

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über die
Gewährung einer Zuwendung an Angestellte vom
24. November 1964 i.d.F. vom 26. September 1973

- Leitsätze: 1. Wenn ein zunächst als Vollzeitarbeitsverhältnis begründetes Arbeitsverhältnis später in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt wird, bilden die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien vor und nach der Änderung eine rechtliche Einheit.
2. Die Höhe der Zuwendung nach dem Zuwendungstarifvertrag für den öffentlichen Dienst ist auch dann nach der Vergütung für September zu bestimmen, wenn das Arbeitsverhältnis nach Beginn dieses Monats in ein solches mit Teilbeschäftigung umgewandelt wird.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 482/74

Urteil des BAG vom 31. Oktober 1975

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 482/74

4 Sa 27/74 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 31. Oktober 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

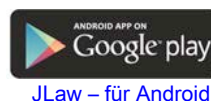
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 29. Oktober 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Juli 1974 - 4 Sa 27/74 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn vom 8. März 1974 - 3 Ca 1132/73 - wird zurückgewiesen.
3. Das beklagte Land hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebundene Klägerin ist seit dem 1. Januar 1969 als Angestellte des beklagten Landes am Arbeitsgericht Heilbronn tätig. Bis zum 30. September 1973 arbeitete sie auf Grund des Arbeitsvertrages vom 14. Januar 1969 wöchentlich 43 Stunden und bezog zuletzt Gehalt nach der VergGr. VII der Anlage 1 a zum BAT. Am 28. September 1973 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, der auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

"§ 1

Frau E Sch , geb. am 2. April 1949, wird ab 1. Oktober 1973 im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung auf unbestimmte Zeit als Angestellte unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe BAT VII weiterbeschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 14. Januar 1969 wird im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 30. September 1973 aufgehoben.

...

§ 4

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 21 Stunden wöchentlich."

Die Parteien streiten über die Frage, ob das beklagte Land der Klägerin für das Jahr 1973 die volle oder - wie geschehen - nur die halbe in dem "Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte" vom 24. November 1964 i.d.F. der Tarifverträge vom 15. April 1969, vom 29. November 1972 und vom 26. September 1973 - im folg.: TV - vorgesehene Vergütung zu zahlen hat. Der Zuwendungstarifvertrag enthält u.a. folgende Regelung:

"§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

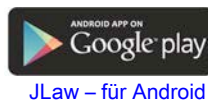
(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Angestelltenverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist und
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Beamter, Angestellter, Arbeiter, Soldat auf Zeit, Berufs-

- 3 -



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



- 3 -

soldat, Lehrling, Anlernling, Medizinalassistent oder Praktikant im öffentlichen Dienst gestanden hat oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht und

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

.....

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 ... wird die Zuwendung auch gewährt,

1. wenn der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an das Angestelltenverhältnis von demselben Arbeitgeber als Beamter, Arbeiter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat oder in unmittelbarem Anschluß an das Angestelltenverhältnis von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes als Beamter, Angestellter, Arbeiter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat übernommen wird.

.....

§ 2

Höhe der Zuwendung

(1) Die Zuwendung beträgt - unbeschadet der Absätze 2 und 3 - Einhundert v.H. der Vergütung (§ 26 Abs. 1 und 2 BAT) - mit Ausnahme des Kinderzuschlags - die dem Angestellten für den Monat September zugestanden hat oder zugestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte.

[Satz 3] Bei dem Angestellten, dessen Angestelltenverhältnis später als am 1. September begründet worden ist, tritt für die Berechnung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Angestelltenverhältnisses.

§ 4

Zahlung der Zuwendung

(1) Die Zuwendung ist am 30. Oktober 1973 fällig.

..."

Die Klägerin meint, ihr stehe die volle Zuwendung auf der Grundlage der ihr für den Monat September 1973 nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 Satz 1 TV zu gewährenden Vergütung zu. Durch den Arbeitsvertrag vom 28. September 1973 sei kein neues Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 3 TV begründet worden. Für andere Fälle als die der erstmaligen Neubegründung von Arbeitsverhältnissen gelte diese Bestimmung nicht. Nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 1. September eines Jahres erstmals begonnen habe, könne nämlich eine Unsicherheit hin-

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

sichtlich der Frage entstehen, welcher Verdienst der Berechnung der tariflichen Zuwendung zugrunde zu legen sei.

