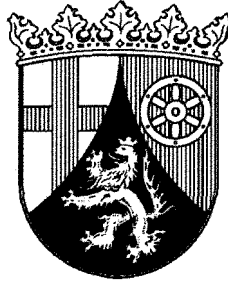


Aktenzeichen:
6 Ca 289/22



Verkündet am:
22.12.2022

...
Justizbeschäftigter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

- AUSWÄRTIGE KAMMERN PIRMASENS -

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Mdt. Z. K.	Stücksprache	Arzt Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Pirmasens		
10. JAN. 2023		
Fristen	Termine	Bearbeitet
- Kläger -		

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Alleestraße 58,
66953 Pirmasens

gegen

Firma

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern - Auswärtige Kammern Pirmasens - auf die mündliche Verhandlung vom 22. Dezember 2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 183,45 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2022 zu zahlen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 183,45 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung von Transformationsgeld.

Der Kläger ist bei der Beklagten in der Ausbildung zum Industriekaufmann.

Mit Schreiben vom 01. Juli 2021 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, dass mit dem "Ausbildungsstart auch wieder der Schultag" beginnt. "Ihr Einschulungstag ist am 30.08.2021 um 8:00 Uhr im Saal M 204 im 2. Stock des orangefarbenen Modulbaus".

Laut Ausbildungsvertrag begann das Ausbildungsverhältnis am 01.09.2021.

Auf das Ausbildungsverhältnis findet der Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (TV T. – Zug) vom 9. Februar 2018 i. d. F. vom 31. März 2021 Anwendung.

In § 2 Nr. 3 TV T-Zug ist folgendes geregelt:

"Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt

dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf ein Transformationsgeld (T-Geld).

...

Im Jahr 2022 beträgt das T-Geld 18,4 % eines Monatsentgeltes bzw. der Ausbildungsvergütung".

Der Kläger erhielt im Februar 2022 eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 997,00 € brutto.

Das T.-Geld wurde an ihn nicht gezahlt.

Der Kläger trägt vor,

er erfülle die Voraussetzungen des § 2 Nr. 3 TV T – Zug.

Er habe zum Stichtag am 28. Februar 2022 in einem Ausbildungsverhältnis mit der Beklagten gestanden. Außerdem habe er zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört.

Tatsächlich habe das Ausbildungsverhältnis mit dem 1. Schultag, am Montag, den 30.08.2021 begonnen. Nach dem dualen System der Berufsausbildung finde die Berufsausbildung nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Berufsschule statt. Ferner bestimme das BBiG in § 15 Abs. 2 in der seit 01.01.2020 geltenden Fassung ausdrücklich, dass Berufsschulunterrichtszeiten auf die Ausbildungszeit angerechnet würden.

Außerdem sei es die Beklagte gewesen, die mit Schreiben vom 1. Juli 2021 die Weisung erteilt habe, dass er am 30.08.2021 um 8:00 Uhr in der Berufsschule zu erscheinen habe. Die Beklagte könne aber nur Weisungen im bestehenden Berufsausbildungsverhältnis erteilen. Daher läge es auf der Hand, dass das Vertragsverhältnis/Berufsausbildungsverhältnis bereits am 30.08.2021 begonnen habe. Somit

habe er am 28. Februar 2022 dem Betrieb der Beklagten mehr als 6 Monate angehört.

Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass das Ausbildungsverhältnis erst am 01.09.2022 begonnen habe, habe er einen Anspruch auf das Transformationsgeld. Denn auch in diesem Falle habe er dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört. Fristbeginn sei dann der 01.09.2022 0:00 Uhr und die Sechsmonatsfrist wäre am 28.02.2022 24:00 Uhr abgelaufen. Er habe daher just am Stichtag 28. Februar 2022 die Betriebszugehörigkeitsfrist von 6 Monaten erfüllt, sodass er auch einen Anspruch aus dem Tarifvertrag habe, wenn das Ausbildungsverhältnis tatsächlich erst am 01.09.2021 begonnen habe.

