

# Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes

## Urteil

BzTV-N BW

**Die Voraussetzungen für die Zahlung einer Zuwendung nach § 17 BzTV-N BW richten sich auch nach dem Inkrafttreten des TVöD/VKA am 01.10.2005 nicht nach diesem Tarifwerk (dort § 20 TVöD/VKA), sondern unverändert nach dem Tarifvertrag über die Zuwendung für Angestellte vom 12.10.1973. Die Verweisung auf den genannten Tarifvertrag ist nicht aufgrund des Inkrafttretens des TVöD/VKA gegenstandslos geworden. Mangels einer Regelungslücke scheidet eine ergänzende Auslegung des Tarifvertrags aus.**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 07.02.2022 Az. : 1 Sa 26/21

### **Tenor:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 19. Mai 2021 - 24 Ca 4697/20 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch auf eine Zuwendung für das Jahr 2018 hat.

2

Der am xx.xx.1983 geborene Kläger trat bei der Beklagten am 21. Juli 2014 aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 17. Juli 2014 (Anlage K 1) ein. Die Beklagte ist ein Unternehmen des öffentlichen Nahverkehrs. Der Kläger war in der Werkküche der Beklagten in S. als Koch beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrages bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg vom 13. November 2001 (im Folgenden: BzTV-N BW). Der Kläger war in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert; zuletzt belief sich sein regelmäßiges Bruttomonatsgehalt auf 3.221,58 €.

3

Der BzTV-N BW enthält in § 17 zur Zahlung von Zuwendung, Urlaubsgeld und Sonderzahlung auszugsweise folgende Regelung:

4

„(1) Folgende Tarifverträge finden in ihrer jeweiligen Fassung entsprechende Anwendung, wenn nichts Abweichendes gemäß Abs. 2 bestimmt ist:

5

Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 und ...

6

(2) Anstelle der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 des Tarifvertrags über eine Zuwendung an Angestellte vom 12. Oktober 1973 gilt ab 01.11.2011 folgendes:

7

In den Entgeltgruppe 1 bis 7 und F beträgt der Bemessungsgrundsatz 100 v. H.“

8

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 (im Folgenden: TV Zuwendung) bestimmt in seinem § 1 auszugsweise Folgendes:

9

„(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

10

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und ...

11

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter, ... Im öffentlichen Dienst gestanden hat ... und

12

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.“

13

Im Oktober 2018 zahlte die Beklagte eine Zuwendung in Höhe von 3.233,53 € brutto an den Kläger aus (Anlage K 3). Mit Schreiben vom 13. Februar 2019 (Anlage K 2) kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. März 2019. Mit Schreiben vom 20. Februar 2019 (Anlage K 8) bestätigte die Beklagte den Erhalt der Kündigung. Sie teilte dem Kläger hierbei mit, dass er die Zuwendung für das Jahr 2018 wieder zurückzahlen müsse, weil er bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei.

14

In den Monaten Februar und März 2019 verrechnete die Beklagte die gezahlte Zuwendung mit den Entgeltansprüchen des Klägers. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlagen K 4 bis 6 verwiesen. Gegen diese Verrechnung wandte sich der Kläger im weiteren Verlauf nicht mehr.

15

Mit Schreiben von Frau Rechtsanwältin M. vom 10. Juli 2019 (nicht vorgelegt) machte der Kläger die (erneute) Zahlung der Zuwendung geltend. Vom 19. Juli 2019 (Anlage K 7) wiederholte die Gewerkschaft v. die Geltendmachung.

16

Mit seiner am 10. Juli 2020 eingegangenen Klage begehrte der Kläger die Zahlung der Zuwendung für das Jahr 2018. Er trug vor, die Beklagte habe sich berechtigt gesehen, die geleistete Zuwendung zurückzufordern, weil er zum 31. März 2019 das Arbeitsverhältnis gekündigt habe. Die Beklagte übersehe, dass der TV Zuwendung bereits zum 30. Juni 2003 gekündigt worden sei. Der Tarifvertrag sei gemäß § 2 TVÜ-L i.V.m. der Anlage 1 mit Wirkung vom 1. November 2006 durch die Regelungen des

TV-L ersetzt worden. Da die Beklagte Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband sei, komme auch alternativ der TVöD/VKA als Rechtsgrundlage in Betracht.

