

Aktenzeichen: 6 AZR 496/88

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 10. Mai 1989
- 6 AZR 496/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. Mai 1987
Koblenz - 6 Ca 1398/86 N -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. August 1988
Rheinland-Pfalz - 3 Sa 644/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Jahresleistung

Gesetz: Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der
Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
(einschließlich Berlin-West) in der Fassung vom 6. Juli
1984 § 9

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](#)

6-AZR 496/88

3 Sa 644/87 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
10. Mai 1989

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Ostkamp und Buschmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
23. August 1988 - 3 Sa 644/87 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Koblenz vom 21. Mai 1987
- 6 Ca 1398/86 N - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

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 Parteien streiten um die anteilige Zahlung einer tarif-
lichen Jahresleistung.

Die Klägerin war bei der Beklagten zur Industriekauffrau
ausgebildet worden. Nach erfolgreichem Ablegen der Kaufmannsge-
hilfenprüfung vereinbarten die Parteien, daß die Klägerin vom
Tage der bestandenen Prüfung, am 9. Juni 1986, bis zum 31. Okto-
ber 1986 in einem befristeten Arbeitsverhältnis als Hilfskraft
weiterbeschäftigt wird. Kraft Vereinbarung galt der Manteltarif-
vertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im
Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-
West) in der ab 6. Juli 1984 geltenden Fassung (MTV 1984). Er ha
u.a. folgenden Wortlaut:

"§ 9 Jahresleistung

Die Arbeitnehmer und Auszubildenden haben
Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung
unter folgenden Voraussetzungen:



1. ...

2. Voraussetzung für den vollen Anspruch ist ein unbefristetes und ungekündigtes Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.

Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar, jedoch vor dem 1. Oktober des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.

Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September durch Aufnahme der Beschäftigung beginnt, haben keinen Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung.

...

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Zeit nach dem 30. September bis 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung. Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem Grund.

...

7. Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens zum 31. Dezember eines jeden Jahres fällig

...".

Die Klägerin, die mit der Klage eine anteilige tarifliche Jahresleistung für das Jahr 1986 geltend macht, ist der Auffassung, daß die Tarifvertragsparteien in § 9 MTV 1984 erkennbar die Voraussetzungen abschließend regeln wollten unter denen den Arbeitnehmern ein tariflicher Anspruch auf eine Jahresleistung zustehe. Nicht geregelt sei jedoch die Frage, ob ein Arbeitnehmer, dessen befristetes Arbeitsverhältnis nach dem 30. September und vor dem 31. Dezember eines Jahres durch Zeitablauf endet, An-



spruch auf eine anteilige Jahresleistung habe. Da die Tarifpartner diesen Fall nicht absichtlich ungeregelt gelassen hätten, liege eine planwidrige Regelungslücke vor. Deshalb komme eine ergänzende Tarifvertragsauslegung in Betracht. Dabei sei zu beachten, daß in § 9 MTV 1984 die zusätzliche Entlohnung für geleistete Arbeit im Vordergrund stehe. Darüber hinaus sei aus Gründen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einer arbeitgeberseitigen Kündigung in § 9 Ziff. 5 MTV 1984 gleichzustellen. Im übrigen habe die Beklagte - unstreitig - einer Arbeitnehmerin, die für den Zeitraum vom 15. September 1986 bis zum 31. Oktober 1987 einen befristeten Arbeitsvertrag als Hilfskraft erhalten hatte, für die Zeit der Beschäftigung im Jahre 1987 eine anteilige Jahresleistung gezahlt. Auch insoweit folge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz der Anspruch der Klägerin auf die anteilige Jahresleistung.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
1.703,80 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, auf Grund der tariflichen Vereinbarungen über die Jahresleistung im MTV 1984 und auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung stehe der Klägerin keine anteilige Jahresleistung zu.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte den Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen zur Klageabweisung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 9 MTV 1984 sei zu entnehmen, daß unbefristete Arbeitsverhältnisse und Berufsausbildungsverhältnisse zur vollen Jahresleistung berechtigen, wenn sie vom 4. Januar bis 31. Dezember eines Jahres durchgehend bestanden haben. Aus dieser Vorschrift ergebe sich weiter, daß die Tarifvertragsparteien auslaufende Ausbildungsverhältnisse voll in das Vergütungssystem der tariflichen Jahresleistung einbeziehen wollten, sofern das unmittelbar anschließend an das Ausbildungsverhältnis vereinbarte Arbeitsverhältnis bei der Jahresleistung mit ersterem eine Einheit bilde. Dies müsse auch für an die Ausbildung anschließende befristete Arbeitsverhältnisse gelten. Da § 9 Ziff. 5 MTV 1984 im Wege der Rechtsfortbildung auch auf Ausbildungsverhältnisse auszudehnen sei, die nach dem 30. September bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres endeten, müsse dies auch für Beschäftigungsverhältnisse gelten, die sich aus einem Ausbildungsverhältnis und einem unmittelbar anschließenden befristeten Arbeitsverhältnis zusammensetzten, das nach dem 30. September bis zum 31. Dezember des Jahres ende. Für eine entsprechende Anwendung des § 9 Ziff. 5 MTV 1984 auf das Arbeitsverhältnis der Klä-



gerin spreche darüber hinaus, daß die Jahresleistung nach ihrem Sinn und Zweck eine Leistung des Arbeitgebers darstelle, welche die vom Arbeitnehmer während des Bezugszeitraumes erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich belohne.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine anteilige tarifliche Jahresleistung gemäß § 9 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 1984. Nach dieser Vorschrift erhalten Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar, jedoch vor dem 1. Oktober des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt, für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung. Die Auslegung dieser Tarifnorm ergibt, daß der vorliegende Fall, bei dem sich nach Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses unmittelbar ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 9. Juni 1986 bis zum 31. Oktober 1986 angeschlossen hat, tatbestandlich nicht erfaßt ist.

