

Aktenzeichen: 5 AZR 398/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 23. Mai 1984

- 5 AZR 398/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 21. April 1982

Aachen

- 3 Ca 219/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. Juli 1982

Köln

- 2 Sa 433/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Jahressonderleistung

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 1. Januar 1979 § 4 Ziff. 4 lit. b; Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 25. Januar 1980 § 7 Ziff. 2; TVG § 1 Auslegung

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 398/82

2 Sa 433/82 Köln

Verkündet am
23. Mai 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 23. Mai 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Koffka für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. Juli 1982 - 2 Sa 433/82 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen
vom 21. April 1982 - 3 Ca 219/82 - ab-
geändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechts-
streits 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 Parteien streiten darüber, ob der Kläger einen Anspruch auf die Jahresleistung 1981 nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung oder dem Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 25. Januar 1980 hat, obwohl er sein Arbeitsverhältnis mit Rücksicht auf eine einzelvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von sechs Monaten bereits am 30. Oktober 1981 zum 30. April 1982 gekündigt hatte.

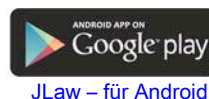
Der Kläger war ab 17. September 1979 bei dem Beklagten als Offsetdrucker beschäftigt. Beide Parteien sind kraft Verbandszugehörigkeit tarifgebunden. Der schriftliche Arbeitsvertrag hat - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:

"§ 2

Seine Hauptaufgaben sind folgende: Der Arbeitnehmer übernimmt nach einer Einarbeitungszeit von 8 Wochen voll verantwortlich die Abteilung Offsetdruck und hat in dieser Eigenschaft dafür zu sorgen, daß die an die Firma herangetragenen Kundenwünsche voll erfüllt werden. Der Arbeitsbereich des Herrn S beginnt mit der Film-Montage und endet mit dem Abliefern



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



-3-

der fertigen Druckbogen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch auf anderen zumutbaren Arbeitsplätzen im Betrieb zu arbeiten, wenn die Verwendung auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz vorübergehend oder dauernd nicht mehr möglich ist bzw. eine Versetzung betrieblich notwendig ist. Dies gilt auch für Urlaubs- und Krankheitsvertretung.

Betrieblich notwendige Schicht und Überstunden sind zu leisten.

§ 3

Es wird ausdrücklich keine Probezeit vereinbart.

Nach der Einarbeitungszeit wird Herr S in das Angestelltenverhältnis übernommen. Aufgrund der besonderen Stellung eines Offsetdruckers in unserem Hause wird für beide Seiten eine Kündigungsfrist von 6 Monaten vereinbart.

§ 4

- a) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit für 40 Wochenarbeitsstunden ein Brutto-Monatsgehalt von DM 2.000,-- (Zweitausend).
ab 1.12.1979 DM 2.100,-- brutto
ab 1. 2.1980 DM 2.200,-- brutto
ab 1. 4.1980 DM 2.300,-- brutto

Die Gehaltsvereinbarung basiert auf dem Gehalts-Tarifvertrag für Angestellte.
Grundgehalt Gruppe 4 zuzüglich eines übertariflichen Zuschusses.

Das Gehalt wird monatlich abgerechnet.

Bargeldlose Gehaltszahlung ist zulässig.

.....

§ 6

Im übrigen unterliegt das Arbeitsverhältnis den Vorschriften der jeweils geltenden Tarifverträge für die Druckindustrie (Gehalts- und Manteltarifvertrag für die Druckindustrie/ Bundesgebiet)."

Sowohl nach § 4 Ziff. 4 b des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bun-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

desrepublik Deutschland in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung wie nach § 7 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 25. Januar 1980 ist Voraussetzung für den vollen Anspruch der Jahresleistung ein unbefristetes und ungekündigtes Arbeits- bzw. Anstellungsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.

