

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Tarifverträge: Fluggesellschaften, Manteltarifvertrag Nr. 3 für das Bordpersonal der Bavaria Fluggesellschaft vom 24. März 1975, abgeschlossen zwischen der Bavaria Fluggesellschaft und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Leitsätze:

Ein Flugbegleiter, der während des maßgeblichen Fünf-Jahreszeitraumes ein Jahr und vier Monate arbeitsunfähig krank war, verliert dadurch nicht seinen Anspruch auf die Prämie beim Ausscheiden aus der Fluggesellschaft nach § 7 Abs. 3 des Manteltarifvertrages Nr. 3 für das Bordpersonal der Bavaria Fluggesellschaft vom 24. März 1975.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 833/76

Urteil des BAG vom 8. März 1978 LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 833/76

1 Sa 412/76 München

Verkündet am
8. März 1978

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 8. März 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Scherer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 6. Dezember 1976 - 1 Sa 412/76 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 5. März 1976 - 23 Ca 9220/75 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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:

Die Klägerin wurde am 9. März 1970 bei der Beklagten als Stewardess eingestellt. Von Anfang Dezember 1973 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten am 31. März 1975 war die Klägerin ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Nach § 7 Abs. 3 des Manteltarifvertrages Nr. 3 zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 24. März 1975 (MTV) erhalten Angehörige des Flugpersonals bei ihrem Ausscheiden Anspruch auf Zahlung von Prämien. In dem Tarifvertrag heißt es u.a.:

"§ 7

- (1) Kapitäne der B Fluggesellschaft erhalten als Abfindung aus dem Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Bordpersonal der B die Ansprüche entsprechend den geleisteten Beschäftigungsjahren kapitalisiert. Darüber hinaus wird ein zusätzlicher Betrag von 85,-- DM in die Gehaltstabelle integriert.
- (2) Copiloten der B erhalten als Abfindung aus dem Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Bordpersonal der B die Ansprüche entsprechend den geleisteten Beschäftigungsjahren kapitalisiert. Darüber hinaus wird ein zusätzlicher Betrag von 50,-- DM in die Gehaltstabelle integriert.
- (3) Flugbegleiter der B erhalten pro geleistetes Dienstjahr, und zwar ab dem vollendeten 5. Dienstjahr, beim Ausscheiden aus der B Fluggesellschaft ein Monatsgehalt der 6. Stufe der jeweiligen Gehaltstabelle für Flugbegleiter. Soweit 6 Dienstjahre erreicht oder überschritten sind, wird ein Monatsgehalt der 7. Stufe gezahlt. Die Zahl der Dienstjahre ergibt sich aus der bis zum vollendeten 32. Lebensjahr bei der B Fluggesellschaft absolvierten Zeit.

§ 17

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, am 1. Januar des Jahres folgend auf das Jahr, in dem der Angehörige des Cockpitpersonals das 55. Lebensjahr vollendet, die Angehörigen des Kabinenpersonals das 40. Lebensjahr.
- (2)
- (3) Scheidet der Flugbegleiter aufgrund der Erreichung der Altersgrenze aus, hat die B Fluggesellschaft dem Flugbegleiter eine Beschäftigung am Boden anzubieten.



- 3 -

(4) ..."

Die Klägerin beansprucht aufgrund § 7 Abs. 3 MTV als Flugbegleiterin für fünf Dienstjahre je ein Monatsgehalt der 6. Stufe der jeweiligen Gehaltstabelle für Flugbegleiter. Dieses Monatsgehalt beträgt - bezogen auf den Zeitpunkt des Ausscheidens - 1.930,-- DM. Da sie fünf Dienstjahre vollendet habe, stehe ihr der fünffache Betrag dieses Monatsgehalts zu. Diesen Betrag hat sie mit Schreiben vom 10. Juni 1975 angemahnt. Sie hat demgemäß mit der vorliegenden Klage beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag von 9.650,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 12. Juni 1975 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, daß die Klägerin nicht die Anspruchsvoraussetzungen des § 7 Abs. 3 MTV erfülle, weil sie infolge ihrer Krankheit keine fünf "geleisteten Dienstjahre" vorweisen könne. Nach der tarifvertraglichen Norm könnten darunter nur solche Dienstjahre verstanden werden, in denen tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für einen Anspruch auf die tarifliche Prämie.

