

Aktenzeichen
4 Ca 494/16

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
13.07.2016

Salmanis
Urkundsbeamte der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bielefeld
Im Namen des Volkes
Urteil

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bielefeld	
19. JULI 2016 06. 21.07.	
Erledigt	Fristen + Termine Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre Röder, Radusch und Clasvorbeck DGB RECHTSSCHUTZ GmbH,
Büro Bielefeld, Marktstraße 8, 33602 Bielefeld

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bielefeld
auf die mündliche Verhandlung vom 13.07.2016
durch die Richterin Dr. Wullenkord als Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richter Wittland und die ehrenamtliche Richterin Burkert

4 Ca 494/16

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 70,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.12.2015 an die Klägerin zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 70,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung für die Beklagte wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Höhe des der Klägerin aufgrund Tarifvertrags zustehenden Weihnachtsgeldes.

Die Klägerin ist seit dem 01.01.1999 bei der Beklagten zunächst als Auszubildende zur Bäckereifachverkäuferin und sodann (ab dem Jahr 2002) als Bäckereifachverkäuferin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Bäckerhandwerk in NRW vom 01.01.2012 (im Folgenden: MTV) Anwendung. § 11 MTV enthält Urlaubsregelungen einschließlich folgenden Satzes:

„Zur Betriebszugehörigkeit zählt die im Betrieb verbrachte Zeit einschließlich der Ausbildungszeit.“

§ 12 MTV regelt die Zahlung von Urlaubsgeld. § 13 MTV, der im Hinblick auf seine Binnensystematik im Wesentlichen identisch ist mit der Regelung in § 12 MTV, enthält sodann folgende Regelungen zum Weihnachtsgeld:

§ 13 Weihnachtsgeld

...

4 Ca 494/16

- 3 -

1. Arbeitnehmer, die am 30.11. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit der November-Entgeltzahlung ein Weihnachtsgeld.

Das Weihnachtsgeld beträgt:

	2012	2013	2014
im 1. Jahr	210,00 €	230,00 €	250,00 €
nach 3jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit			
	280,00 €	300,00 €	320,00 €
nach 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit			
	350,00 €	380,00 €	410,00 €
nach 10jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit			
	420,00 €	450,00 €	480,00 €
nach 15jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit			
	470,00 €	510,00 €	550,00 €

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beim Weihnachtsgeld ist der 30. November.

Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von sieben vollen Monaten.

2. (...)

3. Das Weihnachtsgeld für Auszubildende beträgt

ab 2013

im 1. Ausbildungsjahr	60,00 €	70,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	80,00 €	95,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	110,00 €	130,00 €

...

4 Ca 494/16

- 4 -

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beim Weihnachtsgeld ist der 30. November.

Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von sieben vollen Monaten.

(...)

Mit der Abrechnung für November 2015 zahlte die Beklagte ein Weihnachtsgeld i.H.v. 480,00 € brutto aus. Die Zahlung erfolgte unter der Mitteilung, es handele sich um eine Einmalzahlung, die kein Gewohnheitsrecht erwirke, denn einem Tarif sei man nicht angeschlossen.

Mit Schreiben vom 14.01.2016 ließ die Klägerin den ihr ihrer Meinung nach noch zustehenden Differenzbetrag i.H.v. 70,00 € brutto geltend machen (Bl. 5 d.A.). Mit Schreiben vom 27.01.2016 wies die Beklagtenseite die Forderung zurück (Bl. 6 d.A.).

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe auf Grund 15jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld i.H.v. insgesamt 550,00 € zu, mithin habe die Beklagte noch 70,00 € zu zahlen. Nach der einschlägigen Tarifregelung seien bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit zur Bestimmung der Höhe des zu zahlenden Weihnachtsgeldes auch Ausbildungszeiten zu berücksichtigen. Daher weise die Klägerin eine über 15jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit i.S.d. § 13 Ziff. 1 MTV auf.

Es müsse nicht das Tatbestandsmerkmal „Arbeitnehmer“ für den Anspruch aus § 13 MTV für den gesamten Zeitraum, sondern nur zum Stichtag 30. November erfüllt sein. Dies ergebe sich auch aus anderen Bereichen: So sei in der Rechtsprechung anerkannt, dass etwa im Rahmen der Sozialauswahl, der Wartezeit nach dem EFZG sowie bei der Berechnung der Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB ebenfalls Ausbildungszeiten als Beschäftigungszeiten mitzubersücksichtigen sein. § 13 MTV könne nicht anders verstanden werden.

