

Aktenzeichen: 6 AZR 658/87

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 24. November 1988
- 6 AZR 658/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. März 1987
Köln - 9 Ca 8609/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. August 1987
Köln - 7 Sa 506/87 -

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

Scheidungsstichwort:

Tarifliche Gratifikation

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über die Gewährung
eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom
15. April 1985

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 658/87

7 Sa 506/87 Köln

Verkündet am
24. November 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1988 durch den
Richter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter



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



- 2 -

Schneider und Dörner sowie den ehrenamtlichen Richter
Fischer und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht
erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. August
1987 - 7 Sa 506/87 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat der Kläger
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 eines 13. Mo-
natseinkommens.

Der Kläger war bei der Beklagten aufgrund eines vom 16. Sep-
tember 1985 bis 30. September 1986 befristeten Arbeitsverhältnis-
ses als Maurer mit einem Stundenlohn von 16,26 DM beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beider-
seitiger Tarifbindung der Tarifvertrag über die Gewährung eines
Teils eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 15. April 1985
(Zuwendungs-TV) Anwendung. Dieser hat u.a. folgenden Wortlaut:



§ 2

Anspruch

- (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe des 102fachen ihres in der Lohnabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes.
- (2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres noch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum 30. November ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des in Abs. 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis am 30. November mindestens drei Monate ununterbrochen besteht.
- (3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des vergangenen Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des in Abs. 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat. Der Anspruch besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer gekündigt wird, um die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung zu schaffen, oder wenn es einvernehmlich aufgehoben wird.

.....

§ 4

Auszubildende

Auszubildende haben nach Maßgabe der §§ 2 und 3 Anspruch auf 300,-- DM. Endet das Ausbildungsverhältnis vor dem 30. November des laufenden Kalenderjahres, so besteht für jeden angefangenen Ausbildungsmonat, der seit dem 1. Dezember des vergangenen Jahres im Betrieb zurückgelegt worden ist, Anspruch auf ein Zwölftel des in Satz 1 genannten Betrages,

- a) wenn im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufgenommen wurde und ein Anspruch gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 besteht, oder
- b) wenn der Auszubildende im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis nicht als Arbeitnehmer im Ausbildungsbetrieb eingestellt wird, obgleich er die Begründung eines Arbeitsverhältnisses angeboten hat. ...



- 4 -

Der Kläger hat von der Beklagten die Zahlung von 10/12 des anteiligen 13. Monatseinkommens in unstreitiger Höhe von 1.382,10 DM gefordert. Die Beklagte hat die Zahlung abgelehnt.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 3 Zuwendungs-TV stehe einem befristeten Arbeitsverhältnis gleich. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen seien sich die Arbeitsvertragsparteien über den Zeitpunkt des Beginns und der Beendigung des Arbeitsvertrages einig. Es liege demnach die in der Tarifvorschrift verlangte einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor. Es sei unschädlich, daß diese Vereinbarung bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses getroffen werde. Die tarifliche Regelung lasse nicht erkennen, daß die übereinstimmenden Willenserklärungen der Arbeitsvertragsparteien bezüglich der Beendigung des Arbeitsvertrages nicht bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages gegeben sein dürften. Demnach liege auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine einvernehmliche Aufhebung im Sinne des § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV vor.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger anteiliges 13. Einkommen i.H.v. DM 1.382,10 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



Sie hat die Auffassung vertreten, § 4 Zuwendungs-TV zeige, daß den Tarifvertragsparteien das Problem der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung vor Ablauf des Stichtages 30. November bewußt gewesen sei. Deshalb hätten sie für Auszubildende, deren Arbeitsverhältnisse typischerweise befristet seien, diesen Fall ausdrücklich geregelt. Wenn sie eine Regelung für sonstige befristete Arbeitsverhältnisse nicht getroffen hätten, zeige dies, daß insoweit gerade kein Anspruch bestehen solle. Für eine erweiternde Auslegung des Tarifvertrages sei deshalb kein Raum.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist zulässig, jedoch unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG, § 546 Abs. 1 Satz 3 ZPO ist das Revisionsgericht an diese Zulassung gebunden.

Zu Unrecht meint die Revisionsbeklagte, das Revisionsgericht müsse trotz dieser Bindung die Revision als unzulässig verwerfen, weil die Revisionszulassung offensichtlich fehlerhaft sei.



