

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 20 Abs 1, Abs 2, Abs 3 TV-L

- 1. Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz zur Berechnung der Sonderzahlung nach § 20 TV-L unterscheiden sich danach, ob das am 01. Dezember des Kalenderjahres bestehende Arbeitsverhältnis vor oder nach dem 31. August des Kalenderjahres begonnen hat.**
- 2. Dies gilt auch bei einem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung und wenn die Arbeitsverhältnisse nicht unmittelbar aneinander anschließen.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 29.06.2021 Az. : 2 Sa 313/20

Tenor:

1. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 21.10.2020 zum Az.: 4 Ca 893/20 wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Höhe der tariflichen Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2019.

2

Die im Jahr 1954 geborene Klägerin war bei dem beklagten Land als vollbeschäftigte Lehrkraft mit einer Unterrichtsverpflichtung von 26 Stunden wöchentlich beschäftigt. Mit Ablauf des 31.07.2019 beendete sie dieses Vollzeitarbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen und bezog seitdem vorgezogene Altersrente. Auf dringende Bitte ihrer ehemaligen Schule erklärte sich die Klägerin bereit, zur Absicherung einer qualifizierten Unterrichtsversorgung über den 31.07.2019 hinaus tätig zu sein. Ab Montag den 12.08.2019, die Sommerferien waren seit Sonnabend, den 10.08.2019, beendet, wurde die Klägerin als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft mit einer Unterrichtsverpflichtung von zwei Stunden wöchentlich eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet jedenfalls kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder Anwendung. Die Klägerin erhielt im Vollzeitarbeitsverhältnis und erhält im jetzigen Arbeitsverhältnis Vergütung nach der Entgeltgruppe 13 TV-L. Sie hat im Monat Juli 2019 ein Entgelt in Höhe von 5.414,43 € brutto bezogen, im Monat August 2019 ein Entgelt in Höhe von 268,71 € brutto, im Monat September 2019 ein Entgelt in Höhe von 416,50 € brutto.

3

§ 20 TV-L lautet auszugsweise:

4

„§ 20 Jahressonderzahlung

5

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

6

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

7

...

E 12 und 13	2019	48,54 v. H.
-------------	------	-------------

...

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. ...

8

(3) 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; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 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. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

9

Die Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 lautet:

10

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. 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. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraumes an weniger als 30 Tagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.“

11

(4) 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. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

...

12

Das beklagte Land hat unter Zugrundelegung des klägerischen Entgelts aus August 2019 in Höhe von 268,71 € brutto und September 2019 in Höhe von 416,50 € brutto, insgesamt den Betrag von 685,21 € errechnet, diesen durch 50 Tage geteilt und mit 30,67 multipliziert, eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2019 in Höhe von 203,96 € ermittelt und diese an die Klägerin gezahlt.

13

Mit gewerkschaftlichem Schreiben vom 08.01.2020 hat die Klägerin einen darüberhinausgehenden Zahlungsanspruch gegenüber dem staatlichen Schulamt B-Stadt erfolglos geltend gemacht. Unter dem 23.04.2020 hat das Landesamt für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern eine Neuberechnung der Jahressonderzahlung abgelehnt.

14

Mit ihrer vorab per Fax am 25.06.2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Verurteilung des beklagten Landes zur Zahlung einer weiteren Jahressonderleistung in Höhe von 782,96 € brutto zuzüglich Zinsen ab dem 01.12.2019 beantragt.

15

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, bei der Berechnung der Jahressonderzahlung 2019 habe das beklagte Land das im Monat Juli 2019 erzielte Entgelt bei der Bemessungsgrundlage berücksichtigen müssen. Von der sich sodann in Höhe von 986,92 € ergebenden Sonderzahlung verbleibe infolge geleisteter 203,96 € ein Differenzbetrag in Höhe von 782,96 €.

16

Die Klägerin hat beantragt,

17

das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin 782,96 € zzgl. 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.12.2019 zu zahlen.

18

Das beklagte Land hat beantragt,

19

die Klage abzuweisen.

20

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, bei der Berechnung der Jahressonderzahlung sei allein das am 01.12. des betreffenden Jahres bestehende Arbeitsverhältnis anspruchsbegründend und damit das ab dem 12.08.2019 durch die Klägerin bezogene Entgelt als Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Das vorherige, mit vorzeitigem Renteneintritt zum 31.07.2019 beendete Arbeitsverhältnis sei nicht zu berücksichtigen.