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist



ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages, ggf. auch eine praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt Urteil vom 24. März 1988 – 6 AZR 787/85 – AP Nr. 1 zu § 27 MTL II).

2. Der Wortlaut des § 9 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 1984 stellt auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Oktober und auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses über volle Kalendermonate ab. Bei isolierter Betrachtung könnte der Klägerin daher ein anteiliger tariflicher Anspruch auf die Jahresleistung zustehen, da das befristete Arbeitsverhältnis am 9. Juni 1986 und damit vor dem Stichtag 1. Oktober im unmittelbaren Anschluß an das Ausbildungsverhältnis begonnen hat.

a) Aus der Systematik des § 9 MTV 1984 wird jedoch deutlich, daß nur solche Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse zu einer anteiligen tariflichen Jahresleistung berechtigen, die am 31. Dezember des Fälligkeitsjahres noch bestehen. Dies ist hier jedoch



nicht der Fall.

§ 9 Ziff. 2 Abs. 1 MTV 1984 setzt als tarifliche Grundregelung für den vollen Anspruch auf Jahresleistung ein unbefristetes und ungekündigtes Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis voraus, das seit dem 4. Januar bis 31. Dezember besteht. Demgegenüber haben nach § 9 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 1984 Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar, jedoch vor dem 1. Oktober beginnt, für den vollen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf 1/12 der tariflichen Jahresleistung. Aus der systematischen Stellung dieses Absatzes zu Abs. 1 folgt, daß Abs. 2 als tarifliche Ergänzung für Teilansprüche auf die Jahresleistung ebenfalls unbefristete und ungekündigte Arbeitsverhältnisse voraussetzt, die bis einschließlich zum 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres bestehen müssen. Lediglich der Beginn des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses und damit verbunden die Höhe der Jahresleistung werden in Abs. 2 abweichend von Abs. 1 geregelt. Die weiteren in Abs. 1 genannten Voraussetzungen werden nicht modifiziert.

b) Diese Auslegung wird durch den Sinn und Zweck der Tarifnorm sowie dem Tarifgesamtzusammenhang bestätigt.

Die Regelung des § 9 Ziff. 5 MTV 1984 ergibt, daß eine arbeitgeberseitige Kündigung, die in der Zeit nach dem 30. September bis 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, den Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung nicht vollständig vereiteln kann, sondern



zur Zahlung einer anteiligen Jahresleistung verpflichtet. Ausgenommen von dieser teilweisen Anspruchserhaltung ist eine arbeitgeberseitige Kündigung aus wichtigem Grund. Hieraus muß im Umkehrschluß entnommen werden, daß bei sonstiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem tariflich genannten Zeitraum ein Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung vollständig entfällt. Zudem legt § 9 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 1984 fest, daß derjenige, der nach dem 30. September des Jahres ein Arbeitsverhältnis beginnt, ebensowenig einen Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung erwirbt. Die Tarifvertragsparteien wollten die Jahresleistung somit ersichtlich nur dem Arbeitnehmer geben, der am 31. Dezember als Stichtag in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis steht.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt auch eine entsprechende Anwendung des § 9 Ziff. 5 Satz 1 MTV 1984 nicht in Betracht.

Die genannte Vorschrift schützt unmittelbar diejenigen Arbeitnehmer, die gegen Ende des Fälligkeitsjahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und durch eine arbeitgeberseitige Kündigung den Anspruch auf die Jahresleistung verlieren könnten. Um derartige Härten zu verhindern, soll bei arbeitgeberseitigen Kündigungen mit Beendigungswirkung in dem tariflich aufgeführten Zeitraum den Arbeitnehmern zumindest ein Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung erhalten bleiben. § 9 Ziff. 5 Satz 1 MTV 1984 stellt damit eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, daß jegliche Kündigung eine Auszahlung der Jahresleistung vereitelt. Bei Vorliegen einer Ausnahmereglung ist aber eine extensive Auslegung



grundsätzlich nicht möglich. Eine Gleichstellung der Beendigung eines Dauerarbeitsverhältnisses durch arbeitgeberseitige Kündigung mit dem Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf ist daher ausgeschlossen (vgl. dazu auch BAG Urteil vom 24. November 1988 - 6 AZR 243/87 - zur Veröffentlichung bestimmt).

4. Die Klägerin hat auch keinen anteiligen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet eine willkürliche Differenzierung gleicher Sachverhalte. Er ist daher verletzt, wenn ein sachlicher Grund für eine Differenzierung nicht vorliegt (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 45, 86 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Die Beklagte war berechtigt, der Klägerin aufgrund der kurzzeitigen Befristung als Aushilfe von nicht ganz fünf Monaten und dem Nichterreichen des Stichtages "31. Dezember" für die Sonderzuwendung, die tarifliche Jahresleistung für das Fälligkeitsjahr 1986 ganz zu versagen, ihrer Kollegin im Ausscheidungsjahr 1987 aber anteilig die Jahresleistung zu gewähren. Letztere war gegenüber der Klägerin über 12 Monate im Betrieb der Beklagten befristet beschäftigt und stand zumindest in dem maßgebenden Zeitpunkt für die Jahresleistung 1986 in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten. Zwar war diese am Stichtag für die Jahresleistung 1987 bereits ausgeschieden, jedoch führt die freiwillige anteilige Sonderzuwendung für das Jahr 1987 aufgrund der wesentlich längeren Befristung über eine Saison und damit über den 31. De-

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



zember als Stichtag hinaus nicht zu einer willkürlichen Ungleichbehandlung der Klägerin.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dörner

Ostkamp

Buschmann



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](#)