Dies gelte insbesondere auch dann, wenn man annähme, dass der Monat mit 30 Tagen zu berechnen sei. Der Tarifvertrag bestimme nicht wie die Frist von 6 Monaten zu berechnen sei. Nach § 191 BGB werde der Monat mit 30 Tagen berechnet. Dann wäre die Sechsmonatsfrist nach 180 Tagen und somit am 27. Februar 2022 abgelaufen.

Bei Anwendung der §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 BGB komme man zum Ergebnis, dass der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt habe und dem Betrieb am 28.02.22 6 Monate angehört habe.

Letztlich komme es aber hierauf nicht an, da das Ausbildungsverhältnis bereits am 30.08.2022 mit dem 1. Schultag begonnen habe und daher in jedem Fall zum 28.02.2022 das Ausbildungsverhältnis mehr als 6 Monate ununterbrochen bestanden habe.

Der Anspruch auf T.- Geld bestehe in einer Höhe von 183,45 € brutto. Dieser Betrag sei spätestens am 01.03.2022 fällig gewesen und somit schulde die Beklagte ab diesem Zeitpunkt Verzugszinsen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 183,45 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2022 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor,

der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung des Transformationsgeldes für das Jahr 2022.

Nach § 2 Ziffer 3 des Tarifvertrages zum Tariflichen Zusatzgeld stehe Beschäftigten und Auszubildenden, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, je Kalenderjahr ein Anspruch auf Zahlung des Transformationsgeldes zu.

Während die 1. Anspruchsvoraussetzung gegeben sei, fehle es an der 2. Anspruchsvoraussetzung:

§ 2 Ziffer 3 Abs. 1 TV T-Zug verlange für das Entstehen des Anspruchs eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten am Stichtag des 28. Februars.

Entscheidend sei demnach, wann der Beschäftigte in den Betrieb eingetreten sei. Dabei zähle als Beginn der Zugehörigkeitsdauer gemäß § 187 Abs. 2 BGB der Tag des Eintritts in das Ausbildungsverhältnis mit. Das Ende der nach Monaten gerech-

neten Zeitstaffel werde gemäß § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des Tages des 6. Monats erreicht, der dem Tag vorhergeht, der durch sein Datum mit dem Anfangstag der Frist entspricht.

Das mit dem Kläger bestehende Berufsausbildungsverhältnis habe am 01.09.2021 begonnen. Die 6-monatige Betriebszugehörigkeit ende mit Ablauf des 28.02.2022, sodass der Kläger erst am 01.03.2022 sechs volle Monate dem Betrieb angehört habe.

Soweit der Kläger auf die Neuaufnahme der Schüler in der Berufsschule am 30.08.2021 abstellen wolle für den Beginn des Ausbildungsverhältnisses, so sei dies unrichtig.

Anspruchsvoraussetzung sei die 6-monatige Betriebszugehörigkeit. Der Berufsschulstermin am 30.08.2021 habe auf das mit der Beklagten bestehende Ausbildungsverhältnis keinen Einfluss. Es handele sich nur um einen reinen Organisationsstermin der Berufsschule, bei dem die Klassen aufgeteilt worden seien, es sei kein Pflichttermin gewesen.

Es liege auch kein Fall von § 15 Abs. 2 BBiG vor.

Selbst wenn man auf den 30.08.2021 abzustellen hätte, wären auch in diesem Fall die 6 Monate Betriebszugehörigkeit nicht erreicht.

Nur bei einem Beginn des Ausbildungsverhältnisses spätestens am 28.08. des Vorjahres könne eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten zum Stichtag 28. Februar aufgrund der Fristenregelungen des BGB erreicht werden.

Die Fristenberechnungen der Klägerin unter Ziffer II. 1. b), bb) und cc) fänden im Gesetz keine Stütze.

Die in § 2 Ziffer 3 TV T-Zug formulierte Tarifnorm sei in der Weise auszulegen und anzuwenden, wie sie von den tarifvertragsschließenden Parteien gemeinsam gewollt gewesen sei.