21

Mit Urteil vom 21.10.2020 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, die Klägerin habe einen Anspruch auf Zahlung der beanspruchten Differenz der Jahressonderzahlung für das Jahr 2019. Die Voraussetzung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses am 01.12.2019 sei ebenso unstreitig erfüllt, wie eine Anwendung der Zwölfstel-Regelung nach § 20 Abs. 4 TV-L

vorliegend unstreitig nicht zu erfolgen habe. Die Klägerin habe während des gesamten Jahres Entgelt von dem beklagten Land bezogen.

22

Das Arbeitsgericht hat zudem unter Hinweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26.09.2012 zum Az.: 10 AZR 330/11 Rn. 12 (juris) ausgeführt, dass nach einer vorrangig nach dem Wortlaut durchzuführenden Tarifauslegung davon auszugehen sei, dass auch das Entgelt aus einem früheren Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber Entgelt im Sinne von § 20 Abs. 4 S. 1 TV-L darstelle. Dem Wortlaut der Tarifnorm lasse sich nicht entnehmen, dass nur Ansprüche aus dem am 01.12. zu demselben Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnis anspruchserhaltend wirkten. Vielmehr lasse sich jeder gegen den Arbeitgeber bis zum Stichtag im bestehenden Arbeitsverhältnisses gerichtete Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts im Kalenderjahr hierunter fassen. Dabei würden Entgeltansprüche aus früheren Arbeitsverhältnissen, an die sich das gegenwärtige Arbeitsverhältnis nicht unmittelbar angeschlossen habe, ebenfalls vom Wortlaut des § 20 Abs. 4 TV-L erfasst. Auch aus der Protokollnotiz ergebe sich, dass der Tarifvertrag ausdrücklich eine „Unterbrechung“ des Zahlungszeitraumes und damit auch des Beschäftigungsumfanges vorsehe und für diesen Fall eine Berechnungsgrundlage aufstelle. § 20 Abs. 3 TV-L knüpfe ausdrücklich an das „Entgelt“, nicht aber an das „aus dem Arbeitsverhältnis zum 01. Dezember“ bezogene Entgelt an. § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L ordne die Heranziehung einer besonderen Bemessungsgrundlage allein in den Fällen an, in denen das am 01. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis erst nach dem 31. August begonnen habe. Nur dann erfolge eine ausschließliche Orientierung an dem „neuen“ Entgelt. Dies sei vorliegend nicht der Fall.

23

Dieses Auslegungsergebnis entspreche auch dem Sinn und Zweck der Jahressonderzahlung des § 20 TV-L, welche die Betriebstreue honoriere, was durch die Stichtagsregelung zum 01. Dezember belegt werde. Dem Vergütungscharakter der Jahressonderzahlung werde es gerecht, eine anteilige Jahressonderzahlung auch für die Kalendermonate zu gewähren, in denen der Arbeitnehmer auf der Grundlage eines früheren Arbeitsverhältnisses gearbeitet hat.

24

Gegen das ihm am 09.11.2020 zugestellte Urteil hat das beklagte Land mit am 25.11.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 09.02.2021 mit am 08.02.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

25

Das beklagte Land führt an, soweit das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelange, auch bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage des § 20 Abs. 3 TV-L sei die Vorbeschäftigung zu berücksichtigen, habe es die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts übersehen. So habe das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 22.03.2017 zum Az.: 10 AZR 623/15 unter Rn. 19 ausgeführt, dass hier genau das Arbeitsverhältnis gemeint sei, das am für die Sonderzahlung maßgeblichen Stichtag, dem 01.12. des Kalenderjahres, bestehe. Für die Klägerin handele es sich dabei um das ab dem 12.08.2019 bestehende Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der Kürzungsregelung sei nicht ohne Weiteres auf die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung übertragbar. Indem die Sonderzuwendung zum einen die erbrachte Jahresleistung, mit Stichtagsregelung, also die Betriebstreue, honorieren, zum anderen Motivation für eine weitere

Arbeitsleistung bilden solle, komme ihr Mischcharakter zu. Unter diesem Aspekt sei selbstverständlich das zum jeweiligen Stichtag bestehende anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis maßgeblich. Dies sei für die Klägerin die am 12.08.2019 begründete Teilzeittätigkeit. Dabei komme es nach der genannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch gar nicht darauf an, ob zwischen dieser und der vorherigen Vollzeittätigkeit ein sachlicher Zusammenhang bestehe. Zu berücksichtigen sei, dass die Klägerin im Falle der Nichtaufnahme der Teilzeittätigkeit wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2019 keinerlei Anspruch auf Sonderzahlung für das Jahr gehabt hätte. Es sei nicht erkennbar, aus welchem Grunde nunmehr das vorherig bestehende Arbeitsverhältnis Berücksichtigung finden solle.

