

6 Sa 720/11
6 Ca 43/11
(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Verkündet am: 08.05.2012

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

F... S...

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:
Rechtssekretäre V... und Kollegen,

gegen

Firma R... K... GmbH & Co. KG,
vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin A... Verwaltungsgesellschaft
mbH As..., diese vertreten durch den Geschäftsführer W... D...

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:
Rechtsanwälte B...

erlässt die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **V e t t e r** als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Hubmann-Bähr und Adacker

im Namen des Volkes

folgendes

Urteil:

- I. Auf die Berufung des Klägers hin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Aschaffenburg, vom 09.11.2011, Az. 6 Ca 43/11, abgeändert.
- II. Die Beklagte hat an den Kläger 1.121,59 € (in Worten: eintausendeinhunderteinundzwanzig 59/100) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 02.11.2010 zu zahlen.
- III. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- IV. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung eines Arbeitgebers zur Zahlung der Jahressonderzahlung nach dem Tarifvertrag für das bayerische Kraftfahrzeughandwerk an einen ausgeschiedenen Arbeitnehmer.

Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft IG Metall, war seit 02.06.1998 bei der Beklagten, die einen Betrieb des Kfz-Gewerbes in A... führt, als Kfz-Mechaniker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für das

bayerische Kraftfahrzeughandwerk Anwendung. Die Bestimmungen des Tarifvertrages über betriebliche Sonderzahlungen vom 22.04.2008 (TR 5/10 – 150 ab 91) lauten, soweit vorliegend von Interesse, wie folgt:

2. Diese Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen, wenn sie am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben. Ausgenommen sind die Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt gekündigt haben:

nach 6 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	10%,
nach 12 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	30%,
nach 24 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	40%,
nach 36 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	50%,
der durchschnittlichen Monatsvergütung der letzten 3 Monate.	

...

6. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung (nach dem Zwölftelungsprinzip).

Diese Bestimmungen gelten nicht für erkrankte Arbeitnehmerinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen und nicht für erkrankte Arbeitnehmer.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung (nach dem Zwölftelungsprinzip). Diese wird mit der Endabrechnung zum Ausscheiden fällig.

7. Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlung nach Ziff. 2 haben und durch Kündigung des Arbeitgebers im 4. Quartal des Jahres aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten so viele Zwölftel der Leistung wie sie volle Kalendermonate im Berechnungsjahr beschäftigt waren. Diese Leistung ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

8. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag der 30. November. In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.

Über Abschlagszahlungen können Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

9. Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u.ä., gelten als betriebliche Sonderzahlungen in vorstehendem Sinn und erfüllen den tariflichen Anspruch.

Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.

Die Beklagte sprach dem Kläger mit Schreiben vom 20.08.2010 eine Änderungskündigung mit Wirkung zum 31.01.2011 aus. Die vom Kläger gegen die Kündigung erhobene

Klage wurde durch außergerichtlichen Vergleich der Parteien vom 22.10.2010 beendet, der dem Arbeitsgericht zur Verfahrensbeendigung vorgelegt wurde. Dieser enthält, soweit vorliegend von Interesse, folgende Bestimmungen (Anlage zum Schriftsatz der Klägervertreter vom 19.08.2011, Bl. 64 f. d.A.):

1. Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 20. August 2010 mit Ablauf des 31. Oktober 2010 sein Ende findet.
2. Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer in Anlehnung an die §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung in Höhe von 30.000,-- € brutto.
3. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, das Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung ordnungsgemäß abzurechnen und dem Arbeitnehmer den sich ergebenden Nettobetrag zur Auszahlung zu bringen.
4. ...
5. Die Parteien sind sich einig, dass mit Erfüllung des Vergleiches alle gegenseitigen Ansprüche abgegolten und erledigt sind. ...

