

## Bemessungsgrundlage für Jahressonderzahlung/Einheitliches Arbeitsverhältnis

**Auf einheitliche Arbeitsverhältnisse ist der Regel-Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L) anzuwenden. Ein einheitliches Arbeitsverhältnis liegt auch dann vor, wenn die Parteien die Dauer der Arbeitszeit verändern, alle anderen Regelungen, insbesondere die Grundlagen der Entgeltzahlung, die Eingruppierung und die Art der Arbeitsleistung jedoch gleich bleiben. Wird ein zunächst als Vollzeitarbeitsverhältnis begründetes Arbeitsverhältnis später in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, bilden die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien vor und nach der Änderung eine rechtliche Einheit.**

(Leitsätze aus den Gründen)

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 15.9.2015 – 5 Sa 8/15 – (n. rkr.)

### Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Höhe der Jahressonderzahlung aus § 20 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) für das Jahr 2013, insbesondere über die Berechnung der Jahressonderzahlung im Falle einer Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Der am 03.03.1977 geborene, schon zuvor bei dem beklagten Land beschäftigte Kläger schloss am 08./12.09.2011 mit Wirkung zum 01.10.2011 einen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit bis zum 30.11.2013 bzw. bis zur Beendigung des Drittmittelprojekts. Gegenstand des Vertrages ist das Drittmittelprojekt "POLAR-TP 3.H: Werkzeuge zur strukturmechanischen und strömungstechnischen Optimierung modularer Wohn- und Serviceeinheiten" mit der Projektnummer 6313 0082. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme u. a. der TV-L in der für den Bereich des Landes Mecklenburg-Vorpommern jeweils geltenden Fassung Anwendung. Der Kläger ist in der Entgeltgruppe 13 Ü TV-L eingruppiert. Das Tabellenentgelt richtet sich nach der Stufe 4b.

In der Folgezeit änderten die Parteien die ursprünglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 50 v. H. einer Vollbeschäftigung mehrfach ab. In dem streitgegenständlichen Zeitraum von Januar bis November 2013 war der Kläger wie folgt tätig:

Zeitraum	Regelmäßige Arbeitszeit
01.01. - 17.01.2013	50/100
18.01. - 17.07.2013	(Elternzeit) 25/100
18.07. - 30.09.2013	100/100
01.10. - 30.11.2013	(Vertragsende) 50/100

Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt im Zeitraum Juli bis September 2013 betrug € 3.887,36.

Ab dem 01.12.2013 beschäftigte das beklagte Land den Kläger auf der Grundlage eines neuen befristeten Arbeitsvertrages weiter, wiederum gestützt auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Dieser Arbeitsvertrag, geschlossen am 19./21.11.2013, bezieht sich auf das Drittmittelprojekt "Strömungsuntersuchung von Rauchabzügen und Feststellung des Optimierungspotentials" mit der Projektnummer 6319 1053 und hat eine Laufzeit bis zum 28.02.2014. Die Parteien vereinbarten eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 25 v. H. einer Vollbeschäftigung. Auch dieser Arbeitsvertrag enthält eine Bezugnahmeklausel auf das einschlägige Tarifrecht. Die Vergütung richtet sich wiederum nach der Entgeltgruppe 13 Ü TV-L.

Das beklagte Land berechnete die Jahressonderzahlung 2013 auf der Grundlage des zum 01.12.2013 geschlossenen Arbeitsvertrags nach dem Dezemberentgelt in Höhe von € 1.126,25 brutto und zahlte an den Kläger unter Berücksichtigung des seiner Eingruppierung entsprechenden Prozentsatzes (30 v. H.) € 337,88 brutto bzw. € 183,08 netto.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, das beklagte Land habe die Jahressonderzahlung 2013 falsch berechnet, da es nur von dem Monat Dezember ausgegangen sei und nicht den tarifvertraglichen Referenzzeitraum Juli bis September zugrunde gelegt habe. Er habe während des gesamten Jahres 2013 ununterbrochen bei dem beklagten Land gearbeitet. Es widerspreche deshalb dem Sinn und Zweck der Jahressonderzahlung, allein auf den Dezember abzustellen. Die Jahressonderzahlung solle die bisher