Die Klägerin hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an sie
655,03 DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus
seit Klagezustellung zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land vertritt die Ansicht, ein Arbeitsverhältnis sei im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 3 TV nicht nur dann Neubegründet, wenn es nach dem 1. September erstmals zustande komme. Die Vorschrift erfasse auch den Fall, daß - wie vorliegend - ein Arbeitsverhältnis mit Vollbeschäftigung ende und sich daran ein weiteres Arbeitsverhältnis mit Teilbeschäftigung anschließe; dies folge aus der inhaltlichen Verschiedenheit beider Arbeitsverhältnisse. Dabei sei es gleichgültig, ob das weitere Arbeitsverhältnis formal durch Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages oder durch Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages begründet werde. Folge man dieser Ansicht nicht, so müsse man von einer Lücke im Zuwendungstarifvertrag ausgehen. Diese Lücke müsse im Wege ergänzender Auslegung geschlossen werden. Dabei sei zu berücksichtigen, daß sich die Höhe der tarifvertraglich vorgesehenen Zuwendung ausweislich des zum Ausdruck gelangten Willens der Tarifvertragsparteien lediglich nach dem Entgelt richten solle, das der in den letzten vier Monaten des Jahres erbrachten Arbeitsleistung des Angestellten entspreche.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie aus folgenden Gründen abgewiesen:

Der in § 2 Abs. 1 Satz 3 TV verwendete Begriff der "Begründung" eines Arbeitsverhältnisses sei "unscharf" und folglich auslegungsbedürftig. Der innere Zusammenhang des § 2 Abs. 1 Satz 3 TV mit § 2 Abs. 1 Satz 1 TV führe aber zu der Erkenntnis, daß bei einer am 1. September erfolgenden Übernahme eines bisher vollbeschäftigten Angestellten als nichtvollbeschäftigter Angestellter für die Berechnung der Höhe der Zuwendung von dem im Monat September erzielten,

- 5 -



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



- 5 -

also geringeren Arbeitsentgelt auszugehen sei. Dann aber könne es nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprechen, daß der erst nach dem 1. September als Teilzeitbeschäftigter übernommene Angestellte bessergestellt werden solle. § 2 Abs. 1 Satz 3 TV erfasse also mangels eines ausdrücklich geäußerten gegenteiligen Willens der Tarifvertragsparteien auch die Fälle, in denen ein vollbeschäftigter Angestellter nach dem 1. September auf Grund einer Vertragsänderung im Arbeitsverhältnis eines nichtvollbeschäftigten, tarifgebundenen Angestellten weiterbeschäftigt werde.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht stützt zu Unrecht seine Ansicht, der Berechnung der Zuwendung sei hier nicht der Monat September, sondern Oktober 1973 zugrunde zu legen, auf eine Auslegung des in § 2 Abs. 1 Satz 3 TV verwendeten Begriffes des "später als am 1. September begründeten Arbeitsverhältnisses". Damit wird die begriffliche Bedeutung der genannten Tarifnorm überschätzt. Sie ist ein Teil des § 2 TV, der eine reine Berechnungsvorschrift enthält. Darin wird allgemein der Monat September als Berechnungszeitraum für die Höhe der Zuwendung bestimmt. Möglich ist dies nur, wenn das Arbeitsverhältnis auch im ganzen Monat September bestanden hat. Für den Fall, daß der Monat September als geeigneter Bezugszeitraum entfällt, haben die Tarifvertragsparteien eine Ersatzregelung getroffen; in diesem Fall soll an die Stelle des Monats September der erste folgende volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses treten. Die Voraussetzung dafür ist in der Norm zwar mit den Worten beschrieben, daß der Ersatzbezugszeitraum für den Angestellten eintritt, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September "begründet" worden ist. Sie hätte jedoch auch mit den Worten: "dessen Arbeitsverhältnis im September nicht bestanden - oder erst später begonnen hat" beschrieben werden können. Damit wäre vollends deutlich geworden, daß die Ersatzregelung allein beim Fehlen des Monats

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



- 6 -

- 6 -

September als Bestandsmonat eingreifen soll. In der jetzt gültigen auf dem Tarifvertrag vom 12. Oktober 1973 beruhenden und am 1. Januar 1974 in Kraft getretenen Fassung des § 2 Abs. 1 Satz 3 TV tritt der beschränkte Sinn der Ersatzregelung deutlich zu Tage. Die Norm lautet nunmehr wie folgt:

"Für den Angestellten, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses."