1. Zu Unrecht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Vorschrift des § 7 Abs. 3 MTV ihrem Wortlaut nach eindeutig sei und mit dem Begriff "geleistetes Dienstjahr" nur solche Jahre gemeint sein könnten, in denen der Arbeitnehmer auch tatsächlich tätig geworden sei, d.h. Dienste geleistet habe. Der Begriff

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"geleistetes Dienstjahr" sagt vielmehr für sich betrachtet noch nichts darüber aus, ob und in welchem Umfange während dieses Zeitraumes tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht wurden. Dieser Begriff ist vielmehr sprachlich ungenau formuliert und bedarf der Auslegung. Das Wort "Dienstjahr" kennzeichnet einen Zeitraum; ein Zeitraum aber "läuft ab" oder wird von einer Person "zurückgelegt". Er wird nicht "geleistet". Ob es sich bei der tarifvertraglichen Formulierung lediglich um eine unpräzise Wortwahl gehandelt hat oder ob durch das Wort "geleistetes" ein anderer Sinn als nur der Ablauf eines Zeitraumes zum Ausdruck kommen sollte, kann jedenfalls nicht aus dem Wortlaut allein hergeleitet werden.

2. Die Vorschrift des § 7 Abs. 3 MTV ist daher nach ihrem Sinn und Zweck sowie nach dem tariflichen Zusammenhang auszulegen. Hierbei ist zunächst von Bedeutung, daß Voraussetzung für die Gewährung der Prämie das Ausscheiden des Flugbegleiters aus der Firma der Beklagten ist. Erkennbar soll daher die Prämie der besonderen Situation Rechnung tragen, in der sich eine ausgeschiedene Person dieser Berufsgruppe befindet. Diese Situation ist dadurch gekennzeichnet, daß Flugbegleiter ihren Beruf nur eine begrenzte Zeit ausüben können und in der Regel in einem noch relativ jungen Lebensalter ausscheiden müssen. Nach § 17 Abs. 1 MTV endet das Arbeitsverhältnis der Angehörigen des Kabinenpersonals ohne Kündigung bereits zu Beginn des Jahres, das auf die Vollendung des 40. Lebensjahres folgt. Spätestens zu diesem Zeitpunkt - oft jedoch schon früher - sind die Angehörigen dieses Berufszweiges gehalten, einen neuen Beruf zu ergreifen. Je länger nun diese ihrer Natur nach vorübergehende Berufszugehörigkeit als Flugbegleiter gedauert hat, desto schwerer wird es dem Ausscheidenden fallen, in einem anderen Beruf Fuß zu fassen; desto größer werden aber auch die Nachteile sein, die er gegenüber gleichaltrigen Arbeitnehmern, die schon länger in dem neuen Beruf tätig sind, in Kauf nehmen muß. Hierbei sei u.a. auf versäumte Karrieremöglichkeiten sowie auf die meist ungünstigere Bemessung von Vergütungen, Zulagen, Urlaubsdauer und sonstigen Leistungen hingewiesen, sofern diese von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen. Derartige Nachteile, die durch den für Flugbegleiter zwangsläufigen Berufswechsel entstehen, sollen mit der Prämie nach § 7 Abs. 3 MTV pauschal abgegolten werden.



- 5 -

Auch die Voraussetzungen, unter denen die Prämie gewährt wird, sind bei dieser Zweckbestimmung verständlich. Bei einer vergleichsweise nur kurzen Berufszeit des Flugbegleiters - nämlich bis zu fünf Jahren - wird keine Prämie gezahlt, da die Nachteile, die bei einem Wechsel in einen neuen Beruf entstehen können, in der Regel noch nicht so schwerwiegend sind, daß sie durch eine Kapitalleistung ausgeglichen werden müßten. Beträgt dagegen die Berufszeit des Flugbegleiters fünf Jahre und mehr, so fallen die Nachteile eines Berufswechsels mit zunehmender Dauer immer schwerer ins Gewicht. Dementsprechend wird auch die Prämie mit zunehmender Dauer der Dienstzeit höher.

Aus Zweckbestimmung und Regelungszusammenhang ergibt sich daher, daß für die Gewährung der Prämie und deren Höhe die Zeit der Betriebszugehörigkeit ausschlaggebend ist, da von ihrer Dauer allein der Grad der Schwierigkeit eines Berufswechsels und damit die Notwendigkeit und Höhe einer ausgleichenden finanziellen Hilfe abhängig ist.