17

Beide Tarifverträge regelten in § 20 den Anspruch auf eine Sonderzahlung für diejenigen Beschäftigten, die am 1. Dezember eines Jahres im Arbeitsverhältnis stünden. Eine Rückzahlungsverpflichtung, wenn der Beschäftigte bis einschließlich des 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sei nicht vereinbart. Die vereinbarte Sonderzahlung habe eindeutig Entgeltcharakter. Selbst für den Fall, dass von einem Mischcharakter auszugehen sei, müsse ein Rückzahlungsanspruch verneint werden. Die Rückzahlungsverpflichtung stelle eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar. Hilfsweise berufe er sich darauf, dass er bis zum 31. März 2019 Beschäftigter der Beklagten gewesen sei und damit erst am 1. April 2019 ausgeschieden sei. Der Anspruch ergebe sich schließlich auch aus betrieblicher Übung, weil die Zuwendung bereits seit dem Jahr 2014 bezahlt worden sei.

18

Der Kläger beantragte:

19

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 3.233,53 brutto zuzüglich Jahreszinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

20

Die Beklagte beantragte:

21

die Klage abzuweisen.

22

Sie trug vor, § 17 Abs. 1 BzTV-N BW bilde in der Fassung des 10. Änderungstarifvertrags vom 18. April 2018 die Grundlage für die Gewährung der Zuwendung an den Kläger. Die Vorschrift verweise auf den TV Zuwendung und modifiziere diesen in Absatz 2 hinsichtlich des Bemessungssatzes. Sie sei zur Rückforderung der Zuwendung berechtigt gewesen, weil der Kläger auf eigenen Wunsch zum 31. März 2019 ausgeschieden sei. Ein Arbeitnehmer, der zum Ablauf des 31. März gekündigt habe, sei bis einschließlich 31. März ausgeschieden und habe daher keinen Anspruch auf die Zuwendung.

23

Die in ihrer Gesamtheit einbezogenen Tarifverträge unterlägen keiner Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB. Den Tarifvertragsparteien stehe auch frei, auf „alte“ Tarifverträge Bezug zu nehmen, zumal die Tarifvertragsparteien dieselben seien. Zwar sei der TV Zuwendung gekündigt worden; jedoch hätten die Tarifvertragsparteien trotz Kenntnis der Kündigung weiterhin auf den gekündigten Tarifvertrag verwiesen. Selbst im 11. Änderungstarifvertrag vom 31. Oktober 2020 hätten die Tarifvertragsparteien lediglich den Betrag der Zuwendung geändert. Für einen Anspruch aus betrieblicher Übung gebe es angesichts der kollektivrechtlichen Grundlage keinen Raum.

24

Mit Urteil vom 19. Mai 2021 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, aufgrund arbeits- und tarifvertraglicher Verweisung finde auf das Arbeitsverhältnis der TV Zuwendung Anwendung. Es stehe den

Tarifvertragsparteien frei, einen gekündigten Tarifvertrag weiter zur Anwendung kommen zu lassen. Die Tarifvertragsparteien hätten unverändert an der Verweisung auf den gekündigten Tarifvertrag festgehalten. Der Kläger erfülle infolge seines Ausscheidens mit Ablauf des 31. März 2019 die Voraussetzungen für die Zahlung einer Zuwendung nicht mehr. Eine Inhaltskontrolle der in Bezug genommenen tariflichen Regelungen finde nicht statt. Die sich aus der Stichtagsregelung ergebende Rückzahlungsverpflichtung verstoße auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG. Aus einer betrieblichen Übung könne der Kläger einen Anspruch nicht herleiten, weil der Anspruch auf Zahlung einer Zuwendung eine kollektivrechtliche Grundlage habe.

