

Aktenzeichen: 5 AZR 481/78

LAG Hamburg Urteil des BAG vom 5. November 1980

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

Gesetz: TVG § 1 Auslegung; BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für die Heizungs- und Klimatechnik in der Freien und Hansestadt Hamburg vom 13. Januar 1972 § 2 Nr. 1 und 2

Leitsatz: Richtet sich die Höhe einer Sonderzahlung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, so ist im Zweifel die Zeit der Berufsausbildung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn der Arbeitnehmer im Anschluß an die Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt wird.



5 AZR 481/78

5 Sa 109/77 Hamburg

Verkündet am
5. November 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 1980 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Nitsche für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8. März 1978 - 5 Sa 109/77 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Kostenentscheidung wie folgt lautet:

- 2 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Von den Kosten des ersten Rechtszuges haben der Kläger 1/5, die Beklagte 4/5 zu tragen.

Die Kosten der Berufung und der Revision einschließlich des Revisionsverfahrens 5 AZR 72/77 hat die Beklagte zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Höhe einer tariflichen Sonderzahlung.

Der Kläger war vom 1. Februar 1972 bis zum 31. Januar 1975 bei der Beklagten in einem Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt. Im Anschluß daran wurde er seit dem 1. Februar 1975 von der Beklagten als Hilfsmonteur weiterbeschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft Tarifbindung die Tarifverträge für die Heizungs- und Klimatechnik in der Freien- und Hansestadt Hamburg Anwendung. Dazu bestimmt der Tarifvertrag über tarifliche Sonderzahlungen vom 13. Januar 1972 (TV-Sonderzahlung) u.a. folgendes:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

....

3. persönlich:

- 3 -



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



für alle gewerblichen Arbeitnehmer,
soweit für sie der persönliche Gel-
tungsbereich des jeweils gültigen
Lohntarifvertrages der vertrags-
schließenden Parteien zutrifft;

....

§ 2

Sonderzahlungen

1. Arbeitnehmer, die jeweils am Auszah-
lungstag in einem Arbeitsverhältnis
stehen und zu diesem Zeitpunkt dem
Betrieb ununterbrochen sechs Monate
angehört haben, haben je Kalender-
jahr einen Anspruch auf betriebliche
Sonderzahlungen. Ausgenommen sind
die Arbeitnehmer, die zu diesem Zeit-
punkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt
haben.
2. Die Sonderzahlungen werden nach fol-
gender Staffel bezahlt:
 - a)
 - b) Ab Kalenderjahr 1974
nach sechs Monaten Be-
triebszugehörigkeit DM 145,--
 -
nach 36 Monaten Be-
triebszugehörigkeit DM 580,--

Zu § 1 Nr. 3 dieses Tarifvertrages ist ergänzend
heranzuziehen § 1 Nr. 3 des Lohntarifvertrages vom 6.
Februar 1975 (Lohn-TV):

(Der Tarifvertrag gilt) für alle renten-
versicherungspflichtigen gewerblichen Ar-
beitnehmer, ausgenommen Auszubildende.



Die in § 2 genannten Beträge beliefen sich im Jahre 1975 auf DM 190,-- bzw. DM 761,--.

Die Beklagte zahlte dem Kläger 190,-- DM. Der Kläger ist der Ansicht, daß die Zeit der Berufsausbildung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sei, so daß ihm 761,-- DM zustünden. Er hat den entsprechenden Klageantrag gestellt, während die Beklagte Abweisung der Klage beantragt hat. Sie ist der Ansicht, die Zeit der Berufsausbildung sei auf die Betriebszugehörigkeit nicht anzurechnen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt, nachdem ein die Berufung als unzulässig verwerfendes Urteil durch den Senat aufgehoben worden war. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Zeit der Berufsausbildung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet.

I.1. Die Auslegung eines Tarifvertrages hat vom Wortlaut der Tarifnorm her zu erfolgen. Der Wille der Tarifvertragsparteien ist nur insoweit von Bedeutung, wie er im Tarifvertrag einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Ergänzend ist auf den Gesamtzusammenhang der tariflichen Vorschriften abzustellen (BAG AP Nr. 96 und 117 zu § 1 TVG Auslegung).