26

Das beklagte Land beantragt:

27

1. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Schwerin zum Aktenzeichen 4 Ca 893/20, dem beklagten Land zugestellt am 09.11.2020, wird abgeändert und die Klage abgewiesen.

28

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

29

Die Klägerin beantragt:

30

1. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin zum Aktenzeichen 4 Ca 893/20 wird zurückgewiesen.

31

2. Das beklagte Land trägt die Kosten des Verfahrens.

32

Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Berufung vermöge das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin nicht anzufechten. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführe, liege hier ein Fall des § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L nicht vor. Es habe sich vorliegend an der klägerischen Eingruppierung nichts geändert. Es sei allein die Arbeitszeit von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung gewandelt worden. Eine Reduzierung der Sonderzahlung wäre nicht nur tarifwidrig, sondern würde auch gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoßen.

33

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsniederschriften, die erstinstanzliche Entscheidung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

34

Die statthafte Berufung (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG) ist fristgemäß eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

35

Die Berufung hat keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit ausführlicher Begründung, welche sich die hier zur Entscheidung berufene Kammer zu eigen macht, entschieden, dass der Klägerin noch ein Differenzzahlungsanspruch bezüglich der Sonderzahlung 2019 gegen das beklagte Land zusteht. Die Verurteilung des beklagten Landes zur Zahlung ist daher zutreffend erfolgt.

1.

36

Der Klägerin steht ein weiterer Zahlungsanspruch bezüglich der Jahressonderzahlung 2019 in Höhe von mindestens 782,96 € brutto zu. Das beklagte Land war deshalb in dieser Höhe auf klägerischen Klageantrag zu verurteilen.

37

Die Klägerin hat unstreitig gemäß § 20 Abs. 1 TV-L einen Anspruch auf Leistung einer Jahressonderzahlung für das Jahr 2019 durch das beklagte Land, denn die Klägerin stand am 01. Dezember 2019 in einem Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land. Streitig ist zwischen den Parteien allein die Höhe des Anspruchs. Die Berechnung des Anspruchs ergibt sich gemäß § 20 Abs. 2 und Abs. 3 TV-L. Eine Verminderung nach § 20 Abs. 4 TV-L kommt nicht in Betracht, denn sie darf nur für solche Monate erfolgen, in denen kein Entgeltanspruch oder Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand und keine Ausnahme im Sinne des § 20 Abs. 4 S. 2 TV-L vorlag. Die Klägerin hatte in jedem Monat des Jahres 2019 einen Entgelt- bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch gegen das beklagte Land.

38

Die Höhe des Anspruchs auf Jahressonderzahlung berechnet sich gemäß § 20 Abs. 2 und 3 TV-L nach Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz. Dabei legt § 20 Abs. 3 unterschiedliche Regelungen hinsichtlich Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz für Arbeitsverhältnisse fest, welche bis einschließlich 31.08. des Jahres begründet wurden und Arbeitsverhältnisse, die erst nach dem 31.08. begonnen haben. Bei vor dem 31.08. des Jahres aufgenommenen Arbeitsverhältnissen ist Bemessungsgrundlage das durchschnittlich in den Monaten Juli bis September bezogene Entgelt und der Bemessungssatz wird durch die am 1.9. geleistete Entgeltgruppe bestimmt. Für Arbeitsverhältnisse mit Beginn nach dem 31.08. tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes Juli bis September des betreffenden Jahres der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses und an die Stelle des Bemessungssatzes Entgeltgruppe am 01. September tritt der Bemessungssatz Entgeltgruppe des Einstellungstages. Nur bei nach dem 31.08. begonnenen Arbeitsverhältnissen tritt also an die Stelle des Bemessungszeitraumes der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. Da die Klägerin im Monat September ein Bruttoentgelt in Höhe von 416,50 € erhalten hat, würde sich eine Sonderzahlung in Höhe von 202,17 € brutto errechnen. Vorliegend ist das Arbeitsverhältnis der Klägerin jedoch nicht nach dem 31.08.2019 begründet worden, sondern zum 12.08.2019. § 20 Abs. 3 S. 2 TV-L findet deshalb keine Anwendung.