...

4 Ca 494/16

- 5 -

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 70,00 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.12.2015 an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Klägerin stehe das Weihnachtsgeld entsprechend des Tarifvertrages für eine 10jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zu, sodass der Weihnachtsgeldanspruch bereits vollständig erfüllt sei. Dies ergebe sich daraus, dass § 13 Ziff. 3 MTV eine Sonderregelung für Auszubildende beinhalte. Damit hätten die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass Auszubildende isoliert von den übrigen Arbeitnehmern bei der Bestimmung des Weihnachtsgeldes zu behandeln seien. Insoweit seien Ausbildungszeiten auch gerade nicht „Betriebszugehörigkeit“ i.S.d. § 13 Ziff. 1 MTV.

Das Tatbestandsmerkmal „Arbeitnehmer“ in § 13 Ziff. 1 MTV müsse ferner für die gesamte Dauer der anzurechnenden Betriebszugehörigkeitsdauer vorliegen. Anderenfalls hätten die Tarifvertragsparteien keine eigenständige Regelung für Auszubildende geschaffen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

...

Entscheidungsgründe:

I.

Die zulässige Klage ist begründet.

1.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld i.H.v. insgesamt 550,00 € aus § 13 Ziff. 1 MTV, und damit noch einen Anspruch auf Zahlung des eingeklagten Differenzbetrages i.H.v. 70,00 € brutto, da sie eine über 15jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit i.S.v. § 13 Ziff. 1 MTV aufweist.

Dies ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Vorschrift.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, 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 liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (BAG, Urt. v. 14.07.2015 – 3 AZR 903/13, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 56). Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urt. v. 30.10.2012 – 1 AZR 794/11, juris Rz. 10; BAG, Urt. v. 16.08.2011 – 1 AZR 314/10, Rz. 15, EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 142).

4 Ca 494/16

- 7 -

Nach der Regelung in § 13 Ziff. 1 MTV sind für die Gewährung von Weihnachtsgeld dem Grunde nach sowie bei der Bestimmung der Höhe die Erfüllung zweier Tatbestandsvoraussetzungen erforderlich:

a)

Als erste Voraussetzung muss der Anspruchsinhaber zum Stichtag 30. November als Arbeitnehmer in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Diese Voraussetzung erfüllt die Klägerin, denn sie war am 30.11.2015 unstrittig Arbeitnehmerin der Beklagten. Entgegen der Auffassung der Beklagtenseite bezieht sich die Anspruchsvoraussetzung „Arbeitnehmer“ lediglich punktuell auf den Stichtag 30. November und nicht auf die gesamte sogleich noch einzugehende Betriebszugehörigkeitsdauer. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des ersten Satzes von § 13 Ziff. 1 MTV, da der dortige Relativsatz schon aus sprachlichen Gründen die Eigenschaft als Arbeitnehmer begrenzt und auf den im Relativsatz genannten Stichtag konkretisiert. Denn es erhalten gerade nur diejenigen Arbeitnehmer, die am 30. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, ein Weihnachtsgeld nach der nachfolgenden Tabelle. Aus § 13 Ziff. 1 MTV ergibt sich jedoch nicht, dass die Voraussetzung der Arbeitnehmereigenschaft an den gesamten Zeitraum der Betriebszugehörigkeit anknüpft. Denn diese ist „nur“ für die konkrete Höhe des zu zahlenden Weihnachtsgeldes relevant, was sich aus der Systematik der Regelung ergibt, die im ersten Satz die dem Grunde nach anspruchsberechtigten Arbeitnehmer benennt, nämlich die, die am Stichtag 30. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielt sodann bei der Ermittlung der konkreten Höhe des Weihnachtsgeldes im zweiten Absatz eine Rolle.

b)

Auch die zweite Voraussetzung, die 15jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit, ist erfüllt. Dies ergibt sich ebenfalls aus der Auslegung der Tarifvorschrift.