2.a) "Betriebszugehörigkeit" bedeutet dem Wortsinn nach "Zugehörigkeit zum Betrieb, zur Betriebsgemeinschaft". Das stellt auch § 2 Nr. 1 TV-Sonderzahlung klar, wenn es hier heißt: "Arbeitnehmer, die dem Betrieb sechs Monate angehört haben". In welcher rechtlichen Eigenschaft der betreffende Arbeitnehmer dem Betrieb angehört hat, ist dabei grundsätzlich ohne Bedeutung.

b) Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß aus den Vorschriften über den Geltungsbereich des TV-Sonderzahlung nichts für die Beantwortung der Frage hergeleitet werden kann, ob die für die Höhe der Sonderzahlung maßgebende Betriebszugehörigkeit nur in einem Beschäftigungsverhältnis als Arbeiter oder auch in einem Berufsausbildungsverhältnis erfüllt werden kann. § 1 TV-Sonderzahlung besagt insoweit lediglich, daß nur gewerbliche Arbeitnehmer - mit Ausnahme der Auszubildenden - überhaupt Anspruch auf eine Sonderzahlung nach diesem Tarifvertrag haben können. Die Anspruchsvoraussetzungen im einzelnen werden in § 1 des Tarifvertrages nicht geregelt. § 1 enthält daher auch keine indirekte Regelung der Frage, welche Zeiten auf die Anspruchsvoraussetzung "Betriebszugehörigkeit" anzurechnen sind.

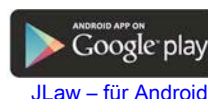
c) Sinn und Zweck der Regelung sprechen ebenfalls dafür, daß die Zeit der Berufsausbildung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen ist. Die Staffelung der Höhe der Sonderzahlung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit macht deutlich, daß eine größere Betriebstreue und eine längere Tätigkeit für den Betrieb durch eine höhere Sonderzahlung honoriert werden soll. Eine solche Betriebstreue und länger dauernde Tätigkeit für den Betrieb hat aber auch der Arbeiter erbracht, der vor Beginn seines Arbeitsverhältnisses in einem Berufsausbildungsverhältnis zum Betrieb gestanden hat. Aus diesen Erwägungen hat



der Senat auch in einem Fall, in dem die Länge der Kündigungsfrist und die Höhe einer Sozialplanabfindung von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig waren, die unmittelbar vorausgehende Beschäftigung als freier Mitarbeiter der im Angestelltenverhältnis verbrachten Zeit hinzugerechnet (Urteil vom 6. Dezember 1978 = AP Nr. 7 zu § 2 Angestelltenkündigungsg [zu II 2 a und b der Gründe]). Darauf, daß der Kläger während der Berufsausbildung die Betriebstreue gewissermaßen "notgedrungen" erbringen mußte, kommt es nicht an. Auch sonst ist für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ohne Bedeutung, ob und wie oft der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis hätte beenden können.

3. Die Würdigung anderer tarifvertraglicher Bestimmungen für die Heizungs- und Klimatechnik in Hamburg führt zu keinem anderen Ergebnis.

a) § 16 Nr. 6 des Manteltarifvertrages vom 1. Juli 1967 besagt entgegen der Ansicht der Revision nicht, daß die Zeit der Berufsausbildung grundsätzlich nicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen sei. Wenn hier bestimmt wird, daß bei Arbeitnehmern, die nach Beendigung der Lehre in ihrem Lehrbetrieb ununterbrochen weiterbeschäftigt werden, während der ersten sechs Monate der Weiterbeschäftigung die Lehrzeit als erstes Jahr der Betriebszugehörigkeit und erst nach Ablauf einer Beschäftigung von sechs Monaten uneingeschränkt als Betriebszugehörigkeit gilt, so kann diese Regelung nur im Zusammenhang mit der Regelung der Kündigungsfristen in § 16 Nr. 3 MTV gesehen werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist während des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit drei Werktage, nach einer Betriebszugehörigkeit von über einem Jahr eine Kalenderwoche und erst nach einer Betriebszugehörigkeit