39

Das beklagte Land ist weder nach § 20 Abs. 3 S. 1 und S. 2 TV-L, noch nach § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L verfahren. Es hat vielmehr zur Berechnung der Jahressonderzahlung eine Bemessungsgrundlage herangezogen, die in den Regelungen des Tarifvertrages nicht aufgeführt ist. § 20 Abs. 3 sieht nämlich lediglich

zwei Arten der Bemessungsgrundlage vor, zum einen das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird, zum anderen für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. August begonnen haben, das Entgelt des ersten vollen Kalendermonats des Arbeitsverhältnisses. Das beklagte Land hat das Entgelt von 2 Monaten, August und September, herangezogen. Für diese Berechnungsweise gibt es keinerlei Grundlage in den tariflichen Regelungen. Es ist nach § 20 Abs. 3 TV-L als Bemessungsgrundlage vielmehr entweder ein Drei-Monats-Zeitraum oder ein einmonatiger Zeitraum vorgesehen. Ein zweimonatiger Zeitraum - wie vom beklagten Land angewandt - ist als Bemessungsgrundlage nach den tariflichen Regelungen nicht einschlägig.

40

Zutreffend ist die Sonderzahlung der Klägerin nach § 20 Abs. 3 S. 2 und S. 3 TV-L zu berechnen. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin vorliegend nicht nach dem 31.08.2019 begonnen hat, gilt für sie als Bemessungsgrundlage das Entgelt der Monate Juli, August und September. Dies sind insgesamt 6.099,67 €. In der Protokollnotiz zu § 20 Abs. 3 TV-L haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgehalten, dass die drei Monate auch dann ausschlaggebend sind, wenn eine Änderung des Beschäftigungsumfanges erfolgt. Damit gibt die Protokollnotiz eindeutig wieder, was in Fällen - wie dem vorliegenden - zu geschehen hat, wenn von einer Vollzeitätigkeit auf eine Teilzeitätigkeit umgestellt wird. Gleichzeitig regelt die Protokollnotiz auch den Fall, dass im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt bezahlt worden ist. Dies trifft im Arbeitsverhältnis der Klägerin ebenfalls zu, denn sie hat im Zeitraum 01. bis 11.08.2019 kein Entgelt bezogen. In diesem Fall werden nach der Protokollnotiz die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Da die Klägerin 5.414,46 € plus 268,71 € plus 416,50 € in den Monaten Juli bis einschließlich September 2019 von dem beklagten Land bezogen hat, ergibt sich die Summe von 6.099,67 €. Diese geteilt durch 81 Kalendertage mit Entgelt und multipliziert mit 30,67 ergibt den Betrag von 2.309,59 € als Bemessungsgrundlage. Der Bemessungssatz beläuft sich gemäß § 20 Abs. 2 TV-L für die Entgeltgruppe 13 in Höhe von 48,54 v.H., so dass sich danach ein Zahlungsanspruch in Höhe von 1.121,08 € errechnet. Infolge geleisteter 203,96 € steht eine Differenz in Höhe von 917,12 € aus, mit der Folge, dass der Klägerin die von ihr beantragten 782,96 € brutto zuzusprechen waren.

41

Soweit das beklagte Land davon ausgeht, bei der Berechnung der Jahressonderzahlung sei allein das am 01.12. des betreffenden Jahres bestehende Arbeitsverhältnis anspruchsbegründend und damit das ab dem 12.08.2019 durch die Klägerin bezogene Entgelt als Bemessungsgrundlage heranzuziehen, das vorherige, mit vorzeitigem Renteneintritt zum 31.07.2019 beendete Arbeitsverhältnis sei nicht zu berücksichtigen, ist diese Auffassung nicht nachvollziehbar. Sie widerspricht dem eindeutigen Wortlaut der Regelungen in § 20 Abs. 3 TV-L zur Berechnung der Jahressonderzahlung und steht nicht mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Einklang, wie sie in den Urteilen vom 22.03.2017 zum Az.: 10 AZR 623/15 und vom 12.12.2012 zum Az.: 10 AZR 922/11 (beide zitiert nach juris), der sich die hier zur Entscheidung berufene Kammer anschließt, niedergelegt ist.