Der Kläger erhielt für Juli 2010 Vergütung in Höhe von 2.634,33 € brutto, für August in Höhe von 2.954,55 € brutto, für September 2.651,88 € brutto und für Oktober – hier bezog er zum Teil Krankengeld – 2.469,02 € brutto. Die Beklagte rechnete die restliche Vergütung des Klägers ab, ohne die tarifliche betriebliche Sonderzahlung hierbei zu berücksichtigen. Mit Schreiben vom 10.12.2010 ließ der Kläger gegenüber der Beklagten den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung geltend machen. Die Beklagte lehnte mit Schreiben ihrer Rechtsvertreter vom 13.12.2010 die Zahlung ab.

Mit seiner am 12.01.2011 bei Arbeitsgericht Würzburg eingereichten Klage hat der Kläger die Zahlung der tariflichen Sonderzahlung in Höhe von 10/12 des hälftigen Monatsgehalts, im Hinblick auf die wegen der längeren Krankheit geringeren Vergütung im Oktober berechnet aus dem Durchschnittsentgelt für Juli bis September 2010, eingeklagt. Er hat dargelegt, die Tarifgeltung ergebe sich sowohl aus der beiderseitigen Tarifbindung als auch aus der Verweisklausel im Arbeitsvertrag vom 29.05.1998. Er hat die Auffassung vertreten, die wörtliche Anwendung des Tarifvertrages, der ein Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt voraussetze, könne nicht überzeugen. In diesem Fall liefe Ziff. 7 des Tarifvertrages leer.

- 5 -

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 1.144,50 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.11.2010 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat dagegen beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat eingewandt, der Anspruch stehe dem Kläger nach dem Wortlaut der Tarifbestimmungen nicht zu. Nach Ziff. 2 des Tarifvertrages hätten Arbeitnehmer auf die Sonderzahlung nur dann Anspruch, wenn sie am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis ständen. Dies sei beim Kläger – Auszahlungstag sei der 30.11. – angesichts seines Ausscheidens zum 31.10.2010 nicht der Fall. Ziff. 7 des Tarifvertrages mit der Sonderbestimmung bei Ausscheiden aufgrund ordentlicher Arbeitgeberkündigung beschränke seinen Anwendungsbereich ausdrücklich auf Arbeitnehmer, „die einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen nach Ziff. 2“ hätten. Damit sei der Anspruch nicht gegeben.

Der Kläger hat dem entgegengehalten, dass – würde man die Voraussetzung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt auch bei Ziff. 6 und 7 des Tarifvertrags verlangen – diese Bestimmungen keinen Sinn machen würden. Ein Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wegen Erwerbsunfähigkeit aus seinem Arbeitsverhältnis ausscheide, jedoch am 30.11. noch in einem Arbeitsverhältnis stehe, habe bereits nach Ziff. 2 des Tarifvertrags Anspruch auf die Sonderzahlung; Ziff. 6 hätte es dann nicht bedurft. Dasselbe gelte für Ziff. 7: Wenn ein Arbeitnehmer am 30. November noch in einem Arbeitsverhältnis stehen müsste, bestünde der Anspruch schon nach Ziff. 2. Aus diesem Grund müsse auf diese Voraussetzung bei Ziff. 6 und 7 verzichtet werden.

Die Beklagte hat erwidert, die Argumentation des Klägers übersehe, dass auch ein früherer Auszahlungstermin denkbar sei, so dass die Tarifbestimmung durchaus Anwendungsfälle abdecke.

Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg – hat mit Endurteil vom 09.11.2011 wie folgt entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf 1.144,50 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, der Kläger sei nicht durch Kündigung der Beklagten am 31.10.2010 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, sondern aufgrund der Vereinbarung der Parteien vom 22.10.2010. Hierbei handle es sich um einen Aufhebungsvertrag, da im Verhältnis zur Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist abgekürzt worden sei. Damit sei der Anwendungsbereich der Ziff. 7 des Tarifvertrages nicht eröffnet. Nach Ziff. 2 stehe dem Kläger der Anspruch nicht zu, weil er zum Auszahlungszeitpunkt am 30.11. nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe. Ziff. 7 könne nicht dahingehend ausgelegt werden, dass auch eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag erfasst sei. Der Tarifvertrag differenziere nämlich zwischen Kündigungen, die im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers lägen, und solchen, die der Arbeitgeber ausgesprochen habe. Während Ziff. 2 bei Arbeitnehmerkündigung bereits diese im Auszahlungszeitpunkt vorhandene Beendigungserklärung den Anspruch auf die Sonderzahlung ausschließe, sehe Ziff. 7 bei Arbeitgeberkündigung eine anteilige Gewährung vor, wenn das Arbeitsverhältnis trotz der Kündigung im Auszahlungszeitpunkt noch bestanden habe. Vorliegend falle die Abkürzung der Kündigungsfrist maßgeblich in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers. Die tariflichen Voraussetzungen für die Zahlung der Sonderzahlung seien nicht erfüllt.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist den gewerkschaftlichen Prozessvertretern des Klägers ausweislich deren Empfangsbekanntnisses am 09.12.2011 zugestellt worden. Diese haben namens des Klägers mit Schriftsatz vom 29.12.2011, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt. Sie haben die Berufung mit am 09.02.2012 eingegangenem Schriftsatz vom 08.02.2012 begründet.

Zur Begründung seiner Berufung trägt der Kläger vor, das Arbeitsgericht habe nicht ausreichend beachtet, dass die Parteien sich in der Aufhebungsvereinbarung darauf geeinigt hätten, dass das Ausscheiden aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung erfolgt sei. Es beständen keine Anhaltspunkte dafür, dass eine solche Vereinbarung unzulässig sei. Die Vereinbarung lege ein Ausscheiden durch Arbeitgeberkündigung fest. Der Tarifvertrag müsse so verstanden werden, dass auch ein Arbeitnehmer, der wegen Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide, eine Sonderzahlung nach dem Zwölftelungsprinzip erhalte, auch wenn sein Ausscheiden vor dem 4. Quartal liege. Daraus lasse sich zwingend ablesen, dass die Voraussetzung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt für die in Ziff. 6 und 7 des Tarifvertrags geregelten Konstellationen nicht vorliegen müsse.

Der Kläger und Berufungskläger stellt im Berufungsverfahren – nach Reduzierung des eingeklagten Betrages infolge einer Durchschnittsberechnung der für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gezahlten Vergütung – zuletzt folgende Anträge:

1. Das Endurteil des ArbG Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 09. November 2011, Aktz. 6 Ca 43/11 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.121,59 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 2. November 2010 zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung des Klägers kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Beklagte beruft sich in Wiederholung und Vertiefung ihrer Argumentation auf die Gründe des angefochtenen Urteils und ihre erstinstanzliche Argumentation. Sie hält die Berufung angesichts dessen für unzulässig, dass sich diese nicht mit der Argumentation des Arbeitsgerichts auseinandersetze, die Sonderzahlung sei mangels Bestehens des Arbeitsverhältnisses am Stichtag nicht geschuldet. Die rechtlichen Überlegungen des Arbeitsgerichts seien korrekt, da Ziff. 7 des Tarifvertrages ausdrücklich auf Ziff. 2 verweise. Die Tarifparteien hätten Betriebstreue belohnen wollen. Der Kläger habe letztlich durch

Zustimmung zum Aufhebungsvertrag selbst dafür gesorgt, dass er zum Stichtag nicht mehr im Arbeitsverhältnis gestanden habe. Für eine Belohnung der Betriebstreue habe daher kein Anlass bestanden. Schließlich könne der Kläger die Forderung auch deswegen nicht mehr geltend machen, weil sich die Parteien im Vergleich darauf geeinigt hätten, dass nach ordnungsgemäßer Abrechnung alle Ansprüche erfüllt seien. Sie, die Beklagte, habe auch den Oktober ordnungsgemäß abgerechnet und ausgezahlt. Die Parteien hätten sorgfältig alle möglichen Ansprüche in den Vergleich aufgenommen und eine Abgeltungsklausel vereinbart. Dem Kläger stehe daher nichts mehr zu.