Die Tarifvertragsparteien hätten bei der Formulierung des Tariftextes in § 2 Ziffer 3 TV T-Zug die Fristenberechnung nach BGB zugrunde gelegt. Gewollt sei als Anspruchsvoraussetzung eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten und zwar bereits am 28.02. eines Jahres gewesen.

Unter Ziffer III. „Das Transformationsgeld“, Nr. 1 „Anpruchsvoraussetzungen“, lit. b „Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres“ erläutere die tarifvertragsschließende Partei, der Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V., die Berechnung der 6-Monatsfrist nach BGB und führe im „Praxishinweis“ aus, dass sich für Auszubildende aus den zuvor in der Kommentierung ausgeführten Fristenberechnungen ergebe, dass diese bei einem Beginn des Ausbildungsverhältnisses zum 01. September des Vorjahres keinen Anspruch auf Zahlung des T-Geldes im ersten Ausbildungsjahr hätten.

Davon sei auch die andere tarifvertragsschließende Partei, die IG Metall, ausgegangen.

Im Pilotbezirk NRW sei am 14. Juni 2021 eine "Gemeinsame Orientierung der Tarifvertragsparteien zum Tarifergebnis vom 30. März 2021" entstanden, wo es zum Thema sechsmonatige Betriebszugehörigkeit beim T-Geld heiße:

„Sechsmonatige Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung beim T-Geld

Die Tarifvertragsparteien haben das neu geschaffene T-Geld aus Gründen der Klarheit und Vereinfachung vollumfänglich den Regelungen für das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) unterworfen. Hierzu gehöre auch die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung. Dadurch entstehe die Frage, ob Beschäftigte

und Auszubildende einen Anspruch auf T-Geld haben, deren Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis am 1. September des Vorjahres begonnen hat.

Unabhängig von der juristischen Fristenberechnung besteht - insbesondere bei Auszubildenden - die personalpolitische Möglichkeit, das T-Geld in einem solchen Fall in für die Beschäftigten / Auszubildenden günstiger Anwendung zu zahlen.“

Der Pilotabschluss in NRW am 31. März 2021 sei 1:1 im Bezirk M+E Mitte (Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und vem.die arbeitgeber e.V.) übernommen worden.

Die Tarifvertragsparteien hätten das gleiche Verständnis des übernommenen Tarifabschlusses wie die Tarifvertragsparteien in NRW. Dies ergebe sich auch aus dem Hinweis im Vorwort der Erläuterungen zum TV-T-Zug (vgl. dort S. 4 2. Absatz)

Im aktuellen Tarifabschluss vom Dezember 2022 zur Zahlung der Inflationsausgleichsprämie hätten die Tarifvertragsparteien bewusst eine andere Regelung für die Auszubildenden getroffen. Bei der Inflationsausgleichsprämie gebe es - im Unterschied zur ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit für Beschäftigte - für Azubis keine Vorbeschäftigungszeit. § 5 TV IAP laute schlicht:

„§ 5 Auszubildende

Auszubildende, die am Stichtag in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie I und II in Höhe von jeweils 550 Euro.

Diese Inflationsausgleichsprämien werden zeitgleich mit den Inflationsausgleichsprämien für die Beschäftigten ausgezahlt. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Auszubildende 275 Euro.“

Für das T-Geld gelte folglich:

Nach den §§ 187 Abs. 2 Satz 1, 188 Abs. 2, 2. Alternative BGB könnten im Laufe des 28.02. nicht volle 6 Monate Betriebszugehörigkeit erreicht werden, auch nicht am 28.02. um 24 Uhr, sondern lägen erst am 01.03. 0 Uhr voll und unterunterbrochen erreicht vor. Denn der Monat sei erst beendet, wenn die letzte Zeiteinheit seines letzten Tages abgelaufen sei, d. h. mit Beginn der ersten Zeiteinheit des ersten Tages des folgenden Monats. Dies bedeute, dass die 6 Monate Betriebszugehörigkeit abgelaufen seien mit Beginn der ersten Zeiteinheit des ersten Tages des nachfolgenden Monats, somit am 01.03. 0:00 Uhr.