Es erscheint daher nicht zulässig, allein aus der Verwendung des Wortes "begründet" in der bezeichneten Tarifnorm weitergehende rechtliche Schlüsse zu ziehen. Insbesondere läßt sich daraus nicht der vom beklagten Land behauptete Wille der Tarifvertragsparteien herleiten, in Fällen der vorliegenden Art sei zwischen zwei bestehenden Arbeitsverhältnissen rechtlich zu unterscheiden und demnach hier das ab 1. Oktober 1973 umgestaltete Arbeitsverhältnis als "neubegründet" anzusehen. Vielmehr kann eine zuverlässige Antwort auf die Frage, welcher Bezugszeitraum bei einer inhaltlichen und nach dem 1. September liegenden Änderung des Anstellungsverhältnisses tariflich bestimmt sei, nur gefunden werden, wenn der Gesamtinhalt des § 2 TV gewürdigt wird.

2.a) Bei dieser Gesamtwürdigung ist davon auszugehen, daß - was offenbar auch das Landesarbeitsgericht und das beklagte Land nicht anders sehen - die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien vor und nach der inhaltlichen Änderung des Arbeitsverhältnisses eine rechtliche Einheit bilden. Ein einheitlicher Lebenssachverhalt kann nicht sinnwidrig und entgegen verständiger Rechtsauffassung in zwei getrennte Abschnitte zerlegt werden. Der Senat hat einen entsprechenden Standpunkt kürzlich im Fall der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers nach der Vollendung des 65. Lebensjahres eingenommen, sofern in diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis nach der tariflichen Rechtslage an sich endet (Urteil vom 3. Februar 1975 - 5 AZR 159/74 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 63 MTL II).

Wenn man vom allgemeinen Rechtsverständnis ausgeht, läßt sich demnach nicht sagen, daß die inhaltliche Änderung der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses gleichzusetzen wäre. Es ist nicht so, daß dann, wenn die Änderung nach dem 1. Sep-

- 7 -



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



JLaw - für Android



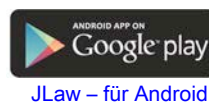
JLaw - für iOS

tember erfolgt, dieser Monat nicht als voller Bezugszeitraum im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 3 TV zur Verfügung stünde. Bei vorausgesetzter Einheit der rechtlichen Beziehungen ist auch der September ein "voller Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses" i. S. der Tarifnorm, der demnach auch als Bezugszeitraum für die Berechnung der Zuwendung verwendbar bleibt, gleichviel zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis inhaltlich geändert wird.

b) Fraglich könnte allerdings sein, ob der Monat September im Falle einer die Gehaltshöhe erheblich beeinflussenden Vertragsänderung – mag diese vor oder nach dem 1. September erfolgen – seine Eignung als Bezugszeitraum nach dem gesamten Sinn und Zweck des § 2 TV behält. Auch diese Frage ist jedoch zu bejahen.

Zweck der Regelung in § 2 Abs. 1 TV ist es offensichtlich, die schnelle und praktikable Berechnung der Zuwendung und deren termingerechte Auszahlung zu ermöglichen (Böhm-Spiertz, BAT Teil III Tarifvertrag Zuwendungen, § 2 Anm. 2). Der Schnelligkeit und Praktikabilität dient insbesondere die Wahl nur eines einzigen Monats als Bezugszeitraum. An sich wäre es angesichts des Fälligkeitszeitpunktes (30. Oktober 1973, vgl. § 4 TV) auch möglich gewesen, als Bezugszeitraum die Monate Januar bis September zu wählen und daraus einen durchschnittlichen Monatsverdienst zu ermitteln; dies hätte – allerdings auf Kosten der Praktikabilität – den Vorzug einer gerechteren Berechnung der Zuwendung gehabt.

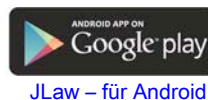
Mit der Wahl eines sehr kurzen Bezugszeitraums haben die Tarifvertragsparteien bewußt mehr oder minder große Abweichungen von dem durchschnittlichen Jahres- und Monatsverdienst in Kauf genommen. Das kann sich insbesondere bei Änderungen der Eingruppierung auswirken. Wird der Angestellte z.B. ab 1. September höher eingestuft, so berechnet sich die Zuwendung nach dem erhöhten Bezug, obwohl er im größeren Teil des Jahres geringere Bezüge hatte; umgekehrt bleibt eine nach dem 1. September erfolgende höhere Einstufung zuwendungsrechtlich unbeachtlich. Die daraus folgenden Unebenheiten sind den Tarifpartnern offenbar tragbar erschienen, weil sie sich überhaupt nur einmal – im



Jahr der Gehaltsänderung - bemerkbar machen und sich insgesamt je nach dem Zeitpunkt der Änderung sowohl zugunsten als auch zuungunsten jeder Seite auswirken können.