Der Kläger hat dem entgegengehalten, er habe sich in der Berufung mit den Entscheidungsgründen ausreichend auseinandergesetzt. Von Anfang an sei die Interpretation des Begriffs „anspruchsberechtigt“ Gegenstand der Argumentation gewesen; diese habe er in der Berufung angegriffen und wiederholt. Die Abgeltungsklausel im Vergleich erfasse den geltend gemachten Anspruch nicht, weil dieser zur ordnungsgemäßen Abrechnung gehöre, die nach dem Vergleich noch durchzuführen gewesen sei.

In der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht haben die Parteien unstreitig gestellt, dass dem Kläger nach den tariflichen Bestimmungen eine Forderung in Höhe von 1.121,59 € zustehe, wenn die tariflichen Voraussetzungen gegeben seien. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im Urteil des Arbeitsgerichts, die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht (Bl. 144 ff. d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist schon deswegen zulässig, weil das Arbeitsgericht sie im Urteil ausdrücklich zugelassen hat. Berufung und Berufungsbegründung sind insbesondere form- und

fristgerecht beim Landesarbeitsgericht eingereicht worden. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Berufung auch ausreichend im Sinne der §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 520 Abs. 3 ZPO begründet worden. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung allein damit begründet, dass die Voraussetzungen der Ziff. 7 des Tarifvertrages deswegen nicht vorlägen, weil der Kläger nicht durch Arbeitgeberkündigung, sondern durch Aufhebungsvertrag aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Dem ist der Kläger in der Berufung entgegengetreten. Das Arbeitsgericht hat dann unter II.1.b) der Entscheidungsgründe ergänzt, dass die Voraussetzungen der Ziff. 2 des Tarifvertrages nicht vorlägen. Dies behauptet aber auch der Kläger nicht. Er vertritt die Auffassung, Ziff. 7 sei dahingehend auszulegen, dass das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nicht zu den nach Ziff. 7 geregelten Zahlungsvoraussetzungen zähle. Damit hat sich das Arbeitsgericht – aufgrund seiner Rechtsansicht zu Recht und folgerichtig – aber nicht im einzelnen befasst. Demzufolge genügt es, dass der Kläger seine schon erstinstanzlich geäußerte dahingehende Rechtsauffassung in der Berufung wiederholt hat.

II.

Die Berufung ist, soweit der Kläger sie aufrechterhalten hat, in der Sache auch begründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf 10/12 der tariflichen betrieblichen Sonderzahlung in der zwischen den Parteien nicht mehr streitigen Höhe nach Überzeugung der Berufungskammer zu. Der Anspruch ergibt sich aus Ziff. 7 des Tarifvertrages über betriebliche Sonderzahlungen.

1. Der Anspruch ist nicht deswegen ausgeschlossen, weil die Tatbestandsvoraussetzung „durch eine Kündigung des Arbeitgebers“ nicht vorliegen würde. Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20.08.2010 gekündigt. Diese Kündigung haben die Parteien zum Anlass genommen, ein Ausscheiden mit verkürzter Kündigungsfrist zu vereinbaren. Sie haben hierbei ausdrücklich in Ziff. 1 vereinbart, dass ein Ausscheiden „aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung“ vorliege. Damit ist zwar der Ausscheidenszeitpunkt durch Vereinbarung vorgezogen; er ergibt sich nicht mehr unmittelbar aus der zunächst ausgesprochenen Kündigung. Dies ändert jedoch nichts daran, dass Anlass für das Ausscheiden die von der Beklagten