25

Gegen das ihm am 8. Juni 2021 zugestellte Urteil hat der Kläger am 1. Juli 2021 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 9. September 2021 an diesem Tag begründet. Er trägt vor, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der TV Zuwendung nach § 17 Abs. 1 BzTV-N BW in seiner jeweiligen Fassung Anwendung finde. Im Zeitpunkt seiner Eigenkündigung habe auf den TV Zuwendung daher nicht mehr Bezug genommen werden können, weil der TV Zuwendung durch den § 20 TVöD bzw. TV-L ersetzt worden sei. Die Anwendung der zuletzt genannten Tarifverträge habe von den Tarifvertragsparteien nicht geregelt werden müssen, da diese Tarifverträge automatisch den TV Zuwendung ersetzt hätten. Das Arbeitsgericht habe zudem zu Unrecht angenommen, dass er zum 31. März 2019 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Er sei erst ab dem 1. April 2019 nicht mehr Beschäftigter der Beklagten gewesen.

26

Der Kläger beantragt:

27

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 19.05.2021 - 24 Ca 4697/20 - wird aufgehoben.

28

2. Die Beklagte/Berufungsbeklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.233,53 € brutto zuzüglich Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

29

Die Beklagte beantragt,

30

die Berufung zurückzuweisen.

31

Sie trägt vor, der Kläger greife das Urteil nicht mehr aus dem Klagegrund der betrieblichen Übung an. Auch § 20 TVöD finde keine Anwendung, weil in § 17 BzTV-N BW ausdrücklich auf den TV Zuwendung verwiesen werde. Auf diesen Tarifvertrag hätten die Tarifvertragsparteien auch nach dessen Kündigung Bezug genommen. Zutreffend habe das Arbeitsgericht entschieden, dass der Kläger bei einem Ausscheiden am 31. März die Rückzahlungsverpflichtungen erfülle.

32

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG, § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle über die mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

I.

33

Die Berufung des Klägers ist gemäß § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG statthaft. Sie ist auch gemäß § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden. Mit seiner Berufung macht der Kläger nach wie vor die Zahlung einer Sonderzuwendung für das Jahr 2018 geltend. Er stützt seinen Anspruch allerdings nicht mehr auf den rechtlichen Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung.

II.

34

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zutreffend abgewiesen.

35

1. Die Klage ist zulässig. Der Kläger macht die Zahlung der Zuwendung 2018 als Bruttobetrag geltend, nachdem die Beklagte die bereits im Oktober 2018 ausbezahlte Zuwendung durch die in den Entgeltzahlungszeiträumen Februar und März 2019 vorgenommenen Aufrechnungen „zurückgeholt“ hat. Dass hierbei die nach § 850c Abs. 1 ZPO zu beachtenden Pfändungsfreigrenzen überschritten wurden, ist angesichts der in den Monaten Februar und März erfolgten Nettozahlungen nicht ersichtlich. Auch wenn die Beklagte nicht den gesamten Bruttobetrag in Höhe von 3.233,53, sondern lediglich 2.569,85 Euro „verrechnet“ hat (der restliche Betrag dürfte die Sozialversicherungsbeiträge betreffen, den die Beklagte nach § 28d ff SGB IV unmittelbar von der zuständigen Einzugsstelle zurückgefordert hat), sind sich die Parteien darüber einig, dass der Kläger so steht, als ob die Beklagte die Zuwendung 2018 nicht an den Kläger bezahlt hätte. Streitgegenstand der Klage im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist somit die Zuwendung 2018.

36

2. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Kläger aufgrund seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis am 31. März 2019 auf seine Eigenkündigung hin keinen Anspruch auf die Sonderzuwendung 2018 hatte. Entgegen der Auffassung des Klägers kann der Anspruch nicht auf § 20 Abs. 1 TVöD/VKA (oder TV-L) gestützt werden.