42

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes lässt sich dessen Auffassung nicht auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.03.2017 zum Az.: 10 AZR 623/15 (juris) stützen, sondern das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Urteil vielmehr in Randziffer 19 festlegt:

43

„Die Bemessungsgrundlage und der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung werden in § 20 Abs. 3 TV-L festgelegt. Dabei stellt die Norm für den Regelfall nicht auf den Stichtag 1. Dezember ab, sondern gemäß § 20 Abs. 3 S. 1 und 2 TV-L auf die durchschnittliche Vergütung im Bemessungszeitraum Juli bis September des Jahres und die Eingruppierung am 1. September. Aus diesen beiden Faktoren berechnet sich die konkrete Höhe der Sonderzahlung. § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L regelt eine Ausnahme hiervon für Beschäftigte, „deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat“. Für diese wird der erste volle Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als Bemessungsgrundlage herangezogen und für den Bemessungssatz ist die Entgeltgruppe des Einstellungstags maßgeblich. Es liegt dabei nahe, dass § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsverhältnis meint, das nach § 20 Abs. 1 TV-L den Anspruch auf die Jahressonderzahlung begründet.“

44

Bereits nach dieser höchstrichterlichen Rechtsprechung findet sich kein Anhaltspunkt für die Berechnungsweise des beklagten Landes. Die erste Instanz hat dementsprechend darauf hingewiesen, dass für die Höhe des Zahlungsanspruchs nicht auf das Entgelt des anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses Bezug genommen wird. Auch wenn sich dieses in der Höhe der Jahressonderzahlung abbilden soll, bedeutet dies nicht, dass es allein ausschlaggebend für die Berechnung ist. In vorgenannter Entscheidung (Rn.: 22, 23) hat das Bundesarbeitsgericht weiter ausgeführt:

45

„aa) Aus § 20 Abs. 3 S. 1 und 2 TV-L wird mit der Festlegung eines Referenzzeitraums deutlich, dass sich das anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis in der Höhe der Jahressonderzahlung abbilden soll. Deshalb stellt die Tarifnorm nicht auf den zufälligen Bestand am Stichtag 1. Dezember ab. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien darauf verzichtet, das jeweilige Kalenderjahr exakt nach Umfang der Arbeitsleistung und Eingruppierung heranzuziehen. Stattdessen haben sie eine pauschalierende und typisierende Regelung getroffen, die drei Abrechnungsmonate in den Blick nimmt und damit Schwankungen erfasst, wobei Änderungen vor oder nach diesem Zeitraum - unabhängig davon, ob sie sich zugunsten oder zuungunsten des Beschäftigten auswirken würden - unberücksichtigt bleiben. Der Referenzzeitraum liegt in der zweiten Jahreshälfte und damit nah am Auszahlungszeitpunkt, gleichzeitig aber so weit vor der Fälligkeit der Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 5 S. 1 TV-L), dass spätere Nachberechnungen und Rückrechnungen im Regelfall vermieden werden.“

46

bb) Mit § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L tragen die Tarifvertragsparteien den Besonderheiten der Fälle Rechnung, in denen das anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis erst später beginnt und damit der regelmäßige Referenzzeitraum nicht herangezogen werden kann oder typischerweise ungeeignet ist.“

47

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass gerade nicht allein das am 01. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis als anspruchsbegründendes Arbeitsverhältnis für die Berechnung maßgeblich ist, sondern dass die Tarifvertragsparteien einen dreimonatigen Referenzzeitraum für den Regelfall festgelegt haben. Sie wollten - wie das Bundesarbeitsgericht herausgearbeitet hat - gerade nicht den zufälligen Bestand

des Arbeitsverhältnisses am Stichtag 01. Dezember als maßgeblich ansehen, sondern eine pauschalierende, typisierende Berechnungsart anwenden.