So hätten es die Tarifvertragsparteien gemeint.

Das Fehlen der Worte „länger als“ oder „mehr als“ sei insoweit unschädlich, da nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien im Rahmen der geforderten sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit - unter Zugrundelegung der Monatsfristenberechnung nach BGB - diese 6 Monate erst vollständig ablaufen müssten, bevor der Anspruch entstehe.

Die Tarifvertragsparteien hätten in § 2 Ziffer 3 TV T-Zug eine Frist von 6 Monaten geregelt und seien dabei von der Fristenberechnung nach BGB ausgegangen.

Die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichtes in seiner Entscheidung vom 16.06.1966 stünden der diesseitigen Auffassung nicht entgegen.

Das BAG führe im Ergebnis aus, dass der volle Urlaubsanspruch erst am 01.07. um 0 Uhr entstehen könne. Denn das Arbeitsverhältnis des damaligen Klägers endete mit Ablauf des 30.06. 24 Uhr.

Entgegen dem klägerischen Vortrag gehe sie nicht „selbst davon aus“, dass die Ausbildung am 30.08.2021 begonnen habe. Der Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses am 01.09.2021 ergebe sich aus dem von dem Kläger selbst vorgelegten

Berufsausbildungsvertrag. Wie aber bereits dargelegt, hätte der Kläger am 28.02.2022 auch – und gerade – nicht 6 Monate dem Betrieb angehört, wenn das Ausbildungsverhältnis am 30.08.2021 begonnen hätte. Dies ergebe sich aus der Fristenberechnung nach BGB.

Auch wenn es für den Klägervertreter „denklogisch“ sei, dass der 6-Monatszeitraum früher erfüllt sei, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 01.09.2021 beginne, so spiegele sich diese Denklogik nicht in der Fristenberechnung nach BGB wider.

Unstreitig sei zwischen den Parteien, dass bei Ausbildungsbeginn am 01.09.2021 die 6-Monatsfrist mit Ablauf des 28.02.2022 endete.

Etwas Anderes ergebe sich auch nicht aus dem von dem Kläger zitierten Urteil des BAG vom 19.08.1965, Az.: 2 AZR 448/64.

Dort führe das BAG aus, dass der damalige Kläger sein 65. Lebensjahr mit Ablauf des 31.08. vollendete. So habe der Ruhestand erst ab dem 01.09. 0:00 Uhr eintreten können. Wie sich aus der Fristenregelung des BGB ergibt, zähle der Zeitpunkt des Ablaufs des Tages, also 24:00 Uhr, noch zu dem ablaufenden Tag.

So sei es auch vorliegend. Der Zeitpunkt 28.02.2022, 24:00 Uhr, zähle noch zum 28.02.2022.

Nach § 2 Ziffer 3 des TV zum tariflichen Zusatzgeld muss der Auszubildende am 28.02. eines Kalenderjahres „dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben“ nach § 188 Abs. 2 BGB. Das bedeute, dass die 6 Monate Betriebszugehörigkeit abgelaufen seien mit Beginn der ersten Zeiteinheit des ersten Tages des nachfolgenden Monats, somit am 01.03. 0:00 Uhr.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat Erfolg.

I.

Der Kläger hat einen Anspruch auf ein Transformationsgeld gemäß § 2 Nr. 3 TV T-Zug in Höhe von 183,45 EUR.

§ 2 Nr. 3 TV T-Zug setzt zum einen voraus, dass der Auszubildende am 28. Februar des Kalenderjahres in einem Ausbildungsverhältnis steht und zum anderen, dass er zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört hat.

1. Unstreitig stand der Kläger am 28.02.2022 in einem Ausbildungsverhältnis.
2. Auch hat er am 28.02.2022 dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört.

