSchG) auf bis zu 7 Monate.

5. Die Jahressonderzahlung ist spätestens mit der letzten Abrechnung für den Monat November zu zahlen (Auszahlungstag)."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, nach § 2 Nr. 4 Abs. 4 TV stünden ihr jedenfalls 5/12 der Jahressondervergütung zu, auch wenn sie im Jahr 1980 überhaupt nicht gearbeitet habe. Diese Auffassung sei bis zur Tarifrunde 1980 zwischen den Tarifvertragsparteien unstreitig gewesen. In der Tarifrunde 1981 sei von der Arbeitgeberseite zwar der Vorschlag eingebracht worden, den Anspruch auf die Jahressonderzahlung ausdrücklich von einer Mindestarbeitsleistung von 21 Tagen im Bezugsjahr abhängig zu machen. Als Gegenleistung habe die Arbeitgeberseite einer überproportionalen Anhebung der unteren Lohngruppen zustimmen wollen. Dies sei jedoch von der Arbeitnehmerseite abgelehnt worden.

Die Forderung der Klägerin sei auch nicht rechtsmißbräuchlich, insbesondere lasse sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Rechtsmißbrauch im Rahmen des Urlaubsrechts nicht auf den vorliegenden Sachverhalt übertragen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die



Klägerin 365,70 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich darauf berufen, die Klägerin handele rechtsmißbräuchlich, wenn sie eine Jahressonderzahlung verlange, obwohl sie keinerlei Arbeitsleistung erbracht und im Jahr 1980 auch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hatte. Darüber hinaus bestehe schon nach dem Tarifvertrag kein Anspruch. § 2 Nr. 4 Abs. 4 TV regele lediglich die Höhe des Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung, aber nicht die Voraussetzungen für einen solchen Anspruch. Hinsichtlich des Anspruchsgrundes verbleibe es vielmehr bei dem Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn". Die Jahressonderzahlung stelle nämlich nach ihrer tariflichen Ausgestaltung einen Lohnannex dar und entfalle damit, wenn kein Lohnanspruch bestehe. Auch die Tarifgeschichte besage nichts anderes. In den Tarifverhandlungen sei es lediglich darum gegangen, eine unklare Rechtsfrage mit einer ausdrücklichen tariflichen Regelung zu klären.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen, nachdem es eine Tarifauskunft eingeholt hat. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin 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 begründet, die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Jahressondervergütung im Jahr 1980, weil sie in diesem Jahr nicht gearbeitet hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe zwar grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung im Jahr 1980, weil sie im Bezugszeitraum keine Arbeit geleistet habe. Wegen der Regelung in § 2 Nr. 4 Abs. 4 TV stehe ihr jedoch auch ohne jede Arbeitsleistung eine Teilleistung von 5/12 der Jahressonderzahlung zu. Dies ergebe sich sowohl aus dem Wortlaut wie aus Sinn und Zweck der Norm und aus der Tarifgeschichte.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen, da diese Auffassung nicht mit der Regelung des Tarifvertrages in Einklang steht. Im einzelnen gilt folgendes:

II.1. Voraussetzung für die jährliche Sonderzahlung ist nach § 2 Nr. 3 TV, daß der Arbeitnehmer am 31. Dezember des Kalenderjahres dem Betrieb mindestens drei Monate angehört, er im Eintrittsjahr durch Kündigung des Arbeitgebers nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungszeit ausscheidet oder er in den nach dem Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren aus dem Betrieb ausscheidet, es sei denn, er scheidet infolge fristloser Kündigung oder Arbeitsvertragsbruchs aus. Dabei umfaßt die Anspruchsberechtigung für jeden Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat, ein Zwölftel der Jahressonderzahlung; entsprechendes gilt für anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht. Eine Bindungsklausel für der Auszahlung folgende Zeiträume ist nicht vorgesehen.



Nach § 2 Nr. 2 und 4 TV richtet sich die Höhe der Sonderzahlung nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst, wobei Berechnungszeitraum für dessen Höhe grundsätzlich die Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres ist. Allerdings kann dieser Berechnungszeitraum im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch auf den Zeitraum 1. Januar bis 30. September des laufenden Kalenderjahres verlegt werden.