geleistete Arbeit honorieren und die Betriebstreue belohnen. Abgesehen davon werde der Kläger wegen der Befristung seines Arbeitsverhältnisses gegenüber einem unbefristet Beschäftigten ohne sachlichen Grund schlechter gestellt.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, an ihn eine Sonderzahlung gemäß § 20 TV-L für das Jahr 2013 in Höhe von € 1.351,49 brutto abzüglich hierauf gezahlter € 183,08 netto zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, dass es bei der Berechnung der Jahressonderzahlung ausschließlich auf das zum Stichtag 1. Dezember bestehende, also das den Anspruch auslösende Arbeitsverhältnis, ankomme. Beginne das Arbeitsverhältnis erst nach dem 31. August, trete an die Stelle des regulären Referenzzeitraums der erste volle Kalendermonat. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers erst am 01.12.2013 begonnen habe, könne eben nicht das Durchschnittsentgelt der Monate Juli bis September 2013 herangezogen werden. Ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis sei nach dem Wortlaut des § 20 Abs. 1 und Abs. 3 TV-L unerheblich. Der Rückgriff auf ein früheres Arbeitsverhältnis in § 20 Abs. 4 TV-L habe Ausnahmecharakter. Mehrere Arbeitsverhältnisse seien deshalb nicht einheitlich zu betrachten.

Das Arbeitsgericht hat das beklagte Land antragsgemäß verurteilt. Zur Begründung hat es im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgeführt, dass § 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L seinem Wortlaut nach nicht allein auf das am 01. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis abstelle. Die Norm unterscheide nicht danach, aus welchem Arbeitsverhältnis der Vergütungsanspruch im Referenzzeitraum herrühre. Die Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 TV-L greife Umstände auf, wie sie gerade auch bei einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im Bemessungszeitraum eintreten könnten. Im Rahmen des § 20 Abs. 4 TV-L sei eine Unterbrechung ebenfalls unschädlich. Dieses Auslegungsergebnis entspreche dem Sinn und Zweck der Jahressonderzahlung. Sie stelle einerseits eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung dar, habe also Vergütungscharakter. Andererseits werde mit der Jahressonderzahlung die Betriebstreue honoriert. Der Kläger habe sowohl während des gesamten Jahres 2013 seine Arbeitsleistung erbracht als sich auch betriebstreu gezeigt, indem er den Anschlussarbeitsvertrag abgeschlossen habe.

Hiergegen wendet sich das beklagte Land mit seiner form- und fristgerecht eingelegten Berufung. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Kürzungsvorschrift des § 20 Abs. 4 TV-L auf die Regelungen der Bemessungsgrundlage in § 20 Abs. 3 TV-L übertragen. Bemessungsgrundlage sei das jeweilige am 01. Dezember bestehende konkrete Arbeitsverhältnis. Auf dessen Beginn komme es an. Der Wortlaut des Tarifvertrages lasse es gerade nicht zu, auf frühere Arbeitsverhältnisse zurückzugreifen. Im Übrigen sei der Kläger ab Dezember 2013 in einem anderen Drittmittelprojekt weiterbeschäftigt worden.

Das beklagte Land beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 26.11.2014 zu dem Aktenzeichen 4 Ca 99/14 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger hat den Klageantrag der Höhe nach angepasst und neu gefasst. Nach teilweiser Klagerücknahme beantragt er, das beklagte Land zu verurteilen, an ihn eine weitere Sonderzahlung gemäß § 20 TV-L für das Jahr 2013 in Höhe von € 828,33 brutto zu zahlen, und die Berufung zurückzuweisen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

### **Aus den Gründen**

Die Berufung des beklagten Landes ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat dem Kläger zu Recht eine höhere Jahressonderzahlung zugesprochen.