...

aa)

Bereits der im Tarifvertrag insoweit verwendete Begriff „Betriebszugehörigkeit“ ist seinem Wortlaut nach grundsätzlich ein weit zu verstehender Begriff, welcher in seiner Grundbedeutung nach nicht nach Arbeitnehmer- oder Auszubildendeneigenschaft differenziert. Dies wird zudem dadurch deutlich, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff „Betriebszugehörigkeit“ ebenso in § 13 Ziff. 3 MTV verwendet haben, in dem sich eine Sonderregelung für die Auszubildenden findet. Insoweit ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mangels gegenteiliger Anhaltspunkte den Begriff „Betriebszugehörigkeit“ im Rahmen des § 13 wie auch der Gesamtregelung des Tarifvertrages einheitlich verwenden wollten, und zwar entsprechend der dem Wortlaut immanenten weiten Bedeutung. Ein entgegenstehender Wille der Tarifvertragsparteien findet sich nicht in der Regelung wieder.

bb)

Auch die systematische Auslegung gebietet kein anderes Ergebnis. Innerhalb des § 13 (und ähnlich auch in § 12) MTV befindet sich zum einen in Ziff. 1 hinsichtlich der Höhe des Weihnachtsgeldes eine Regelung für Arbeitnehmer und in Ziff. 3 eine Regelung für Auszubildende. Diese Differenzierung ist insbesondere vor dem Hintergrund sinnvoll, dass Auszubildende wegen des Sinns und Zwecks des Ausbildungsverhältnisses, nämlich der Erreichung des Ausbildungsziels und nicht der Erbringung der Arbeitsleistung, in der Regel ein deutlich niedrigeres Entgelt als ein vollständig ausgebildeter Arbeitnehmer erhalten, welches von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr steigt. Diesen Gegebenheiten ist die Regelung in § 13 Ziff. 3 MTV angepasst, indem sie ein deutlich niedrigeres Weihnachtsgeld im Gegensatz zu Ziff. 1 vorsieht, welches aber von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr kontinuierlich steigt.

4 Ca 494/16

- 9 -

Die weiteren Regelungen hinsichtlich des Stichtages und der Wartezeit sind in beiden Ziffern identisch, was ebenfalls darauf schließen lässt, dass lediglich vor dem Hintergrund der vorgenannten Besonderheiten des Berufsausbildungsverhältnisses nur im Hinblick auf die Höhe des Weihnachtsgeldes für Auszubildende differenziert werden sollte, die Regelung aber ansonsten nicht vollständig voneinander abgekoppelt sind. Dafür spricht wiederum im Hinblick auf den Wortlaut auch, dass zunächst im ersten Satz von § 13 Ziff. 1 MTV ein unbestimmter Artikel verwandt wird. Dort ist nämlich von „*ein Weihnachtsgeld*“ die Rede, wohingegen darauf die Formulierung folgt, die sich auch in Ziff. 3 zu Beginn wieder findet und „*das Weihnachtsgeld (für Auszubildende)*“ lautet. Auch dies spricht dafür, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich von einem einheitlichen Weihnachtsgeldanspruch ausgegangen sind und lediglich in der Höhe für Auszubildende eine differenzierte speziellere Regelung getroffen haben.

cc)

Ferner gebietet auch die Teleologie der tarifvertraglichen Regelung das vorgenannte Auslegungsergebnis. Denn Sinn und Zweck von tarifvertraglichen Weihnachtsgeldregelungen ist es regelmäßig, die Betriebstreue der Arbeitnehmer zu belohnen, da sie reinen Gratifikationscharakter haben. Insoweit wäre es widersprüchlich, Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Betriebstreue gezeigt, sich aber eben „nur“ in einem Ausbildungsverhältnis befunden hat, auszunehmen.

dd)

Im Hinblick auf die Gesamttarifsystematik ist ebenfalls kein abweichendes Auslegungsergebnis geboten. Insbesondere findet sich in § 11 Ziff. 3 MTV, der Urlaubsregelungen trifft, in Ziff. 3 unter der Aufzählung, nach welchem Jahr der Betriebszugehörigkeit dem Arbeitnehmer wie viele Urlaubstage zustehen, die Begriffsbestimmung „*Zur Betriebszugehörigkeit zählt die im Betrieb verbrachte Zeit einschließlich der Ausbildungszeit.*“.

...