Mit Schreiben vom 30. Oktober 1981 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. April 1982. Der Beklagte weigerte sich daraufhin, an den Kläger die tarifliche Jahresleistung in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 2.500,16 DM aus-zuzahlen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne die Jahresleistung verlangen, obwohl er am 31. Dezember 1981 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis gestanden habe. Die frühzeitige Kündigung beruhe nämlich allein auf der im Interesse des Beklagten einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von sechs Monaten. Bei Einhaltung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist hätte er erst nach Ablauf des 31. Dezember 1981 zu kündigen brauchen. Die vereinbarte Kündigungsfrist von sechs Monaten sei auch tarifwidrig und deshalb unwirksam. Schließlich entstehe bei Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist eine viel zu lange Bindungsfrist, die nach der Rechtsprechung unzulässig sei.

Der Kläger hat beantragt,
den Beklagten zur Zahlung von



-5-

2.500,16 DM brutto nebst 4 % Zinsen
ab 1. Dezember 1981 zu verurteilen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe nach Sinn und Wortlaut des MTV keinen Anspruch auf die Jahresleistung, weil er am 31. Dezember 1981 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis gestanden habe. Die gegenüber den Tarifverträgen verlängerte Kündigungsfrist sei nicht ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers vereinbart worden. Er handele auch nicht arglistig, wenn er sich auf den Wortlaut des Tarifvertrages berufe. Weiter hat der Beklagte ausgeführt, daß die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Rückzahlbarkeit von Gratifikationen bei Vorliegen einer tarifvertraglichen Regelung nicht anwendbar sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Abweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung 1981, weil er am 31. Dezember 1981 in einem von ihm gekündigten Arbeitsverhältnis stand.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Anspruchsvoraussetzung "ungekündigtes Arbeitsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeits-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

jahres besteht" gelte nur für solche Arbeitnehmer, für die tarifvertragliche Kündigungsfristen anwendbar seien. Dies ergebe sich aus dem Normzweck der tariflichen Regelung, weil anderenfalls Arbeitnehmer mit längeren einzelvertraglichen Kündigungsfristen durch ein Monatsgehalt über den 31. März des Folgejahres hinaus an den Betrieb gebunden werden könnten, wenn sie, um die Jahresleistung zu erhalten, erst zu Beginn des Folgejahres kündigten.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

II.1. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger als Angestellter oder als gewerblicher Arbeitnehmer einzustufen ist, da er weder die Anspruchsvoraussetzung des § 7 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages für Angestellte noch die des § 4 Ziff. 4 b des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer für den vollen Anspruch auf eine Jahresleistung erfüllt. Hierzu ist es erforderlich, daß er in einem unbefristeten und ungekündigten Anstellungsverhältnis steht, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht. Nach dem unstreitigen Tatbestand hatte der Kläger sein Arbeitsverhältnis jedoch schon am 30. Oktober 1981 zum 30. April 1982 gekündigt.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts erfüllt der Kläger damit nicht die nach dem Tarifvertrag erforderliche Anspruchsvoraussetzung eines am 31. Dezember des Fälligkeitsjahres ungekündigten Arbeitsverhältnisses.



a) Mit einer Jahresleistung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Regelmäßig ist sie eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit. Sie kann darüber hinaus aber auch ein Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Jahresleistung zugrunde liegen (vgl. BAG Urteile vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 und 5 AZR 685/77 - AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 31, 113, 119 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 3 der Gründe). Ob die eine oder die andere Zweckbestimmung oder mehrere gleichzeitig mit der Jahresleistung verbunden werden sollen, hängt dabei nicht von deren Bezeichnung ab. Diese kann allenfalls als ein zusätzliches Indiz, nicht aber als ausschlaggebendes oder gar alleiniges Merkmal für eine bestimmte Zielsetzung herangezogen werden (vgl. Buchner, Anm. zu AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation, unter 2 a; Schwerdtner, Anm. zu AP Nr. 83, 84 und 86 zu § 611 BGB Gratifikation, unter 3 a; Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1982, S. 4/5). Ausschlaggebend für die Bestimmung des mit der Jahresleistung verfolgten Zwecks sind vielmehr in erster Linie die Voraussetzungen, von denen diese Leistung abhängig ist. Soll allein die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue entlohnt werden, so kommt dies regelmäßig in einer Zusage dadurch zum Ausdruck, daß ein Anspruch erst dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraums eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört hat und zu einem bestimmten Stichtag noch Arbeitnehmer des Betriebes ist. Will der Arbeitgeber darüber hinaus mit der Jahresleistung auch einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue geben, wird dies in der Zusage