3. Das Argument der Beklagten, ein Flugbegleiter brauche keine anderen Beruf zu suchen, da er tarifvertraglich abgesichert sei, indem gemäß § 17 Abs. 3 MTV bei einem Ausscheiden "aufgrund der Erreichung der Altersgrenze" die Beklagte dem Flugbegleiter eine "Beschäftigung am Boden" anbieten müsse, schlägt nicht durch. Zum einen gilt diese Regelung nur für ein Ausscheiden bei Erreichender Altersgrenze (für Kabinenpersonal die Vollendung des 40. Lebensjahres). Die Prämie ist dagegen auch bei einem vorzeitigen Ausscheiden zu gewähren. Zum anderen braucht sich ein ausscheidender Flugbegleiter nicht auf eine andersartige Beschäftigung bei der Beklagten verweisen zu lassen; in der Wahl seines künftigen Berufs und des künftigen Arbeitgebers nach dem altersbedingten Ausscheiden soll keine Beschränkung eintreten.

Aus der tarifvertraglichen Verpflichtung, einem ausscheidenden Flugbegleiter eine Beschäftigung am Boden anzubieten, kann daher nicht geschlossen werden, daß der Zweck der Prämie nach § 7 Abs. 3 MTV ein anderer sein müsse als der, die Schwierigkeiten eines Berufswechsels zu überbrücken.

- 6 -



- 6 -

4. Gegen das Ergebnis dieser Auslegung kann sich die Beklagte auch nicht auf das Urteil des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Juli 1961 (AP Nr. 79 zu § 242 BGB Ruhegehalt = BB 1961, 1166) berufen. Dieses Urteil betrifft die Anrechnung von Beurlaubungszeiten auf die Bemessung eines betrieblichen Ruhegehalts. Hierbei handelt es sich um eine betriebliche Leistung, die Versorgungs- und Entgeltcharakter hat und daher in aller Regel auch Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag ist (BAG 24, 177 [183] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter A II 2 a der Gründe]). Ein derartiges gegenseitiges Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung ist aber zwischen Prämie beim Ausscheiden eines Flugbegleiters und Arbeitsleistung gerade nicht ausschlaggebend. Hier steht vielmehr - wie unter 2. dargelegt - der Gedanke des Ausgleichs hinsichtlich der Nachteile eines Berufswechsels im Vordergrund, der wiederum bei der Bemessung eines betrieblichen Ruhegehalts keine Rolle spielt.

5. Aus den Urteilen des Senats vom 18. Januar 1978 (5 AZR 56/77 und 5 AZR 685/77 [demnächst] AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation) läßt sich kein für die Beklagte günstigeres Ergebnis herleiten. In den genannten Urteilen hat der Senat entschieden, daß tarifliche Jahressonderzahlungen im Zweifel - sofern sich aus dem Tarifvertrag nicht eindeutig etwas anderes ergibt - einem Arbeitnehmer nicht zustehen, der während des ganzen maßgeblichen Bezugszeitraumes (Kalenderjahres) arbeitsunfähig krank war. Die diesen Entscheidungen zugrunde liegenden Sachverhalte können jedoch schon deswegen nicht mit dem vorliegenden Fall verglichen werden, weil bei ihnen im gesamten für die Sonderzahlung maßgeblichen Bezugszeitraum eine tatsächliche Arbeitsleistung nicht erbracht wurde, während vorliegend die Klägerin innerhalb des hier maßgeblichen fünfjährigen Bezugszeitraums immerhin ca. 3 3/4 Jahre Arbeit geleistet hat.

Hiervon abgesehen erfordern aber auch die unterschiedlichen Zweckbestimmungen eine abweichende Auslegung der betreffenden tariflichen Vorschriften. Bei den Jahressonderzahlungen handelt es sich im Zweifel auch um Entgelt für während des Bezugszeit-

- 7 -



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



- 7 -

raums geleistete Arbeit; daher hat der Senat bei einem gänzlichen Ausbleiben der Arbeitsleistung im Kalenderjahr den Anspruch auf die Jahressonderzahlungen verneint. Gleiches kann nicht für die Prämie der Flugbegleiter gelten, die in erster Linie die Nachteile eines Berufswechsels auszugleichen bestimmt ist; diese Nachteile hängen aber von der Dauer des ihrer Natur nach vorübergehenden Arbeitsverhältnisses und nicht vom Umfang der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung ab.

gez.: Dr. Hilger, zugleich
für den Richter Dr. Heither,
der durch Urlaub an der Unterschrift verhindert ist.

Dr. Fenge

Scherer

Dr. Gundelach

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)