37

a) Nach der genannten Bestimmung haben Beschäftigte, die am 1. Dezember (des jeweiligen Jahres) im Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung ist nach Absatz 2 der Vorschrift der Höhe nach gestaffelt. Im Jahr 2018 betrug sie in den Entgeltgruppen 1 bis 8 nicht 100 %, sondern lediglich 81 % des monatlichen Entgelts.

38

§ 20 Abs. 1 TVöD/VKA enthält zwar eine sogenannte Stichtagsklausel, wonach das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag bestehen muss. Die Vorschrift enthält aber keine weitergehende Bindungsklausel, wonach das Arbeitsverhältnis über den jeweiligen Bezugszeitraum hinaus für eine bestimmte Zeit fortbestehen muss, damit der Anspruch auf Zahlung der Sonderzuwendung erhalten bleibt. Eine derartige, außerhalb des Bezugszeitraums liegende Stichtagsklausel enthält jedoch §

1 Abs. 1 Nr. 3 des TV Zuwendung vom 12. Oktober 1973. Hiernach ist Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung der Zuwendung, dass der Beschäftigte nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Von dieser Anspruchsvoraussetzung kann nur in den Fällen des § 1 Abs. 4 TV Zuwendung abgesehen werden.

39

b) Entgegen der Auffassung des Klägers richtete sich die Zahlung der Zuwendung im vorliegenden Fall nicht nach § 20 Abs. 1 TVöD/VKA (oder TV-L), sondern nach § 1 Abs. 1 TV Zuwendung. Dies ergibt die Auslegung der einschlägigen arbeits- und tarifvertraglichen Bestimmungen.

40

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (st. Rspr., vgl. nur BAG 11. November 2020 – 4 AZR 210/20 – Rn. 20).

41

bb) Nach diesen Auslegungsgrundsätzen ergibt sich im Streitfall Folgendes:

42

(1) In § 2.1 ihres Arbeitsvertrags haben die Parteien vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis derzeit nach dem BzTV-N BW richte. Zur Zahlung einer Zuwendung bestimmt § 17 Abs. 1 BzTV-N BW, dass der TV Zuwendung in seiner jeweiligen Fassung entsprechende Anwendung finde, wenn nichts Abweichendes gemäß Abs. 2 bestimmt sei. In Absatz 2 der Vorschrift ist dies u.a. geregelt, dass der Bemessungssatz in den Entgeltgruppen 1 bis 7 ab dem 1. November 2011 100 % beträgt. Die Regelung über die Zahlung der Zuwendung im BzTV-N BW war damit, abgesehen von der weitergehenden Bindungsklausel, für den Kläger günstiger als die Regelung in § 20 Abs. 2 TVöD/VKA.

43

(2) Die tarifvertragliche Verweisung in § 17 Abs. 1 BzTV-N BW auf den TV Zuwendung war zulässig. Nach allgemeiner Meinung in Rechtsprechung (BAG 15. April 2008 – 9 AZR 159/07 – Rn. 31; zuletzt BAG 11. November 2020 aaO. Rn. 38) und Literatur (Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 19. Aufl., § 198 Rn. 18; Däubler/Nebe TVG 4. Aufl. § 1 Rn. 202) sind dynamische Verweisungen auf Vorschriften eines anderen Tarifvertrags jedenfalls dann zulässig, wenn deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrags in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Ein derartiger Zusammenhang war im vorliegenden Fall gegeben. Der BzTV-N BW galt und gilt noch für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe in Baden-Württemberg. Daher lag es nahe, hinsichtlich der Zuwendung auf denjenigen Tarifvertrag zu verweisen, den die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände für ihre Mitglieder abgeschlossen hatte. Auch die Beklagte ist Mitglied desselben Verbandes.