Der Kläger hat aus § 20 TV-L einen Anspruch auf eine weitere Jahressonderzahlung für das Jahr 2013 in Höhe des Differenzbetrages von € 828,33 brutto. Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Kläger in den Monaten Juli bis September 2013 bezogen hat, zu berechnen.

§ 20 TV-L hat, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, den folgenden Wortlaut:

„ ...

§ 20 Jahressonderzahlung.

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

Tarifgebiet West

Tarifgebiet Ost

...

...

...

E 14 bis E 15

...

30 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Abs. 3. 2 Für die Anwendung des Satzes 1 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

...

(3) 1 Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; ... 2 Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 3 Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. ...

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

1 Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. 2 Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. 3 Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 4 Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) 1 Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ...

(5) 1 Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. 2 Ein Teilbetrag kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

..."

Der Kläger stand am 01. Dezember 2013 im Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land und kann deshalb eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2013 beanspruchen.

Die Jahressonderzahlung beträgt 30 v. H. der Bemessungsgrundlage, da der Kläger die Vergütung der Entgeltgruppe 13 Ü Stufe 4b erhält.

Bemessungsgrundlage ist nach § 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Der Kläger hat für alle drei Monate eine Vergütung erhalten, im Durchschnitt monatlich € 3.887,36 brutto.

Entgelt in diesem Sinne muss nicht das Entgelt aus dem am Stichtag 01. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnis sein; eine derartige Einschränkung lässt sich weder dem Wortlaut des § 20 Abs. 3 Satz 1 noch der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 TV-L entnehmen (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - Rn. 17, juris = NZA 2013, 384). Vielmehr spricht die Protokollerklärung dafür, dass die Tarifvertragsparteien durchaus Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bedacht haben. In der Protokollerklärung sind Umstände geregelt, die typischerweise mit Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses einhergehen, wie eine Änderung des Beschäftigungsumfangs oder eine nicht durchgängige Entgeltzahlung (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - Rn. 17, juris = NZA 2013, 384).

Die Jahressonderzahlung des Klägers bemisst sich nach dem Regel-Bemessungszeitraum des § 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L. Der Ersatz-Bemessungszeitraum des § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L kommt nicht zur Anwendung. Nach dieser Vorschrift tritt bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt 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 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 liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die 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 (z. B. BAG, Urteil vom 14. Juli 2015 - 3 AZR 903/13 - Rn. 17, juris).

§ 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L stellt auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses ab. Der Beginn eines Arbeitsverhältnisses ist begrifflich zu trennen von der Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses. Ein Arbeitsverhältnis beginnt nicht erneut, wenn die Parteien die Arbeitsbedingungen durch Änderungsvertrag umgestalten. Gleiches gilt bei einer nahtlosen Weiterbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber im Anschluss an einen vorangegangenen Vertrag, sofern zwischen den Verträgen eine rechtliche Einheit besteht. Bleiben die Vertragsbedingungen gleich oder im Wesentlichen unverändert, handelt es sich nicht um ein neues Arbeitsverhältnis, sondern um eine Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Die nahtlose Weiterbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber allein führt noch nicht zu einem einheitlichen Arbeitsverhältnis. Beide Verträge müssen zudem eine rechtliche Einheit bilden. Daran fehlt es, wenn die Parteien ihre Rechtsbeziehung hinsichtlich Arbeitszeit, Entgelt und Rechtsgrundlage völlig neu geordnet haben (zum früheren Tarifrecht: BAG, Urteil vom 20. Dezember 1995 - 10 AZR 968/94 - Rn. 20, juris = AP Nr. 13 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV; BAG, Urteil vom 12. November 1987 - 6 AZR 762/85 - Rn. 17, juris = ZTR 1988, 430). Haben die Parteien hingegen lediglich die Dauer der Arbeitszeit verändert, während alle anderen Regelungen, insbesondere die Grundlagen der Entgeltzahlung, die Eingruppierung und die Art der Arbeitsleistung gleich bleiben, liegt ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor. Wird ein zunächst als Vollzeitverhältnis begründetes Arbeitsverhältnis später in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, bilden die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien vor und nach der Änderung eine rechtliche Einheit (zum früheren Tarifrecht: BAG, Urteil vom 31. Oktober 1975 - 5 AZR 482/74 - Rn. 31 = AP Nr. 87 zu § 611 Gratifikation).