Dem Revisionsgericht wird bei einer wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache ausgesprochenen Rechtsmittelzulassung kein Nachprüfungsrecht darüber eingeräumt, ob die Vorinstanz den Begriff der grundsätzlichen Bedeutung richtig erfaßt hat. Dies liefe auf eine dem Rechtsmittelgericht gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG, § 546 Abs. 1 Satz 3 ZPO verschlossene sachliche Nachprüfung der Entscheidung über die Grundsätzlichkeit hinaus. Eine derartige Nachprüfung durch das Revisionsgericht stände auch mit dem Gedanken der Rechtsmittelklarheit und Rechtsmittelsicherheit nicht im Einklang.

Im übrigen liegt in vorliegendem Rechtsstreit auch eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vor. Das Bundesarbeitsgericht hatte in seiner Entscheidung vom 4. September 1985 - 5 AZR 665/84 - zu klären, ob § 2 Abs. 3 Satz 1 Zuwendungs-TV in der Fassung vom 18. April 1983, der einen Anspruch auf anteilige Sonderzuwendung bei ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gewährt, erweiternd auf die Fälle auszudehnen ist, bei denen das Arbeitsverhältnis wegen Fristablaufs endet. Die Streitfrage, ob § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV in der Fassung vom 15. April 1985, der einen Anspruch auf anteilige Sonderzuwendung bei einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gewährt, auch auf die Fälle eines befristeten Arbeitsverhältnisses anwendbar ist, wurde noch nicht entschieden.

II. Das Landesarbeitsgericht hat in der Sache zutreffend einen Anspruch des Klägers auf Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 Zuwendungs-TV verneint.



1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger könne keinen Anspruch aus § 2 Abs. 3 Satz 1 Zuwendungs-TV herleiten. Danach müsse das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers enden. Dem sei eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht gleichzustellen. § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV gewähre einen Anspruch bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis der Parteien sei jedoch nicht einvernehmlich aufgehoben worden, sondern habe aufgrund der Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag geendet. Die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses könne aber nur dann als einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages im Sinne des § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV angesehen werden, wenn dies im Tarifvertrag zum Ausdruck komme. Davon könne jedoch nicht ausgegangen werden.

Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

2. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 2 Abs. 3 Satz 1 Zuwendungs-TV stützen. Danach besteht ein anteiliger Anspruch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 30. November durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers endet, und das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat. Zwar hat das Arbeitsverhältnis des Klägers im Zeitpunkt des Ausscheidens drei Monate ununterbrochen bestanden, es endete jedoch nicht durch ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung, sondern durch Fristablauf.



Zu Unrecht meint die Revision, die Befristungsvereinbarung sei der ordentlichen Kündigung gleichzusetzen, weil die Befristungsabrede die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ersetze. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am 4. September 1985 (- 5 AZR 665/84 -) entschieden, daß eine Befristungsvereinbarung der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 Zuwendungs-TV in der Fassung vom 18. April 1983 nicht gleichgestellt werden kann. Da sich am Wortlaut und Inhalt dieser Vorschrift nach dem Zuwendungs-TV in der Fassung vom 15. April 1985 nichts geändert hat, hält der nunmehr zuständige erkennende Senat an der bisherigen Rechtsprechung fest. Aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Vorschriften ist nicht ersichtlich, daß der Fall der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erweitert auf die Fälle ausgedehnt werden kann, in denen das Arbeitsverhältnis wegen einer Befristungsabrede endet.

3. Der Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV. Danach haben Arbeitnehmer, die vor dem 30. November des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, Anspruch auf anteilige Zahlung der Sonderzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird. Die Befristungsabrede steht der einvernehmlichen Aufhebung i.S. des § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV nicht gleich. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm.



a) 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 hinaus mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat (BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 40, 228, 234 = AP Nr. 3 zu § 76 ArbGG 1979). 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 zutreffend 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 (vgl. BAGE 42, 86, 89 = AP, aaO; BAGE 42, 244, 253, 254 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II; BAGE 46, 308, 316 = AP, aaO).