Die Berechnung der 6-Monatsfrist beginnt gemäß § 187 Abs. 2 Satz 1 BGB am 01.09.2021, da für den Beginn des Ausbildungsverhältnisses der Beginn des Tages maßgebend ist, also der 01.09.2021 (BAG 02.11.1978 - 2 AZR 74/77 -). Also wird bei der Berechnung der Frist dieser Tag, der 01.09.2021, mitgerechnet.

Die 6-monatige Angehörigkeit endet daher mit dem Ablauf desjenigen Tages des sechsten Monats, der dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht, § 188 Abs. 2, 2. Alt. BGB (vgl. auch die Berechnung der Wartezeit gemäß § 1 KSchG, KR-Rachor, 12. Aufl., § 1 KSchG, Rz. 107f).

Die Anwendung dieser Fristenberechnung ist zwischen den Parteien unstreitig. Auch gibt der Tarifvertrag keine andere Fristenberechnung vor, so dass die §§

186 ff BGB zur Anwendung kommen (BAG 02.11.1978 - 2 AZR 74/77, Rz. 20; BAG 19.08.1965 - 2 AZR 448/64).

Zwischen den Parteien ist lediglich streitig, ob der Kläger dem Betrieb bereits am 28. Februar 2022 ununterbrochen 6 Monate angehört hat.

Da die 6-monatige Angehörigkeit mit dem Ablauf desjenigen Tages des sechsten Monats, der dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht i.V.m. § 188 Abs. 3 BGB, endet die Frist am 28. Februar.

Die Frist begann am 01.09.2021, dem Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Der Tag der dem 01.09. vorhergeht ist der 31.08. Da der Februar jedoch keine 31 Tage hat, endet die Frist gemäß § 188 Abs. 3 BGB mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats. Dies ist im Jahr 2022 der 28. Februar.

Damit gehört der Kläger mit Ablauf des 28. Februar 2022 dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate an, da im Sinne des § 188 BGB der Ablauf des dort jeweils näher bezeichneten Tages einen Teil der zeitlichen Einheit des Tages bildet und mit diesem auch einen Teil der jeweils in Frage kommenden Frist.

Der "Ablauf des Tages" gehört weder keinem Zeitraum an, noch dem folgenden Tag.

Dies entspricht auch dem Sinn der fristenrechtlichen Regelung des bürgerlichen Rechts. Dieses fasst, wie schon in den Motiven des ersten Entwurfs des Bürgerlichen Gesetzbuchs gesagt ist (s. Mugdan, Die gesamten Materialien zum BGB für das Deutsche Reich, Band 1 S. 508), den Begriff der Frist als einen "abgegrenzten Zeitraum" auf; in der Rechtsprechung des Reichsgerichts ist daher unter einer Frist zu Recht gleichfalls eine abgegrenzte, genau bestimmte oder doch bestimmbare Zeiteinheit verstanden worden (RGZ 120, 362; Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil, 15. Auflage, Halbband 2, S. 1355). Zu einer solchen

abgegrenzten Zeiteinheit gehören feste Anfangs – und Endzeitpunkte, die, jedenfalls für die rechtliche Ordnung, ihre Begrenzungsfunktion nur erfüllen, wenn sie zu der jeweils abzugrenzenden Zeiteinheit hinzugehören. Der Ablauf des Tages kann daher nicht keinem Zeitraum zugehören. Ebenso wenig kann er dem folgenden Tag zu gehören. Der Ablauf des Tages kann nur auf einen realen Zeitablauf gelegt werden. Wenn die in § 188 BGB getroffene fristenrechtliche Ordnung aus Gründen der vereinfachten Fristberechnung das Fristende auf den Ablauf des Tages bezogen wird, so liegt dem die selbstverständliche Annahme zugrunde, dass auch das auf das Fristende fallende rechtliche Ereignis sich innerhalb – nicht außerhalb – des zeitlichen Geschehens vollziehe. Daraus kann notwendigerweise nur gefolgert werden, dass auch der Ablauf des Tages und damit das Fristende zur größeren zeitlichen Einheit des Tages bzw. der jeweiligen Frist zuzurechnen ist (BAG, Urteil vom 16.06.1966 – 5 AZR 521/65, Randziffer 15, 17; juris).