Aus dieser Regelung folgt, daß es sich bei der hier streitigen Jahressonderzahlung allein um eine zusätzliche Vergütung der geleisteten Arbeit, also um reines Arbeitsentgelt handelt und die Entscheidung des Rechtsstreits nur davon abhängt, ob für den Anspruch auf die Jahressonderzahlung die dem rechtlichen Band nach bestehende Betriebszugehörigkeit genügt oder ob darüber hinaus ein gewisses Maß an Arbeitsleistung im Betrieb und damit an aktualisierter Betriebszugehörigkeit während des Bezugsjahres zu fordern ist. Da die Tarifvertragsparteien diese Frage weder allgemein noch für den besonderen Fall der lange andauernden Krankheit ausdrücklich geregelt haben, bedarf es der Auslegung des Tarifvertrages, wobei maßgebend auf Sinn und Zweck der tariflichen Sonderzahlung abzustellen ist.

2. Der Senat hat hierzu in drei zu ähnlichen Tarifverträgen aus dem Bereich der Metallindustrie, der Zementindustrie bzw. der chemischen Industrie ergangenen Entscheidungen vom 19. Mai 1976 und vom 18. Januar 1978 (- 5 AZR 121/75 - AP Nr. 89; - 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 und - 5 AZR 685/77 - AP Nr. 93, jeweils zu § 611 BGB Gratifikation) folgende Auslegungsregeln entwickelt:



Zahlungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses haben grundsätzlich Entgeltcharakter. Mit einer Sonderzahlung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Sie kann eine Anerkennung und damit zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit sein. Sie kann auch ein Entgelt für in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Sonderzahlung zugrundeliegen (vgl. auch BAG Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation mit Anm. v. Schwerdtner in AP Nr. 86 aaO). Soll ausschließlich die vergangene Betriebstreue honoriert werden, dann kommt es für den Anspruch auf die Sonderzahlung allein auf die Dauer der rechtlichen Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betriebe seines Arbeitgebers an. Entsprechendes gilt, wenn mit der Sonderzahlung nur ein bestimmtes Maß an künftiger Betriebstreue erkaufte werden soll; in diesem Falle ist der rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Bindungszeitraums maßgebend. Stellt die Sonderzahlung dagegen eine zusätzliche Vergütung für im Bezugszeitraum geleistete Arbeit dar, dann hat derjenige Arbeitnehmer keinen Anspruch auf sie, der im Bezugszeitraum überhaupt nicht oder jedenfalls nicht in nennenswertem Umfang gearbeitet hat.

Den Tarifvertragsparteien steht es frei, wie sie eine Jahressonderzahlung ausgestalten, insbesondere welchen Zweck sie ihr beilegen wollen. Im Zweifel ist allerdings anzunehmen, daß mit einer Jahressonderzahlung, die von der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit oder Beschäftigungszeit abhängt, mindestens



auch im Bezugszeitraum geleistete Arbeit anerkannt und zusätzlich vergütet werden soll; denn im Vordergrund des Arbeitsverhältnisses stehen der Austausch der Arbeitskraft des Arbeitnehmers und die dafür zu zahlende Vergütung des Arbeitgebers. Auch in Fällen, in denen kein so enges zeitliches Gegenseitigkeitsverhältnis mehr besteht wie zwischen der in einem bestimmten Zeitabschnitt geleisteten Arbeit und dem dafür zu zahlenden Normallohn, besteht im Grundsatz zwischen der Leistung des Arbeitgebers und der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers eine gegenseitige Beziehung. Wenn - wie auch vorliegend (vgl. § 2 Nr. 3 a, 3 b TV) - die Dauer der Beschäftigungszeit u. a. Voraussetzung für eine Jahressonderzahlung ist, so ist davon auszugehen, daß sie nicht um ihrer selbst willen gezahlt wird, sondern im Hinblick auf die im Betrieb für den Arbeitgeber geleistete Arbeit. Im Zweifelsfall gilt daher die Auslegungsregel, daß eine tarifliche Sondervergütung zumindest auch ein Entgelt für während des Bezugszeitraums in nicht ganz unerheblichem Maß geleistete Arbeit sein soll, sofern der Tarifvertrag nicht eindeutig eine abweichende Regelung enthält. Fehlen anderweitige Anhaltspunkte, ist eine Arbeitsleistung von mindestens zwei Wochen als nicht mehr ganz unerheblich anzusehen.