von über drei Jahren zwei Kalenderwochen. Angesichts dieser verkürzten Kündigungsfristen liegt der Sinn der Sonderregelung über die Anrechnung der Berufsausbildung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit in Nr. 6 darin, die Möglichkeit zu schaffen, daß der im Anschluß an die Berufsausbildung weiterbeschäftigte Arbeiter während der ersten sechs Monate mit einer Frist von drei Werktagen gekündigt werden kann. Es wird nicht die Anrechnung der Berufsausbildung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angeordnet, vielmehr deren Anrechnung für die Zeit der ersten sechs Monate der Weiterbeschäftigung eingeschränkt. Daraus folgt aber, daß die Tarifvertragsparteien des Manteltarifvertrages davon ausgingen, daß ohne die Sonderregelung in Nr. 6 die Dauer der Berufsausbildung auf die Betriebszugehörigkeit voll anzurechnen wäre.

b) Auch aus dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 30. Juni 1970 ergibt sich, daß auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit die Zeit der Berufsausbildung anzurechnen ist. Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende in gleicher Weise. Nach § 2 Nr. 5 TV-Vermögensbildung entsteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb. Wäre auf die Betriebszugehörigkeit des im Anschluß an die Berufsausbildung weiterbeschäftigten Arbeiters die Zeit der Berufsausbildung nicht anzurechnen, würde dies zu dem Ergebnis führen, daß der Auszubildende zunächst eine vermögenswirksame Leistung bis zum Ende des Berufsausbildungsverhältnisses erhielte, er bei Weiterbeschäftigung als Arbeiter dann für sechs Monate eine vermögenswirksame Leistung nicht bekäme und erst danach wieder einen Anspruch auf eine solche Leistung erwerben würde. Ein solches Ergebnis



wäre ohne jeden Sinn. Es läßt sich nur vermeiden, wenn auch die Zeit der Berufsausbildung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet wird.

4. Es erscheint auch nicht ungereimt, daß der im Anschluß an seine Ausbildung weiter beschäftigte Arbeitnehmer im ersten Jahr seiner Tätigkeit als Arbeiter eine Sonderzahlung in Höhe von 761,-- DM erhält, während er als Auszubildender im Jahr davor nur 165,-- DM erhalten hat und der im gleichen Jahr eingetretene Arbeiter nur 190,-- DM erhält. Die höhere Sonderzahlung des Klägers ist gerade die Folge seiner längeren Betriebszugehörigkeit. Daß seine Sonderzahlung im letzten Ausbildungsjahr nur 165,-- DM betrug, trägt der Tatsache Rechnung, daß auch die Ausbildungsvergütung erheblich unter dem Lohn eines Arbeiters mit abgeschlossener Ausbildung liegt. Träfe die Ansicht der Beklagten zu, würde der im Anschluß an die Berufsausbildung weiterbeschäftigte Arbeiter überhaupt keine Sonderzahlung erhalten, wenn das Berufsausbildungsverhältnis während der letzten sechs Monate vor dem Auszahlungstag der Sonderzahlung geendet hätte. Das erscheint auch der Beklagten nicht gerechtfertigt, die auch in diesen Fällen eine Sonderzahlung gewährt.

5. Die Kostenentscheidung des Landesarbeitsgerichts war abzuändern. Der Kläger hat gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts nur in Höhe von 571,-- DM Berufung eingelegt. Insoweit hat er in der Berufungs- und Revisionsinstanz voll obsiegt. Eine Kostenteilung hat daher nur für die erste Instanz zu erfolgen, während die Kosten der Rechtsmittelinstanzen allein von der Beklagten zu tragen sind (§ 97 ZPO).

gez.: Dr. Heither Matthes Griebeling

Flachsenberg Nitsche



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