Für diese Auffassung spricht auch der Wortlaut der tariflichen Regelung. Diese besagt, dass der Kläger einen Anspruch auf das Transformationsgeld hat, wenn er am 28. Februar des jeweiligen Kalenderjahres dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört. In der tariflichen Regelung ist gerade nicht geregelt, dass der Kläger länger als 6 Monate dem Betrieb angehörig sein muss, oder dass nach 6 Monaten ein entsprechender Anspruch besteht.

Zwar hat die Beklagte vorgetragen, dass die tarifvertragsschließende Partei, der Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V. in der Kommentierung zum Transformationsgesetz unter Ziffer III. "Das Transformationsgeld", Nr. 1 "Anspruchsvoraussetzungen", lit. b "Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres" im "Praxishinweis" ausgeführt hat, dass bei einem Beginn des Ausbildungsverhältnisses zum 01. September des Vorjahres kein Anspruch auf Zahlung des T-Geldes im ersten Ausbildungsjahr bestehe.

Davon sei auch die andere tarifvertragsschließende Partei, die IG Metall, ausgegangen.

Im Pilotbezirk NRW sei am 14. Juni 2021 eine "Gemeinsame Orientierung der Tarifvertragsparteien zum Tarifergebnis vom 30. März 2021" entstanden, wo es zum Thema sechsmonatige Betriebszugehörigkeit beim T-Geld heiße:

„Sechsmonatige Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvorraussetzung beim T-Geld

Die Tarifvertragsparteien haben das neu geschaffene T-Geld aus Gründen der Klarheit und Vereinfachung vollumfänglich den Regelungen für das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) unterworfen. Hierzu gehöre auch die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung. Dadurch entstehe die Frage, ob Beschäftigte und Auszubildende einen Anspruch auf T-Geld haben, deren Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis am 1. September des Vorjahres begonnen hat.

Unabhängig von der juristischen Fristenberechnung besteht - insbesondere bei Auszubildenden - die personalpolitische Möglichkeit, das T-Geld in einem solchen Fall in für die Beschäftigten / Auszubildenden günstiger Anwendung zu zahlen.“

Der Pilotabschluss in NRW am 31. März 2021 sei 1:1 im Bezirk M+E Mitte (Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und ver.di arbeitgeber e.V.) übernommen worden.

Die Tarifvertragsparteien hätten das gleiche Verständnis des übernommenen Tarifabschlusses wie die Tarifvertragsparteien in NRW. Dies ergebe sich auch aus dem Hinweis im Vorwort der Erläuterungen zum TV-T-Zug (vgl. dort S. 4 2. Absatz)

Im aktuellen Tarifabschluss vom Dezember 2022 zur Zahlung der Inflationsausgleichsprämie hätten die Tarifvertragsparteien bewusst eine andere Regelung für die Auszubildenden getroffen. Bei der Inflationsausgleichsprämie gebe es - im Unterschied zur ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit für Beschäftigte - für Azubis keine Vorbeschäftigungszeit. § 5 TV IAP laute schlicht:

„§ 5 Auszubildende

Auszubildende, die am Stichtag in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie I und II in Höhe von jeweils 550 Euro.