48

Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht auch in seinem Urteil vom 12.12.2012 zum Az.: 10 AZR 922/11 Rn. 17 (juris) festgestellt:

49

„§ 20 Abs. 3 S. 3 TV-L bestimmt, dass bei Beschäftigten, „deren Arbeitsverhältnis“ nach dem 31. August begonnen hat, an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 1 der erste volle Kalendermonat „des Arbeitsverhältnisses“ tritt. Dies scheint darauf hinzudeuten, dass „Entgelt“ iSd. § 20 Abs. 3 S. 1 TV-L nur das Entgelt aus dem am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnis ist; ansonsten hätte es möglicherweise nähergelegen, in § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L nicht auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern darauf abzustellen, ob der Beschäftigte - auf welcher Grundlage auch immer - im Juli und August Entgelt erhalten hat. Gegen diese Annahme spricht allerdings, dass sich dem Wortlaut des § 20 Abs. 3 S. 1 TV-L eine Beschränkung auf Entgelt aus dem am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnis nicht entnehmen lässt. Auch die Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 TV-L enthält keinen Hinweis auf einen solchen Willen der Tarifvertragsparteien. Dort werden für die Berechnung nach Satz 1 vielmehr Umstände wie eine Änderung des Beschäftigungsumfangs und nicht durchgehende Gewährung von Entgelt berücksichtigt, die gerade auch bei einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im Bemessungszeitraum eintreten können. § 20 Abs. 3 S. 3 TV-L ordnet damit die Heranziehung einer besonderen Bemessungsgrundlage in den Fällen an, in denen das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis erst nach dem 31. August begonnen hat. Dies führt im Übrigen zu einer stärkeren Orientierung der Höhe der Leistung am letzten Arbeitsverhältnis, steht jedoch einer Berücksichtigung von Entgeltansprüchen aus früheren Arbeitsverhältnissen im Rahmen des § 20 Abs. 4 TV-L nicht entgegen.“

50

Soweit das beklagte Land ausführt, es sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin im Falle der Nichtaufnahme der Teilzeittätigkeit wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2019 keinerlei Anspruch auf Sonderzahlung für das Jahr gehabt hätte und es sei nicht erkennbar, aus welchem Grunde nunmehr das vorherig bestehende Arbeitsverhältnis Berücksichtigung finden solle, übersieht das beklagte Land Sinn und Zweck der Leistung einer Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L stellt eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung dar und hat Vergütungscharakter, was durch die Kürzungsvorschrift des § 20 Abs. 4 TV-L belegt wird. Gleichzeitig wird mit der Jahressonderzahlung Betriebstreue honoriert, was die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TV-L, die einen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 01. Dezember verlangt, bestätigt. Darüber hinaus sollen die Mitarbeiter durch die Jahressonderzahlung auch für die Zukunft zu reger und engagierter Mitarbeit motiviert werden (BAG, Urteil vom 12.12.2012 - 10 AZR 922/11, Rn. 20; juris).

51

Die Klägerin hat mit dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 01. Dezember die von § 20 Abs. 1 TV-L geforderte Betriebstreue gezeigt, so dass ein Anspruch auf Sonderzahlung begründet ist.

52

Dem Vergütungscharakter der Jahressonderzahlung entspricht es, einem Arbeitnehmer eine anteilige Jahressonderzahlung auch für die Kalendermonate zu

gewähren, in denen er auf der Grundlage eines früheren Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber gearbeitet hat. Insoweit hat der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber im Kalenderjahr Arbeitsleistungen erbracht, die durch die Jahressonderzahlung entlohnt werden sollen. Die Klägerin war sogar sieben Monate in dem vorherigen Arbeitsverhältnis in Vollzeit tätig. Würde die Jahressonderzahlung allein aufgrund des Teilzeitarbeitsverhältnisses berechnet, würde diese siebenmonatige Vollzeitbeschäftigung außen vorbleiben und dies würde dem mit der Sonderzahlung bezweckten Vergütungscharakter nicht entsprechen.

53

Schließlich wird die Berücksichtigung des Verdienstes aus dem Monat Juli 2019 und somit aus dem Vorgänger-Arbeitsverhältnis in Fallkonstellationen wie der vorliegenden auch dem Sinn und Zweck, den Mitarbeiter durch die Jahreszahlung zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, gerecht. Diesem Zweck würde es zuwiderlaufen, die Sonderzahlung nicht nach dem tarifvertraglich vorgesehenen Referenzzeitraum zu berechnen.

2.

54

Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB i. V. m. § 20 Abs. 5 S. 1, § 24 Abs. 1 S. 2 TV-L.

III.

55

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

56

Gründe zur Zulassung der Revision (§ 72 Abs. 2 ArbGG) bestehen nicht.