ausgesprochene Kündigung war. Zudem beruft sich der Kläger zu Recht darauf, dass die Parteien ausdrücklich vereinbart haben, dass diese Kündigung – wenn auch zu einem anderen als dem ursprünglichen Zeitpunkt – Ursache des Ausscheidens gewesen sei. Diese Vereinbarung der Parteien ist nicht zu beanstanden. Die Parteien haben auch nichts Unzutreffendes vereinbart; die Beklagte hat die Kündigung tatsächlich ausgesprochen. Die Abkürzung der Kündigungsfrist dient der Abwicklung dieser Kündigung, ändert aber am Charakter des Ausscheidenstatbestandes nichts. Es würde die Tatbestandsvoraussetzungen in Ziff. 7 des Tarifvertrages überspannen, würde man verlangen, dass das Ausscheiden durch eine Kündigung auch zum dort ausgesprochenen Zeitpunkt verwirklicht werden müsste.

2. Der Anspruch ist nicht deshalb zu versagen, weil der Kläger am vorgesehenen Auszahlungstag – dem 30.11. – nicht mehr im Arbeitsverhältnis stand.
 - a. Nach Überzeugung der Kammer kann diese in Ziff. 2 des Tarifvertrages niedergelegte Voraussetzung in der in Ziff. 7 geregelten Konstellation nicht zur Anwendung kommen.
 - b. Zwar deutet der Wortlaut des Tarifvertrages auf die von der Beklagten vertretene Auffassung hin. Ziff. 7 gilt danach nur für Arbeitnehmer, „die einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlung nach Ziff. 2 haben“. Sowohl der systematische Zusammenhang als auch Sinn und Zweck dieser Bestimmung zeigen jedoch, dass die Verweisung zu weit geht und diese zusätzliche Voraussetzung nicht vorliegen muss.
 - c. Zunächst zeigt dies die Fälligkeitsbestimmung in Satz 2 der Ziff. 7. Wäre das Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt Voraussetzung für den Anspruch auf die Sonderzahlung, wäre diese Bestimmung unverständlich. Sie könnte nur zur Anwendung kommen, wenn der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt oder später liegen würde – bei einem vor dem Auszahlungszeitpunkt liegenden Ausscheiden bestünde der Anspruch nach dieser Auffassung ja nicht. Diese Regelung würde also dazu führen, dass diejenigen Arbeitnehmer, die im 4. Quartal aufgrund Arbeitgeberkündigung aus dem Be-

trieb ausscheiden, die Leistung erst zu einem späteren Zeitpunkt erhalten als alle anderen Arbeitnehmer. Hierfür gibt es keine nachvollziehbare und sinnvolle Begründung. Offenbar sind die Tarifparteien davon ausgegangen, dass die Fälligkeitsbestimmung erforderlich ist. Sie ist aber nur dann sinnvoll, wenn die Zahlung auch bei einem Ausscheiden vor dem Auszahlungszeitpunkt erfolgen kann.

- d. Diese Interpretation wird auch durch den Wortlaut der Ziff. 7 insoweit gestützt, als ein Anspruch bestehen soll, wenn der Arbeitnehmer „im 4. Quartal des Jahres“ aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Wäre die Interpretation zutreffend, die ein Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt verlangt, gäbe dies zumindest dann kaum Sinn, wenn der Auszahlungszeitpunkt wie im Tarifvertrag vorgesehen am 30.11. des Jahres liegen würde. Ein Ausscheiden im 4. Quartal, aber vor dem 30.11., würde einen Anspruch ausschließen. Ein Ausscheiden zum 31.12. würde nach dem Zwölfteilungsprinzip auch in diesem Fall zur vollständigen Erfüllung des Anspruches führen – dieser wäre auch schon nach Ziff. 2 gegeben. Die Vorschrift hätte also nur einen Anwendungsbereich für ein Ausscheiden des Arbeitnehmers zwischen dem 30.11. und dem 30.12. eines Jahres. Beachtet man zudem, dass die Kündigungsfristen im Kraftfahrzeuggewerbe in Bayern nach § 2 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages vom 22.04.2008 (TR 5/10 – 150 ab 87) durchweg Beendigungen zum Ende eines Kalendermonats vorsehen, wäre der Anwendungsbereich der Vorschrift auf ein Ausscheiden zum 30.11. beschränkt; in diesem Fall bekäme der Arbeitnehmer einschränkend zu Ziff. 2 des Tarifvertrages nur 11/12 der Sonderzahlung. Es ist davon auszugehen, dass – hätten die Tarifparteien dies gewollt – sie eine sprachlich weit einfachere Formulierung als „Ausscheiden im 4. Quartal“ gewählt hätten.
- e. Der Beklagten ist darin Recht zu geben, dass die betriebliche Sonderzahlung nicht zwingend am 30.11. des Jahres ausgezahlt werden muss. Andere betriebliche Regelungen sind ausdrücklich zulässig. Legt man dies zugrunde, könnte der beschriebene Anwendungsbereich der Ziff. 7 größer sein. Die sich ergebenden Ergebnisse wäre aber widersinnig. Geht man etwa von einem Auszahlungszeitpunkt am 30.06. aus, dann bestünde nach Ziff. 2 des Tarifvertrages – das Vorliegen der weiteren Voraussetzungen unterstellt – ein Anspruch auf die volle Sonderzahlung,

wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitgeberkündigung zum 30.06., 31.07., 31.08. oder 30.09. aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden würde. Nur dann, wenn das Ausscheiden erst im 4. Quartal erfolgen würde, käme das Zwölfstelungsprinzip zur Anwendung – nicht aber angesichts des eindeutigen Wortlauts bei einem vorherigen Ausscheiden. Die Tarifparteien hätten eine Regelung getroffen, die auf eine Einschränkung der Zahlung bei längerer Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr hinauslaufen würde. Ein solches Ergebnis erscheint als widersinnig. Es steht dem auch in Ziff. 2 zum Ausdruck kommenden Zweck, die Betriebstreue zu belohnen, diametral entgegen. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifparteien ein solches Ergebnis gewollt haben.

- f. Nach alledem erscheint einzig diejenige Auslegung als sinnvoll, die für die Anwendung der Ziff. 7 trotz des Wortlautes auf das in Ziff. 2 enthaltene Tatbestandsmerkmal „am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen“ verzichtet. Geht man hiervon aus, hat der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.
3. Der Anspruch des Klägers besteht trotz der im Vergleich über das Ausscheiden vereinbarten Abgeltungsklausel. Dies gilt schon deswegen, weil die Parteien vereinbart haben, dass „ordnungsgemäß“ abzurechnen und die sich ergebende Vergütung an den Kläger auszuzahlen sei. Im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses war die Vergütung für Oktober 2010 aber noch nicht fällig. Diese Ziffer beschränkt die Abrechnungspflicht nicht auf die normale Oktobervergütung. Da die Sonderzahlung mit dem Ausscheiden fällig wird, fällt sie auch unter die Vereinbarung einer ordnungsgemäßen Schlussabrechnung des Arbeitsverhältnisses. Sie ist vom Wortlaut der Abgeltungsklausel damit nicht erfasst. Auch die Beklagte hat nicht behauptet, dass die Parteien bei Abschluss des Vergleiches über diese Sonderzahlung auch nur gesprochen hätten – geschweige denn, dass sie sich einig gewesen wären, diese sei nicht geschuldet. Unabhängig davon wäre bei beiderseitiger Tarifgebundenheit ein Verzicht des Klägers auf diesen tariflichen Anspruch nicht rechtswirksam (§ 4 Abs. 4 S. 1 TVG). Dies gilt unabhängig davon, ob er vom DGB-Rechtsschutz vertreten war. Es gibt keine Anhaltspunkte, dass der den Kläger vertretene Rechtssekretär im Namen der Gewerkschaft einen solchen Verzicht erklärt hätte und dass er zur Abgabe einer solchen Verzichtserklärung befugt

gewesen wäre. Auch fehlt es an einer den Verzicht billigenden Erklärung des Arbeitgeberverbandes.