44

(3) Die Bezugnahme auf den TV Zuwendung ist nicht dadurch gegenstandslos geworden, dass zwei der drei tarifschließenden Verbände auf der Arbeitgeberseite den TV Zuwendung im Jahr 2003 gekündigt haben. So haben die Tarifgemeinschaft Deutscher Länder und der Bund die Kündigung des TV Zuwendung zum 30. Juni 2003 ausgesprochen. Eine Kündigung durch die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände ist bislang noch nicht erfolgt (so jedenfalls die Kommentarliteratur, vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, Teil VI – Zuwendung, Anmerkung 1). Somit hat gerade die Tarifpartei, die der Beklagten als kommunales Nahverkehrsunternehmen am nächsten steht, den TV Zuwendung – jedenfalls ausweislich der Kommentarliteratur – nicht gekündigt.

45

Die Einholung einer Tarifauskunft bei der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände war nicht erforderlich. Selbst wenn alle Tarifvertragsparteien den TV Zuwendung gekündigt hätten, hätte dies keine Auswirkung auf die tarifvertragliche Verweisungsklausel gehabt. Denn im Geltungsbereich eines ungekündigten Tarifvertrags (hier: der BzTV-N BW) gilt eine in Bezug genommene Tarifnorm eines anderen Tarifvertrags auch dann unmittelbar und zwingend, wenn der andere Tarifvertrag gekündigt worden ist und nur noch nachwirkt (BAG 30. Januar 1990 – 1 ABR 98/88 – Rn. 29; BAG 28. April 2021 – 4 AZR 230/20 – Rn. 42).

46

(4) Die Verweisung auf den TV Zuwendung ist schließlich auch nicht dadurch gegenstandslos geworden, dass die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes am 1. Oktober 2005 den TVöD und am 1. November 2006 den TVL in Kraft gesetzt haben. Aufgrund des Inkrafttretens dieser Tarifwerke ist der TV Zuwendung entgegen der Annahme des Klägers nicht außer Kraft getreten. Bei der im öffentlichen Dienst erfolgten Ablösung des BAT durch die genannten Tarifwerke handelt es sich nicht um einen Tarifwechsel im Sinne des Wechsels zu einem anderen Tarifvertrag, sondern vielmehr um eine Tarifsukzession. Gewerkschaft und Arbeitgeberseite haben übereinstimmend ein Tarifwerk durch ein anderes Tarifwerk ersetzt. Dadurch wurde eine dynamisch ausgestaltete Bezugnahme auf den BAT und diesen ergänzenden Tarifvertrag zu einer statischen Bezugnahme. Die früheren Tarifverträge traten nicht außer Kraft, sondern wurden schlicht nicht mehr weiterentwickelt (grundlegend BAG 16. Dezember 2009 – 5 AZR 888/08 – Rn. 19; BAG 25. Februar 2015 – 5 AZR 481/13 – Rn. 18). Die „jeweilige“ Fassung des TV Zuwendung ist somit entgegen der Auffassung des Klägers nicht die Vorschrift des § 20 TVöD (bzw. TV-L), sondern die im Jahr 2003 geltende und seitdem nicht mehr geänderte Fassung des TV Zuwendung.

47

Durch die Tarifsukzession im öffentlichen Dienst kann allerdings dann eine Regelungslücke entstehen, wenn die Parteien des Arbeitsvertrags bzw. des Tarifvertrags auf eine dynamische Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen durch die Bezugnahme auf das tarifliche Regelungswerk vertraut haben. So entspricht es hinsichtlich der Vergütungshöhe regelmäßig nicht dem Willen der Parteien, die Vergütung in einer bestimmten Höhe bis zu einer Vertragsänderung festzuschreiben; vielmehr wollen sie die Entwicklung des Arbeitsentgelts dynamisch an der jeweiligen Höhe der Vergütung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausrichten. Ein „Einfrieren“ der Vergütung widerspräche einer dynamischen Verweisung auf das frühere Tarifwerk (grundlegend BAG 16. Dezember 2009 – 5 AZR 888/08 – Rn. 21 ff; BAG 25. Februar 2015 – 5 AZR 481/13 – Rn. 16 ff).