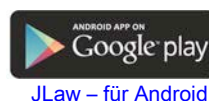
-8-

meist dadurch sichergestellt, daß der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums bis zu einem bestimmten Termin dem Betrieb weiterhin angehören muß. Wird eine Jahresleistung ohne Nennung weiterer Voraussetzungen für den Anspruch gezahlt, dann ist im Zweifel davon auszugehen, daß mit ihr lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird und daher das ungekündigte Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag oder seine Fortdauer über diesen Zeitpunkt hinaus nicht anspruchsbegründend ist (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe; Buchner, Anm. zu AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Die in den Manteltarifverträgen in § 7 bzw. § 4 geregelte tarifliche Jahresleistung hat nicht nur unmittelbar leistungsbezogenen Entgeltcharakter, sondern eine zweifache Funktion. Zum einen ist sie Entgelt für die im Fälligkeitsjahr erbrachte Arbeitsleistung. Das ergibt sich bereits aus der Bemessungsgrundlage für die Höhe der Jahresleistung, die sich nach der tariflichen Monatsvergütung richtet, und den Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte. Das gleiche folgt im übrigen aus der in § 7 Ziff. 2 Abs. 2 bzw. § 4 Ziff. 4 b, 2. Absatz MTV vorgesehenen Zwölfteilung für solche Mitarbeiter, die vor dem 1. Oktober des Fälligkeitsjahres ihre Arbeit aufgenommen haben (BAG Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 1 der Gründe). Allerdings gehört die Jahresleistung nicht zum Lohn im engeren Sinne. Denn sie knüpft, obgleich sie nach dem Tarifgehalt bemessen wird, nicht an dem Ar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beitserfolg des einzelnen Mitarbeiters oder einer bestimmten Arbeitsgruppe an, sondern wird allen Mitarbeitern unterschiedslos gewährt.

Zum anderen soll die Jahresleistung aber auch Anreiz sein, bis zum 31. Dezember des Fälligkeitsjahres und darüber hinaus bis zum nächsten Kündigungstermin in den Diensten des Arbeitgebers zu bleiben. Dieser Anreiz zu weiterer Betriebstreue über den Ablauf des Fälligkeitsjahres hinaus ergibt sich insbesondere aus der Anspruchsvoraussetzung "ungekündigtes Arbeitsverhältnis am 31. Dezember". Dies bedingt nämlich, daß ein Arbeitnehmer zumindest bis zum ersten ordentlichen Kündigungstermin im Folgejahr zuwarten muß, wenn er Anspruch auf die volle Jahresleistung haben will. Insoweit ist die Jahresleistung also zugleich Entgelt für die von den Arbeitnehmern erwartete Betriebstreue.

3. Das Bundesarbeitsgericht hat es in ständiger Rechtsprechung grundsätzlich für zulässig erachtet, bei Jahresleistungen durch Stichtagsregelungen oder Ausschlußklauseln der hier vorliegenden Art oder durch Rückzahlungsvorbehalte (Bindungsklauseln) in bestimmten Grenzen vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander zu verbinden und damit solche Vergütungen als Entgelt sowohl für bereits geleistete Arbeit wie für künftig erwartete Betriebstreue auszugestalten (vgl. BAG Urteile vom 25. Februar 1974 - 5 AZR 225/73 -, 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 -, 20. März 1974 - 5 AZR 327/73 -, 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 -, 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 -, AP Nr. 80, zu 2 b der Gründe, AP Nr. 81, zu 2 der Gründe, AP Nr. 82, zu 2 a



der Gründe, AP Nr. 84, zu 2 a der Gründe, AP Nr. 100, zu 3 der Gründe, jeweils zu § 611 BGB Gratifikation). Dem ist die Literatur weitgehend gefolgt (vgl. statt vieler Buchner, Anm. zu AP Nr. 80 und 81 zu § 611 BGB Gratifikation).