Nach dem vorstehenden Normzweck sind auch solche Abweichungen der Gehaltshöhe vom September-Gehalt auf den normierten Bezugszeitraum ohne Einfluß, die auf einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsverhältnisses - vor allem auf dem Übergang vom Voll- zum Teilarbeitsverhältnis oder umgekehrt - beruhen. Sie führen zwar meist zu größeren Abweichungen der Höhe der Zuwendung vom durchschnittlichen Jahresverdienst als sie bei sonstigen Verdienstschwankungen auftreten. Sie machen sich aber gleichfalls nur einmal im Jahr der Änderung bemerkbar und können sich je nach dem Zeitpunkt des Eintritts zugunsten oder zuungunsten des Angestellten bzw. des Dienstherrn finanziell auswirken. Im allgemeinen sind solche einmaligen Abweichungen kein Anlaß, ein bestimmtes aus praktischen Gesichtspunkten gewähltes Berechnungsverfahren zugunsten einer gerechter erscheinenden Methode der Berechnung aufzugeben. Diesen Grundsatz hat der Senat z.B. auch bei der Frage beachtet, ob und inwieweit bei schwankenden Bezügen an dem Bezugszeitraum für die Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 11 BUrlG festzuhalten sei (BAG 18, 12 [17 ff.] = AP Nr. 2 zu § 11 BUrlG [zu 2 c) und d) der Gründe]).

c) Die fühlbaren Abweichungen der am September-Gehalt orientierten Zuwendung vom durchschnittlichen Monatsverdienst, wie sie beim Übergang von einem Voll- zum Teilarbeitsverhältnis oder umgekehrt auftreten können, wären vermeidbar, wenn in solchen Fällen die Zuwendung nach dem Zwölftelungsprinzip gesondert für die Zeit vor und nach der Vertragsänderung errechnet würde. Der Senat hat geprüft, ob der Zuwendungs-TV ein solches Verfahren zuläßt, hat dies jedoch verneint. Nach dem Tarifwerk kommt es im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens mit dem 30. November nur in Betracht, wenn der Angestellte die weiteren Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 TV erfüllt. Die Voraussetzungen sind u.a. so gestaltet, daß der vor dem 1. Dezember ausscheidende Angestellte eine Zuwendung erhält, wenn er im unmittelbaren Anschluß an sein Ausscheiden zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt (§ 1



Abs. 2 Nr. 2 TV); er kann danach einen weiteren Zuwendungsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber nach näherer Maßgabe des § 1 Abs. 1 TV erwerben, und zwar auch dann, wenn im folgenden Arbeitsverhältnis nur eine Teilbeschäftigung vereinbart wird. Beide Zuwendungsansprüche bestimmen sich der Höhe nach gemäß § 2 Abs. 2 TV; danach vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Angestellte keine Bezüge erhalten hat.

Diese Sonderregelung für ausscheidende und zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertretende Angestellte läßt sich auf einen Sachverhalt der vorliegenden Art nicht übertragen. Es ist dabei zu beachten, daß der Zuwendungstarifvertrag nicht allgemein einen nach Beschäftigungsmonaten gezwölftelten Zuwendungsanspruch gewährt. Der Angestellte z.B., der, ohne die besonderen Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 TV zu erfüllen, spätestens mit Ablauf des 30. November ausscheidet, erhält keine Zuwendung, auch nicht eine solche nach der Zahl der Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber. Der Zuwendungstarifvertrag wendet also das Zwölftelungsprinzip nur in bestimmten Sonderfällen an; es läßt sich daher nicht ohne weiteres zu dem Zweck ausdehnen, mögliche Unebenheiten bei der Berechnung bestehender Zuwendungsansprüche auszugleichen. Seine Anwendung würde überdies im Widerspruch zur oben dargelegten Einheit des Arbeitsverhältnisses stehen.

3. Demgemäß war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Bei der gegebenen Sachlage war der Klägerin der Zuwendungsanspruch bereits in der Revisionsinstanz endgültig zuzusprechen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Scherer

Dr. Hirt



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