b) Nach dem Wortlaut der Tarifnorm fällt der Aufhebungsvertrag unter die Vorschrift des § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV. Bei einem Aufhebungsvertrag vereinbaren die Parteien durch übereinstimmende Willenserklärungen die Aufhebung ihrer arbeitsrecht-



lichen Beziehungen (§ 305, §§ 145 ff. BGB). Dadurch werden alle ursprünglich begründeten wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu dem von den Parteien vereinbarten Zeitpunkt aufgehoben. Beide Seiten des Vertrages können nach dem wirksamen Abschluß eines Auflösungsvertrages die bisher aus dem Arbeitsverhältnis hergeleiteten Ansprüche künftig nicht mehr geltend machen. Der Aufhebungsvertrag setzt also grundsätzlich ein bestehendes Dauerarbeitsverhältnis voraus, während sein Vertragsinhalt auf die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses gerichtet ist.

Im Gegensatz dazu besteht bei einem befristeten Arbeitsvertrag kein Dauerarbeitsverhältnis, sondern das Arbeitsverhältnis wird für eine bestimmte Zeit begründet und endet gemäß § 620 Abs. 1 BGB durch Zeitablauf. Auch befristete Arbeitsverhältnisse kommen aber nach den Regeln der Vertragsfreiheit durch Angebot und Annahme übereinstimmender Willenserklärungen zustande (§ 305 §§ 145 ff. BGB). Im Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses wird zugleich auch eine einvernehmliche Einigung über dessen Beendigung herbeigeführt. Die mit dem Abschluß des Vertrages zusammenfallende Einigung über den besonderen Beendigungsstatbestand könnte daher als einvernehmliche Aufhebung im weiteren Sinne angesehen werden.

Der Wortlaut des § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV läßt demnach nicht eindeutig den Schluß zu, daß nur Aufhebungsverträge, nicht aber auch befristete Arbeitsverträge den Anspruch auf anteilige Zuwendung begründen können.



c) Geht man aber vom Sinn und Zweck der Tarifnorm und vom Tarifgesamtzusammenhang aus, wird deutlich, daß das befristete Arbeitsverhältnis einer einvernehmlichen Aufhebung nach § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV nicht gleichsteht. § 2 Zuwendungs-TV ist so gegliedert, daß der Anspruch nach § 2 Abs. 3 Satz 2 Zuwendungs-TV einen Ausnahmefall darstellt. Nach § 2 Abs. 1 Zuwendungs-TV hat der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens zwölf Monate ununterbrochen besteht, Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe des 102fachen seines in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres noch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum 30. November ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, einen Anspruch auf ein Zwölftel des in Absatz 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis am 30. November mindestens drei Monate ununterbrochen besteht (§ 2 Abs. 2 Zuwendungs-TV). Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des vergangenen Jahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des in Absatz 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat. Der Anspruch besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer gekündigt wird, um die Voraussetzung für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung zu



schaffen, oder wenn es einvernehmlich aufgehoben wird (§ 2 Abs. 3 Zuwendungs-TV).

Aus dieser klaren Gliederung ergibt sich, daß die zu beurteilende Tarifvorschrift des § 2 Abs. 3 Satz 2 eine Ausnahmeregelung vom Grundsatz des Zuwendungs-TV darstellt, einen Anspruch auf Sonderzuwendung nur dann zu gewähren, wenn am 30. November ein Arbeitsverhältnis tatsächlich besteht (so auch BAG Urteil vom 4. September 1985 - 5 AZR 665/84 - unveröffentlicht). Bei Vorliegen einer Ausnahmeregelung, bei der grundsätzlich eine extensive Auslegung nicht möglich ist, könnte allenfalls dann ein Anspruch des Klägers auch auf den Fall eines befristeten Arbeitsverhältnisses ausgedehnt werden, wenn insoweit eine unbewußte Regelungslücke der Tarifparteien angenommen werden könnte. Dagegen spricht jedoch § 4 Zuwendungs-TV. Diese Vorschrift gewährt Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis naturgemäß befristet ist, einen Anspruch auf anteilige Zuwendung vor Ablauf des Stichtages unter engen, differenzierten Voraussetzungen. Das zeigt, daß den Tarifvertragsparteien das Problem der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf bei Abschluß des Tarifvertrages durchaus gegenwärtig war. Wenn sie dennoch nur für Auszubildende eine Sonderregelung hinsichtlich des Grundsatzes getroffen haben, daß nur diejenigen Arbeitnehmer, die im Betrieb am Stichtag in einem Arbeitsverhältnis stehen, den Anspruch erhalten sollen, so zeigt dies, daß insoweit für andere Arbeitnehmergruppen mit befristeten Arbeitsverhältnissen der Anspruch nicht bestehen soll. Hätten die Tarifvertragsparteien generell für befristete Arbeitsverhältnisse einen Anspruch gewähren wollen, so



hätten sie dies klar und deutlich zum Ausdruck bringen müssen (vgl. BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation).