An diesen Auslegungsgrundsätzen hat der Senat in drei Urteilen vom 29. August 1979 (- 5 AZR 763/78 - AP Nr. 102; - 5 AZR 293/79 - AP Nr. 103 und - 5 AZR 511/79 - AP Nr. 104, jeweils zu § 611 BGB Gratifikation) ausdrücklich festgehalten. Auch für den vorliegenden Fall besteht kein Anlaß, von ihnen abzuweichen.



3.a) Der vorliegende Tarifvertrag läßt eindeutig erkennen, daß die Sonderzahlung vornehmlich der Anerkennung der im Bezugszeitraum erbrachten Arbeitsleistung dienen soll. Dies ergibt sich schon daraus, daß er keinerlei Bindungsklausel für die Zukunft enthält. Nach § 2 Nr. 3 a TV genügt es vielmehr, daß der Arbeitnehmer am 31. Dezember des Kalenderjahres dem Betrieb mindestens drei Monate angehört. Auch die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich nicht nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit außerhalb des Bezugszeitraumes. Allerdings ergibt sich aus § 2 Nr. 3 TV, daß mit der Jahreszahlung zumindest auch in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue in gewissem Umfang belohnt werden soll. Nach dieser Tarifbestimmung erhält selbst derjenige Arbeitnehmer - wenn auch nur zeitanteilig - eine Jahressonderzahlung, der dem Betrieb drei Monate im laufenden Kalenderjahr oder bereits im Vorjahr angehört hat. Hieraus wird deutlich, daß ein Zweck der Zahlung auch in der Anerkennung vergangener Betriebstreue besteht. Keinesfalls läßt sich der tariflichen Regelung aber entnehmen, daß sich Sinn und Zweck der Sonderzahlung darin erschöpfen und es auf eine Arbeitsleistung im laufenden Kalenderjahr überhaupt nicht ankommen sollte. Gegen eine solche Annahme spricht insbesondere die Vorschrift des § 2 Nr. 3 Abs. 4 TV, wonach Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht, nur eine anteilige Leistung erhalten. Wäre allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend, dann wäre diese Bestimmung systemwidrig (BAG aaO, AP Nr. 93). Darüber hinaus zeigt sich an dem Umstand, daß nach § 2 Nr. 3 TV auch Betriebsangehörige mit nur dreimonatiger Betriebszugehörigkeit bereits in den Genuß einer anteiligen Jahressonderzahlung kommen, daß in

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



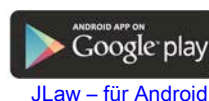
erster Linie tatsächlich geleistete Arbeit zusätzlich entlohnt werden soll (vgl. BAG aaO, AP Nr. 102, zu 5 a der Gründe).

b) Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus § 2 Nr. 4 Abs. 4 TV nichts dafür, daß das auf Krankheit beruhende Fehlen jeglicher Arbeitsleistung in dem maßgeblichen Kalenderjahr unschädlich sein soll. Nach § 2 Nr. 4 TV bestimmt sich der nach § 2 Nr. 2 TV für die Höhe der Jahressonderzahlung maßgebliche Monatsverdienst grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst in dem Berechnungszeitraum 1. November des Vorjahres bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres. Damit wollten die Tarifvertragsparteien aber offensichtlich die Höhe der zusätzlichen Vergütung von den Zufälligkeiten der Höhe des Normallohnes im Auszahlungsmonat der Sondervergütung lösen. Dies wird auch durch die Regelung in § 2 Nr. 4 Abs. 3 TV bestätigt, wonach bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes sämtliche Zuschläge zu berücksichtigen sind, was sich angesichts der dort weiter genannten Ausnahmetatbestände in erster Linie auf die erfahrungsgemäß nur in schwankender Höhe anfallenden Mehrarbeits- und Erschwerniszuschläge pp. beziehen kann. Bei einer solchen Durchschnittsberechnung wird aber eine Regelung der Ausfallzeiten erforderlich, weil sonst jede auch noch so kurze Fehlzeit im Verlauf des Kalenderjahres sich negativ auf die Höhe der Jahressonderzahlung auswirkt. Insgesamt ergibt sich hieraus, daß es sich bei der Regelung in § 2 Nr. 4 Abs. 4 TV um eine reine Berechnungsvorschrift handelt, die nichts über die anspruchsbegründenden Voraussetzungen aussagt (vgl. zu der ähnlichen Vorschrift in § 2