48

Eine vergleichbare Fallgestaltung liegt im Streitfall nicht vor. Der TV Zuwendung enthält keine eigenständige Vergütungsregelung, sondern verweist hinsichtlich der Höhe der Zuwendung auf die den Beschäftigten im Monat September zustehende Urlaubsvergütung. Da sich die Höhe der Urlaubsvergütung dynamisch nach der Höhe des Arbeitsentgelts richtet, ist gewährleistet, dass die Höhe der Zuwendung der allgemeinen Tarifentwicklung folgt. Somit fehlt es an einer für eine ergänzende Vertragsauslegung erforderlichen Regelungslücke. Es besteht kein Bedarf, den TV Zuwendung durch ein anderes Tarifwerk, hier den TVöD/VKA, zu ersetzen.

49

(5) Schließlich entspricht es auch dem dokumentierten Willen der Tarifvertragsparteien, an der Verweisung auf den TV Zuwendung festzuhalten. So haben die Tarifvertragsparteien in § 17 Abs. 2 BzTV-N BW vereinbart, dass der TV Zuwendung ab dem 1. November 2011 hinsichtlich der Zuwendungshöhe mit gewissen Modifizierungen anzuwenden ist. Außerdem haben sie in § 17 Abs. 3 BzTV-N BW geregelt, dass durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung die Zahlung der Zuwendung mit anderen Anspruchsvoraussetzungen und anderen Bemessungsgrundsätzen vereinbart werden kann. Hierdurch haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass der TV Zuwendung unverändert der Gegenstand der tariflichen Verweisung sein soll. Ansonsten wären die Regelungen in § 17 Abs. 2 und 3 BzTV-N BW nicht verständlich.

50

c) Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen für die tarifliche Zuwendung für das Jahr 2018 aufgrund seiner Eigenkündigung vom 13. Februar 2019 zum 31. März 2019 nicht mehr erfüllte.

51

aa) Wie unter 2a ausgeführt, erhält der Beschäftigte nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 TV Zuwendung die Zuwendung nur dann, wenn er nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Frage, ob ein Beschäftigter „in der Zeit bis einschließlich 31. März“ ausscheide, wenn er das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt kündigt, hat das Bundesarbeitsgericht dahingehend beantwortet, dass nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ein Ausscheiden bis einschließlich 31. März vorliege, wenn der Beschäftigte sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt kündigt (BAG 31. Januar 1979 – 5 AZR 571/77 – Rn. 25ff). Mit Urteil vom 11. Januar 1995 (10 AZR 180/94 – Rn. 26) hat das Bundesarbeitsgericht zur Begründung ergänzend auf § 188 Abs. 2 BGB hingewiesen.

52

Dieser Auffassung stimmt die Kammer zu. Der tragende Grund für die von den Tarifvertragsparteien geschaffene Regelung war, dass der Beschäftigte angesichts der im öffentlichen Dienst seit jeher geltenden Quartalskündigungsfristen einen Kündigungstermin auslassen soll, um den Anspruch auf die Zuwendung zu erhalten. Der Beschäftigte soll zumindest ein Mindestmaß an Betriebstreue über den Bezugszeitraum hinaus aufbringen. Dieser Zweck würde verfehlt, wenn man der Rechtsauffassung des Klägers folgen würde, dass im Falle einer Kündigung zum 31. März das Ausscheiden erst am folgenden Tag stattfindet.

53

bb) Im Streitfalle hat der Kläger das Arbeitsverhältnis mit Kündigung vom 13. Februar 2019 zum Ablauf des 31. März 2019 gekündigt. Er ist damit auf eigenen



Wunsch bis einschließlich 31. März 2019 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Dass ein Ausnahmefall nach § 1 Abs. 4 TV Zuwendung vorliegt, ist nicht ersichtlich.

54

d) Das Arbeitsgericht hat schließlich ebenfalls zutreffend entschieden, dass die tarifvertragliche Stichtagsklausel nicht der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff BGB unterliegt und auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 oder Art. 12 Abs. 1 GG verstößt.