Diese Inflationsausgleichsprämien werden zeitgleich mit den Inflationsausgleichsprämien für die Beschäftigten ausgezahlt. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Auszubildende 275 Euro.“

Für das T-Geld gelte folglich:

Nach den §§ 187 Abs. 2 Satz 1, 188 Abs. 2, 2. Alternative BGB könnten im Laufe des 28.02. nicht volle 6 Monate Betriebszugehörigkeit erreicht werden, auch nicht am 28.02. um 24 Uhr, sondern lägen erst am 01.03. 0 Uhr voll und ununterbrochen erreicht vor. Denn der Monat sei erst beendet, wenn die letzte Zeiteinheit seines letzten Tages abgelaufen sei, d. h. mit Beginn der ersten Zeiteinheit des ersten Tages des folgenden Monats. Dies bedeute, dass die 6 Monate Betriebszugehörigkeit abgelaufen seien mit Beginn der ersten Zeiteinheit des ersten Tages des nachfolgenden Monats, somit am 01.03. 0:00 Uhr.

So hätten es die Tarifvertragsparteien gemeint.

Jedoch stimmt diese Auslegung der Beklagten bzw. der Tarifvertragsparteien weder mit dem Tarifwortlaut noch den gesetzlichen Vorschriften überein.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. vom 19.9.2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 30, BAGE 124, 110; vom 7.7.2004 - 4 AZR 433/03 - BAGE 111, 204, 209; vom 8.9.1999 - 4 AZR 661/98 - BAGE 92, 259, 263) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 22.04.2010 - 2 AZR 962/08 -).

Der Wille der Tarifvertragsparteien ist nur insoweit von rechtlicher Bedeutung, als er in der Tarifnorm seinen erkennbaren Ausdruck gefunden hat (z. B. BAG vom 9.7.1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt; vom 25.8.1982 - 4 AZR 1072/79 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG Auslegung; Breier/Dassau/Kiefer u.a., TV-L, 6.1. Auslegungsgrundsätze).

Erst wenn der Tarifwortlaut nicht eindeutig ist, ist der in den tariflichen Normen zum Ausdruck kommende Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen (DLW-Pfeiffer, 15. Aufl., Kap.11, Rdnr. 125).

Unter Anwendung dieser Grundsätze ist davon auszugehen, dass der Kläger am 28.02.2022 6 Monate dem Betrieb angehört hat.

Der Tarifwortlaut ist insoweit eindeutig.

"Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf ein Transformationsgeld (T-Geld).

...

Im Jahr 2022 beträgt das T-Geld 18,4 % eines Monatsentgeltes bzw. der Ausbildungsvergütung".

Wie bereits oben ausgeführt, lief die Frist der 6-monatigen Angehörigkeit gemäß § 188 Abs. 2, 2. Alt. BGB mit Ablauf des 28.02.2022 ab. Da der Zeitpunkt des Ablaufs eines Tages rechtlich noch zu diesem Tage gehört und damit zu der Frist, in die der Tag fällt, hat der Kläger am 28. Februar 2022 dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört.

Insbesondere gehen die Tarifvertragsparteien unstreitig von der Anwendung der §§ 186 ff BGB aus, wie von der Beklagten vorgetragen. Andere Regelungen finden in dem Tarifvertrag auch keinen Niederschlag.

Soweit die Tarifvertragsparteien sowohl in der Kommentierung wie auch in der "Gemeinsamen Orientierung der Tarifvertragsparteien" von einer anderen Berechnung der 6-Monatsfrist ausgegangen sind, kann dies vorliegend den Anspruch nicht hinfällig machen.

Mangels eines nicht eindeutigen Tarifwortlauts kommt dem Willen der Tarifvertragsparteien keine rechtliche Bedeutung zu.

Darüber hinaus ergibt weder die Kommentierung noch die "Gemeinsame Orientierung der Tarifvertragsparteien", dass die Tarifvertragsparteien den Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr kein Transformationsgeld zukommen lassen wollten. Vielmehr gingen die Tarifvertragsparteien fälschlicherweise davon aus, dass die Fristenregelungen der §§ 186 ff BGB gegen einen solchen Anspruch sprechen.

In der "Gemeinsamen Orientierung der Tarifvertragsparteien" wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass "unabhängig von der juristischen Fristenberechnung - insbesondere bei Auszubildenden - die personalpolitische Möglichkeit besteht, das T-Geld in einem solchen Fall in für die Beschäftigten / Auszubildenden günstiger Anwendung zu zahlen."