Es entspricht dem Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelungen, auf einheitliche Arbeitsverhältnisse den Regel-Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L) anzuwenden. Die Tarifvertragsparteien haben aus Gründen der Praktikabilität nicht das Entgelt des gesamten Kalenderjahres zugrunde gelegt, sondern einen für das Kalenderjahr repräsentativen Zeitraum gewählt. Der Rückgriff auf die drei Monate Juli, August, September ermöglicht es des Weiteren, die Höhe der Jahressonderzahlung bis zum Zeitpunkt der Auszahlung zuverlässig zu ermitteln. Eine Berechnung auf dieser Grundlage soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der Regelfall sein.

Diese Verfahrensweise lässt sich jedoch auf später eingestellte Arbeitnehmer nicht oder nur eingeschränkt anwenden. Hierzu bedarf es einer Sonderregelung, da es andernfalls für diese Arbeitnehmer überhaupt keine Bemessungsgrundlage gäbe. Diese Lücke schließt der Ersatz-Bemessungszeitraum des § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L. Hat der Arbeitnehmer hingegen bereits während des Referenzzeitraums gearbeitet, kann es grundsätzlich bei dem Regel-Bemessungszeitraum bleiben. Sofern zwischen den Verträgen eine rechtliche Einheit besteht, ist der Referenzzeitraum nach wie vor für das Arbeitsverhältnis repräsentativ.

Darüber hinaus gibt es keinen sachlichen Grund, allein wegen einer rechtlichen Unterbrechung, die nicht zu wesentlichen Änderungen im Arbeitsverhältnis geführt hat, eine andere Bemessungsgrundlage heranzuziehen als bei fortlaufenden Arbeitsverhältnissen. Das gilt unabhängig davon, ob sich die Heranziehung der Ersatz-Bemessungsgrundlage zum Vorteil oder zum Nachteil des Beschäftigten auswirken würde. Die rechtliche Unterbrechung als solche, ohne dass es zu einer tatsächlichen Unterbrechung und zu einer grundlegenden Neuordnung der Vertragsbeziehung gekommen ist, rechtfertigt keine Ungleichbehandlung.

Liegen der Beendigung Befristungen zugrunde, kann zudem eine Diskriminierung im Sinne des § 4 Abs. 2 TzBfG eintreten. Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist (§ 2 Abs. 2 Satz 3 TzBfG). Damit ist es nicht vereinbar, wenn ein Angestellter nur deshalb keine Zuwendung erhält, weil er bei demselben Arbeitgeber während des Kalenderjahres nicht in in einem, sondern in mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt war (BAG, Urteil vom 20.09.2006 - 10 AZR 715/05 - Rn. 16, juris = AP Nr. 44 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Ebenso wenig ist ein sachlicher Grund ersichtlich, allein deshalb eine andere Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

Die Beschäftigung des Klägers bis zum 30.11.2013 und ab dem 01.12.2013 bildet eine rechtliche Einheit. Die Arbeitsbedingungen sind im Wesentlichen gleich geblieben. Soweit sich der Umfang der Arbeitszeit geändert hat, ist dies unschädlich. Soweit sich die Projektbezeichnung geändert hat, handelt es sich um eine geringfügige Anpassung der Arbeitsaufgabe, die die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses nicht berührt. Es hat sich weder die Beschäftigungsdienststelle noch die Eingruppierung verändert. Die Parteien haben das Arbeitsverhältnis nicht neu geordnet, sondern lediglich auf ein anderes Drittmittelprojekt bezogen, das zudem einen engen Zusammenhang mit der vorherigen Tätigkeit des Klägers aufweist. Beide Forschungsvorhaben beziehen sich auf die Strömungstechnik und sind demselben Fachbereich zugeordnet.