4. Der Umstand, daß der Kläger eine vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von sechs Monaten hatte, führt nicht dazu, ihm entgegen der Regelung der §§ 7 bzw. 4 MTV einen Anspruch auf die Jahresleistung zu gewähren.

a) Bei der Jahresleistung handelt es sich um eine tarifvertraglich geschuldete Leistung des Beklagten an den Kläger. Die Tarifvertragsparteien haben als Anspruchsvoraussetzung mit der erforderlichen Deutlichkeit das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Fälligkeitsjahres festgelegt. Eine solche Bestimmung der Anspruchsvoraussetzungen verstößt nicht gegen die Vorschriften des Art. 3 GG oder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wie das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung zu freiwilligen Gratifikationszahlungen eines Arbeitgebers ausgesprochen hat (vgl. zuletzt BAG 17, 142, 144 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation m. w. N.; BAG Urteil vom 22. Juni 1983 - 5 AZR 252/81 - unveröffentlicht).

Der durch die lange Kündigungsfrist des Klägers entstehende Betriebsbindungseffekt kann auch nicht mit den von der Rechtsprechung entwickelten Bindungsfristen bei Rückzahlungsklauseln verglichen werden. Zweifellos entsteht durch Vertragsklauseln der



hier zu beurteilenden Art eine "Sogwirkung": Ein Mitarbeiter, der sich die Jahresleistung erhalten will, wird das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte nicht mehr kündigen wollen. Gleichwohl ist wegen des geringeren Betriebsbindungseffektes der "Sogwirkung" die Übernahme der Zahlenwerte der zu den Rückzahlungsklauseln entwickelten Richtlinien des Bundesarbeitsgerichts für die Abgrenzung von zulässigen und unzulässigen Leistungsgewährungsvoraussetzungen nicht möglich (Buchner, gemeins. Anm. zu AP Nr. 80, 81 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 a und b).

b) Von der Klausel, daß die Jahresleistung nur solchen Arbeitnehmern zu gewähren ist, die am 31. Dezember des Fälligkeitsjahres in ungekündigter Stellung sind, durfte der Beklagte auch Gebrauch machen, obwohl der Kläger während des gesamten Jahres 1981 bei ihm gearbeitet hatte. Wie bereits ausgeführt, bedeutet die Jahresleistung nicht nur eine Entlohnung für die im Jahre 1981 geleisteten Dienste, sondern berücksichtigt gleichzeitig, daß der berechtigte Arbeitnehmer auch im Folgejahr zumindest für eine gewisse Zeit - bei Angestellten mindestens bis zum 31. März - ebenso wie bisher für den Beklagten tätig sein wird. Scheidet dieser Aspekt aber wegen einer von dem Arbeitnehmer vor dem Fälligkeitstag ausgesprochenen Kündigung aus, so kann der Beklagte die Auszahlung an diesen Arbeitnehmer verweigern, ohne daß ihm der Vorwurf zu machen ist, er differenziere in sachwidriger Weise (BAG 17, 142, 145 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation).