Der Tarifregelung kann daher gerade nicht der Wille entnommen werden, dass bei einem Ausbildungsbeginn am 1. September des Vorjahres die Zahlung des Transformationsgeldes am 28. Februar des laufenden Jahres nicht gewollt war. Vielmehr sind die Tarifvertragsparteien von einer falschen Fristenberechnung ausgegangen.

Zudem hat die Tarifvertragspartei IG Metall Bezirk Mitte mit Schreiben vom 19.12.22 erklärt, dass gerade keine Aussage zur juristischen Frage des Fristablaufs getroffen worden sei. Vielmehr sei dies offengelassen worden, "Unabhängig von der juristischen Fristenberechnung...". Etwas Anderes ergebe sich auch nicht aus der "Gemeinsamen Orientierung", da diese erst am 14. Juni 2021 entstanden sei, also erheblich nach der Übertragung des Pilotabschlusses. Sie habe den regionalen Tarifvertragsparteien also weder zu diesem Zeitpunkt bekannt sein können, noch sei sie später Gegenstand gemeinsamer Erörterungen gewesen.

Diese Erklärung stützt daher die Rechtsauffassung des Gerichts, dass dem Tarifvertrag gerade nicht entnommen werden kann, dass die Zahlung des Transformationsgelds bei Ausbildungsbeginn am 01.09. im 1. Ausbildungsjahr nicht gewollt war. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien das Entstehen des Anspruchs der Fristenberechnung gemäß den §§ 286ff BGB überlassen. Die tarifvertragsschließende Partei, der Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie, ist jedoch von einer falschen Fristberechnung ausgegangen und kam so zu dem Schluss, dass ein Anspruch nicht besteht. Dies hat in den Erläuterungen und der "Gemeinsamen Orientierung" seinen Niederschlag gefunden.

Folglich ist ein entgegengesetzter Wille zum Tarifwortlaut weder ersichtlich noch hat er in der tariflichen Regelung seinen Niederschlag gefunden.

Dies steht auch nicht im Widerspruch zu den Voraussetzungen für die Inflationsausgleichsprämie, die eine andere Zielsetzung hat.

Folglich hat der Kläger am 28.02.2022 dem Betrieb der Beklagten ununterbrochen 6 Monate angehört, da die 6-Monatsfrist mit Ablauf des 28. Februar geendet hat (§ 188 Abs. 2, 2. Alt i.V.m. § 188 Abs. 3 BGB) und somit der Kläger über den gesamten Tag des 28. Februar 2022 dem Betrieb 6 Monate angehört hat.

Vorliegend kann daher dahinstehen, ob das Ausbildungsverhältnis bereits aufgrund des Schulbesuchs am 30.08.2021 begonnen hat, da bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses am 01.09.2021 bereits die 6-Monatsfrist am 28. Februar 2022 erfüllt war.

3. Da die Anspruchsvoraussetzungen für das Transformationsgeld gegeben sind, hat der Kläger im Jahr 2022 einen Anspruch auf Transformationsgeld in Höhe von 18,4 % der Ausbildungsvergütung (997,- EUR). Dies entspricht unstreitig dem eingeklagten Betrag von 183,45 EUR.

4. Der Zinsanspruch beruht auf den §§ 286, 288, 247 BGB.

II.

Die unterlegene Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO zu tragen.

III.

Die Streitwertentscheidung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Der Streitwert war entsprechend der Klageforderung festzusetzen.

IV.

Die Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 2 b ArbGG zuzulassen, da die Rechtssache Rechtsstreitigkeiten betrifft über die Auslegung eines Tarifvertrags, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Arbeitsgerichts Kaiserslautern hinaus erstreckt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden. Das Rechtsmittel muss als elektronisches Dokument übermittelt werden, wenn es durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht wird. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufung ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich bzw. in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

...

Dokument unterschrieben
von:
am: 10.01.2023 07:45

Beglaubigte Abschrift