d) Dies Ergebnis wird auch durch die Tarifgeschichte bestätigt. § 2 Abs. 3 Zuwendungs-TV ist bereits mehrfach Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen gewesen.

In der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Mai 1983 (- 5 AZR 133/81 - AP Nr. 115 zu § 611 BGB Gratifikation) hatte der Fünfte Senat darüber zu befinden, ob die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber gemäß § 2 Nr. 3 Zuwendungs-TV i.d.F. vom 11. Juli 1978 gleichgestellt werden kann. Der Senat hat dies in den Fällen bejaht, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben werde, um einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers zuvorzukommen bzw. wenn der Aufhebungsvertrag die Kündigung ersetze. Die Tarifvertragsparteien haben § 2 Abs. 3 Zuwendungs-TV dahingehend geändert, daß nunmehr auch Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird, der Anspruch unter den weiteren Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 Zuwendungs-TV zusteht. Diese zu einem Aufhebungsvertrag ergangene Entscheidung und die daraufhin erfolgte Änderung des Tarifvertrages spricht dafür, daß es sich bei der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses lediglich um Aufhebungsverträge, nicht aber um Befristungsabreden handeln soll.



In dem Urteil vom 4. September 1985 (- 5 AZR 665/84 - nicht veröffentlicht) hatte der Fünfte Senat zu entscheiden, ob der bei einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung gegebene tarifliche anteilige Anspruch auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis gegeben sei. Der Senat hat dies mit der Begründung verneint, daß die Tarifvertragsparteien dies bei der Neuregelung des Tarifvertrages im Jahre 1983 zum Ausdruck hätten bringen können, wenn sie auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis einen anteiligen Anspruch hätten gewähren wollen. Zwar sei eine entsprechende Forderung aufgestellt worden, doch sei sie nicht in den Tarifvertrag aufgenommen worden.

Die Tarifvertragsparteien haben weder bei der Änderung des Tarifvertrags vom 17. April 1984 noch bei der Änderung vom 15. April 1985 die Vorschrift des § 2 Abs. 3 Zuwendungs-TV dahingehend erweitert, daß auch bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag aufgrund Befristung ein Teilanspruch gewährt werden soll. Spätestens im Zeitpunkt der letzten Änderung des Tarifvertrages war den Tarifvertragsparteien die Problematik hinsichtlich befristeter Arbeitsverträge bekannt. Denn bereits am 24. Dezember 1984 war die Revision in dem vergleichbaren Streitfall vom 4. September 1985 - 5 AZR 665/84 - eingelegt worden. Die Tarifvertragsparteien hätten wie nach der Entscheidung vom 18. Mai 1983 - 5 AZR 133/81 - (AP Nr. 115 zu § 611 BGB Gratifikation) den Tarifvertrag ändern können, wenn sie dies gewollt hätten.



e) Eine erweiternde Auslegung ist auch nicht aus Billigkeitsgründen geboten. Zu den Aufgaben der Gerichte für Arbeitssachen gehört es nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht, tarifliche Regelungen auf ihre Zweckmäßigkeit und ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB zu überprüfen. Wegen der Gleichgewichtigkeit der Tarifvertragsparteien ist vielmehr davon auszugehen, daß bei einer Gesamtbetrachtung der tariflichen Regelungen die Arbeitnehmerinteressen angemessen berücksichtigt werden. Es besteht insoweit eine materielle Richtigkeitsgewähr für die tariflichen Regelungen. Sie haben die Vermutung für sich, daß sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (vgl. BAG Urteil vom 20. August 1986 - 4 AZR 256/85 - AP Nr. 47 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie).

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Jobs

Schneider

Dörner

Fischer

Wax



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](#)