55

aa) Tarifvertragliche Stichtagsklauseln, die die Zahlung einer Sonderzuwendung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses innerhalb oder außerhalb des Bezugszeitraums knüpfen, sind – anders als arbeitsvertragliche Vereinbarungen – nicht am Maßstab der §§ 305ff. BGB zu messen. Dies folgt daraus, dass Tarifverträge wegen der Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von einer AGB-Kontrolle ausgeschlossen sind. Die vom Bundesarbeitsgericht für arbeitsvertraglich vereinbarte Stichtagsklauseln entwickelten Grundsätze können nicht auf tarifvertragliche Regelungen übertragen werden. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird wegen der Einzelheiten auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juni 2018 (10 AZR 290/17 Rn. 19 ff) verwiesen.

56

bb) Die vorliegende Stichtagsklausel verstößt auch weder gegen den Gleichheitssatz noch greift sie unverhältnismäßig in die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien soll die Zuwendung einerseits eine Vergütung für die geleistete Arbeit darstellen; andererseits soll sie einen Anreiz für eine (zeitlich beschränkte) Betriebstreue zum öffentlichen Dienst als Ganzes setzen (BAG 18. August 1999 – 10 AZR 424/98 – Rn. 34 ff). Ob diese tarifliche Regelung die gerechteste und zweckmäßigste Regelung darstellt, ist von den Gerichten für Arbeitssachen nicht zu überprüfen. Die Prüfung beschränkt sich darauf, ob der Tarifvertrag gegen höherrangiges Recht verstößt.

57

Diese Frage hat das Arbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 27. Juni 2018 – aaO. Rn. 32 ff; BAG 8. September 2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 42 ff) zutreffend verneint. Die Tarifvertragsparteien dürfen einen Anreiz dafür setzen, dass die Arbeitnehmer von einer Kündigungsmöglichkeit nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt Gebrauch machen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird.

58

Dies ist bei einer Regelung, die den Arbeitnehmer auf den nächstfolgenden Kündigungstermin zum 30. Juni des Jahres verweist, nicht der Fall. Anders als im Entscheidungsfall vom 27. Juni 2018 konnte der Kläger zwar keine Kündigung zum Ablauf des Folgemonats, also des 30. April, aussprechen. Der Grund hierfür ist, dass im öffentlichen Dienst, so auch nach § 20 Abs. 4 BzTV-N BW, seit jeher Quartalskündigungsfristen üblich sind (vgl. früher § 53 Abs. 2 BAT). Die Quartalskündigungsfristen dienen einerseits dem Schutz des Arbeitnehmers im Fall einer Arbeitgeberkündigung; andererseits schränken sie die zeitliche Flexibilität des Arbeitnehmers im Falle einer Eigenkündigung ein.

59

Die Tarifvertragsparteien konnten den verfolgten Zweck, die Arbeitnehmer zur Auslassung des ersten Kündigungstermins im Folgejahr zu veranlassen, nur durch die vorliegende Regelung erreichen. Eine solche Regelung hält sich noch im Rahmen

des weiten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien. Sie führt dazu, dass der Arbeitnehmer abwägen muss, ob er die Rückzahlung der Zuwendung in Kauf nimmt, um im Folgejahr vor dem 30. Juni ein anderweitiges Arbeitsplatzangebot zeitnah annehmen zu können, oder ob er die Kündigung hinauszögert, um die Rückzahlung zu vermeiden. Es gibt kein anderes wirksames Mittel, um einen Anreiz zu setzen, den ersten Kündigungstermin des Jahres auszulassen. Der Vergütungsaspekt der Sonderzuwendung wird hierdurch nicht vollständig entwertet, sondern nur zeitlich „gestreckt“. Es bleibt dem Arbeitnehmer überlassen, es von der Attraktivität des anderweitigen Arbeitsplatzangebotes abhängig zu machen, ob er sich für die Auslassung des ersten Kündigungstermins des Jahres entscheidet.

III.

60

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen. Für die Zulassung der Revision bestand keine Veranlassung.