4. Nach alldem steht der Anspruch dem Kläger in der zuletzt geltend gemachten, zwischen den Parteien nicht streitigen Höhe einschließlich der Zinsen zu.
5. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 7 ArbGG, 91 Abs. 1, 92 Abs. 1 ZPO entsprechend dem Unterliegen der Beklagten; die ursprüngliche Mehrforderung des Klägers ist geringfügig.
6. Die Zulassung der Revision rechtfertigt sich aus der Vielzahl der potentiell durch die Auslegung der Vorschrift betroffenen Rechtsverhältnisse.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Hiernach gilt:

1. Für den elektronischen Rechtsverkehr unter Zugriff auf das elektronische Gerichtspostfach des Bundesarbeitsgerichts ist die Kommunikationssoftware "Elektronisches Gerichts- und Verwaltungspostfach" zu nutzen, die Nutzer über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts lizenzkostenfrei herunterladen können. Vor der Nutzung dieses Programms ist den [Lizenzbedingungen](#) ö (Anhang 1 zu dieser Bekanntmachung) zuzustimmen.

2. Da elektronischer Rechtsverkehr unter Nutzung des elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfaches für eine sichere und nachvollziehbare Kommunikation die zumindest zeitweilige Verarbeitung personenbezogener Daten voraussetzt, erfordert der elektronische Rechtsverkehr unter Zugriff auf das elektronische Gerichtspostfach die Zustimmung zu einer [Datenschutzerklärung](#) ö (Anhang 2 zu dieser Bekanntmachung).

3. Aus technischen und organisatorischen Gründen dürfen einer Nachricht nicht mehr als 100 Dateien angehängt werden, deren Gesamtvolumen 30 Megabyte nicht überschreiten darf.

4. Bei der Übermittlung soll, sofern bekannt, in dem Betreff der Nachricht das gerichtliche Aktenzeichen angegeben werden; bei verfahrenseinleitenden elektronischen Dokumenten und in Fällen, in denen das gerichtliche Aktenzeichen sonst noch nicht bekannt sein kann, soll die jeweilige Verfahrensart (z.B. Klage, Revisionsschrift, Beschwerde) schlagwortartig angegeben werden.

5. Die elektronische Nachricht soll enthalten

a) das gerichtliche Aktenzeichen, bei Neueingängen die schlagwortartige Bezeichnung der Verfahrensart

- b) eine schlagwortartige Bezeichnung des Inhalts und
- c) die Kurzbezeichnung der Hauptbeteiligten.

6. Der Übermittler einer Nachricht ist dafür verantwortlich, dass die Nachricht selbst und die angehängten Dateien keine schädlichen aktiven Komponenten (Viren, Trojaner, Würmer etc.) enthalten; eine Datei mit schädlichen aktiven Komponenten gilt auch dann als nicht zugegangen, wenn die Datei im übrigen den in § 2 Abs. 2, 4 und 5 festgelegten Formatstandards entspricht.

7. Die durch das elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfach erstellten Übermittlungs-, Send- und Empfangsbestätigungen beziehen sich auf die Tatsache, dass der in der jeweiligen Bestätigung beschriebene Kommunikationsvorgang zu dem angegebenen Zeitpunkt stattgefunden hat. Durch diese Bestätigungen wird insbesondere nicht zugleich bestätigt, dass die übermittelten Dokumente in einem zugelassenen Format vorgelegt worden sind oder sonst keine Hindernisse für eine Weiterverarbeitung (Viren o.ä.) bestehen.

8. Als Bedingung für den elektronischen Rechtsverkehr mit dem Bundesarbeitsgericht im Sinne des § 3 gelten alle Beschränkungen und Voraussetzungen, die aus der Nutzung der Software "Elektronisches Gerichts- und Verwaltungspostfach" als technisch unabweisbar folgen, und zwar auch insoweit, als sie Vorstehend nicht ausdrücklich bezeichnet sind.

Weitere Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Vetter
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hubmann-Bähr
Ehrenamtliche
Richterin

Adacker
Ehrenamtlicher
Richter