Abs. 4 Buchst. a des Tarifvertrags über Sonderzahlungen in der Metallindustrie Niedersachsen BAG aaO, AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation). Diese Bestimmung zeigt zwar, daß die Tarifvertragsparteien an entschuldigte Fehlzeiten, also auch an krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, gedacht haben, sich solche Zeiten bis zu fünf Monaten nicht nachteilig aber nur bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes auswirken sollen. Im Regelfall wird sich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht über ein ganzes Kalenderjahr hinziehen, so daß ein gewisse Maß an Arbeitsleistung in dem betreffenden Kalenderjahr noch erbracht wird. Dies folgt insbesondere auch daraus, daß die Bestimmung des § 2 Nr. 4 Abs. 4 TV nichts darüber besagt, in welcher Weise die über den Zeitraum von fünf Monaten hinausgehende Ausfallzeit zu berücksichtigen ist. Denkbar ist nämlich bei der vorliegenden Formulierung, sowohl allein die fünf Monate übersteigende Fehlzeit zu berücksichtigen, so daß der Arbeitnehmer, der sechs Monate gefehlt hat, nur sechs Siebentel der Jahressonderzahlung erhält, als auch die gesamten Fehlzeiten bei Überschreiten von fünf Monaten einzubringen, mit der Folge, daß der vorbezeichnete Arbeitnehmer nur sechs Zwölftel der vollen Jahressonderzahlung erhält.

Hätten die Tarifvertragsparteien auch solchen Arbeitnehmern die während des ganzen Kalenderjahres nicht gearbeitet haben, die Sonderzahlung gewähren wollen, dann hätten sie dies deutlich zum Ausdruck bringen müssen (BAG aaO, AP Nr. 92 und 102 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 6 der Gründe).



c) Es kommt hinzu - worauf der Senat schon in der Entscheidung vom 29. August 1979, AP Nr. 102 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 c der Gründe, hingewiesen hat -, daß eine Belastung des Arbeitgebers mit Zahlungsverpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die praktisch ein ganzes Jahr hindurch keine Arbeit leisten können und wie vorliegend noch nicht einmal Lohnfortzahlungsansprüche haben, eine unerwünschte Tendenz auslösen könnte, die Arbeitsverträge solcher Arbeitnehmer aufzukündigen. Dies ist gerade in Zeiten hoher Arbeitslosenziffern bei der Auslegung von Tarifverträgen zu bedenken.

4. Weder die Tarifgeschichte noch die Tarifübung stehen der hier vertretenen Auslegung des Tarifvertrages entgegen.

Zwar hat die Arbeitgeberseite bei den Tarifvertragsverhandlungen den Versuch unternommen, eine entsprechende Klausel in den Tarifvertrag einzufügen. Wie sich aus der Tarifauskunft des Arbeitgeberverbandes ergibt, geschah dies aber gerade nicht, um einen bestehenden Rechtszustand zu ändern, sondern um die zwischen den Tarifvertragsparteien streitige Rechtsfrage zu klären, ob die Arbeitnehmer, die während des ganzen Jahres nicht gearbeitet haben, einen anteiligen Anspruch von 5/12 haben sollen.

Dies zeigt, daß aus der Tarifgeschichte weder etwas für die eine noch für die andere Auslegung hergeleitet werden kann.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Halberstadt

Fischer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)