c) Wenn der Ausschluß des Klägers allein durch die von den ge-



gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Kündigungsfristen abweichende längere vertragliche Kündigungsfrist bedingt ist, schließt das nicht aus, daß der Beklagte sich auf die in der Zusage enthaltene Regelung berufen kann. Insbesondere verstößt die Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist als im Tarifvertrag vorgesehen nicht gegen zwingendes Tarifrecht. Sowohl die gesetzlichen wie die tarifvertraglichen Kündigungsfristen sind Mindestfristen. Beide Parteien des Arbeitsverhältnisses sind daher befugt, längere Fristen zu vereinbaren oder die Kündigung mit einer längeren Frist auszusprechen. Die Vereinbarung von längeren Kündigungsfristen dient in der heutigen Zeit sogar in besonderem Maße den Interessen des Arbeitnehmers, denn ihm wird dadurch mehr Zeit gelassen, sich eine neue, für ihn geeignete Stellung zu suchen, obwohl gerade bei Spezialisten die verlängerte Kündigungsfrist auch dem Interesse des Arbeitgebers dienen kann. Eine beiderseitige Verlängerung der Frist begünstigt den gekündigten und benachteiligt den kündigenden Arbeitnehmer. Da die einheitliche Fristbestimmung nicht in zwei selbständige Normen aufgespalten werden kann, von denen die eine nur für den Arbeitgeber, die andere nur für den Arbeitnehmer gilt, ist nach den Umständen des Einzelfalles unter Berücksichtigung der Beschäftigungslage und der tatsächlichen Verhältnisse nach objektiven Gesichtspunkten zu entscheiden, wie die schwerere Lösbarkeit die Lage des Arbeitnehmers beeinflußt. Maßgebend dafür ist der Zeitpunkt, in dem die verlängerte Kündigungsfrist vereinbart wurde, hier also September 1979 (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 2, 2. Aufl., S. 435/436; Hueck/ Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 2, S. 613/614; Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz,



5. Aufl., § 4 Rz 240). Bei der Ende 1970 bis heute andauernden Beschäftigungslage ist aber eine verlängerte Kündigungsfrist für den betroffenen Arbeitnehmer in jedem Falle günstiger.

Danach könnte die Beklagte sich nur dann nicht auf die in der Zusage enthaltene Regelung berufen, wenn dem die Einrede der Arglist entgegenstehen würde, der Beklagte also die lange Kündigungsfrist lediglich deshalb vereinbart hätte, um den Kläger von dem Genuß der Jahresleistung weitgehend auszuschließen. Dies behauptet aber nicht einmal der Kläger.

d) Die Auffassung der Vorinstanzen, die Tarifvertragsparteien hätten beim Abschluß des Tarifvertrages in dieser Form allein die tarifvertraglichen Kündigungsfristen vor Augen gehabt, findet in dem Wortlaut von § 4 Ziff. 4 b Abs. 1 bzw. § 7 Ziff. 2 Abs. 1 der Manteltarifverträge keine Stütze.

Die Auslegung einer Tarifnorm unterliegt der selbständigen Beurteilung durch das Revisionsgericht (BAG Urteil vom 10. September 1962 - 5 AZR 367/61 - AP Nr. 115 zu § 1 TVG Auslegung). Für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages sind die für Gesetze und nicht die für Verträge maßgebenden Auslegungsgrundsätze anzuwenden. Es ist daher von dem Wortlaut der Tarifnorm auszugehen. Der gewollte Inhalt einer Tarifnorm muß damit nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. statt vieler BAG Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung) auch im Wortlaut einen für Dritte erkennbaren Ausdruck gefunden haben; auf den Willen



oder die Vorstellungen der unmittelbar Beteiligten, also der an den Tarifverhandlungen beteiligten Kommissionsmitglieder, kommt es nicht an. Hier haben die Tarifvertragsparteien aber nicht auf die tarifvertraglichen Kündigungsfristen verwiesen, sondern völlig undifferenziert von "ungekündigtem Arbeitsverhältnis" gesprochen.

Auch der daneben zu berücksichtigende Gesamtzusammenhang der einzelnen Tarifnormen zu- und nebeneinander gibt nichts für die Annahme des Berufungsgerichts her, nur ein mit den tariflichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigtes Arbeitsverhältnis sei schädlich für den Anspruch auf die Jahresleistung.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Schumacher

Dr. Koffka