Auch wenn sich diese Begriffsbestimmung wiederum in einer speziellen Regelung zum Urlaub findet, deutet sie gleichwohl darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien für den gesamten Tarifvertrag den Begriff „Betriebszugehörigkeit“ so verstanden haben, dass hierunter sowohl Zeiten eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses als auch Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses fallen. Insoweit kann der vorgenannte Satz zur Definition des Begriffs „Betriebszugehörigkeit“ im gesamten Tarifwerk herangezogen werden. Denn wie bereits erörtert, ist nicht davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff Betriebszugehörigkeit in unterschiedlichen Regelungsabschnitten unterschiedliche Bedeutung zu messen wollten. Hierfür fehlen jegliche Anhaltspunkte.

Für die einheitliche Auslegung des Begriffs „Betriebszugehörigkeit“ spricht ferner, dass unmittelbar an die Urlaubsregelung in § 11 MTV die Regelung zum Urlaubsgeld in § 12 MTV anschließt, die von der Regelungssystematik eine identische Grundstruktur wie der § 13 MTV, die Weihnachtsgeldzahlung, aufweist. Insofern ist es nur denklogisch richtig und konsequent, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff „Betriebszugehörigkeit“ jedenfalls für die Bemessung der Zahl der Urlaubstage sowie für das hierauf jeweils zu zahlende Urlaubsgeld und aufgrund der identischen Regelungsstruktur auch für das zu zahlende Weihnachtsgeld einheitlich verstanden haben.

ee)

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass auch in anderen Bereichen bei der Bemessung der Betriebszugehörigkeitsdauer regelmäßig auch Zeiten von Ausbildungsverhältnissen mit einbezogen werden. Hierfür beispielhaft zu nennen sind etwa die Zeiten der Entgeltfortzahlung, wo sich bereits eine explizite Regelung hinsichtlich der Einbeziehung von Ausbildungszeiten in § 1 EFZG findet. Ferner sind nach ständiger Rechtsprechung auch bei der Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfristen Ausbildungszeiten mit in die Berechnung einzubeziehen, die unmittelbar zuvor im Betrieb erbracht worden sind, obwohl § 622 Abs. 2 S. 1 BGB dem Wortlaut nach an die Länge des Bestehens des „Arbeitsverhältnisses“ anknüpft. Eine dem Wortlaut des § 622 Abs. 2 BGB nachgebildete Regelung findet sich sogar in § 4 Ziff. 1 MTV. Auch hier ist (im Gegensatz zu § 13 MTV) explizit vom

4 Ca 494/16

- 11 -

„Arbeitsverhältnis“ die Rede zur Bestimmung der Länge der Kündigungsfrist. Insoweit ist nicht ersichtlich, warum die Tarifvertragsparteien in § 13 (und auch in § 12) den Begriff „Betriebszugehörigkeit“ i.S.v. „Arbeitsverhältnis“ verstanden haben sollten bzw. den Begriff „Betriebszugehörigkeit“ möglicherweise sogar enger als den des „Arbeitsverhältnisses“ im Zusammenhang mit den Kündigungsfristen. Dies wäre im Hinblick auf die Binnensystematik des Tarifvertrages systemwidrig, nicht zweckgerecht und kann dementsprechend nicht von den Tarifvertragsparteien gewollt gewesen sein.

ff)

Auch wenn das Weihnachtsgeld bisher stets nach den von der Beklagten vertretenen Auslegung berechnet worden ist, rechtfertigt dies aus praktischen Gesichtspunkten kein anderes Auslegungsergebnis; denn durch das Begleitschreiben der Beklagten zur Weihnachtsgeldzahlung wird deutlich, dass sie von einer anderen Rechtsgrundlage als einer tariflichen ausging.

2.

Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich unter dem Gesichtspunkt des Verzuges aus den §§ 286, 288 Abs. 1 BGB.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits als unterliegende Partei zu tragen.

III.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er entspricht der Höhe des geltend gemachten Zahlungsbetrages.

...

4 Ca 494/16

- 12 -

IV.

Die Berufung für die Beklagte war gemäß § 64 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ArbGG zuzulassen, da der Rechtsstreit die Auslegung eines Tarifvertrages betrifft, der im gesamten Bundesland NRW und damit über den Bezirk des Arbeitsgerichts Bielefeld hinaus gilt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

...