

Aktenzeichen: 10 AZR 2/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 11. Januar 1995

- 10 AZR 2/94 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 10. März 1993

- 5 Ca 112/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 04. Oktober 1993

- 19 Sa 556/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Jahresschlußzahlung - gekündigtes Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über Jahresschlußzahlung (Weihnachtsgeld), abgeschlossen zwischen dem Verband der feinkeramischen Industrie Nord- und Westdeutschland e. V. und der IG Chemie-Papier-Keramik vom 7. März 1989 §§ 1, 2, 3, 5; GG Art. 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des Senats vom 26. Oktober 1994 (- 10 AZR 109/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 2/94

19 Sa 556/93 Düsseldorf

Verkündet am
11. Januar 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Sekretär z. A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

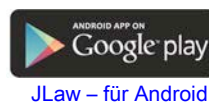
pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Januar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie den ehrenamtlichen Richter Schaeff und die ehrenamtliche Richterin Schlaefke für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Oktober 1993 - 19 Sa 556/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über eine tarifliche Jahresschlußzahlung für das Jahr 1992.

Der Kläger war vom 1. September 1987 bis zum 31. Dezember 1992 bei der Beklagten als Modelleur im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Er erhielt eine Monatsvergütung in Höhe von zuletzt 3.716,00 DM brutto nach der Vergütungsgruppe K/T 3 des Gehaltstarifvertrages der feinkeramischen Industrie Nord- und Westdeutschland. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag über eine Jahresschlußzahlung (Weihnachtsgeld) vom 7. März 1989, gültig ab 1. Januar 1990 (im folgenden: TVJ), Anwendung. Dieser lautet
- soweit hier von Bedeutung -:

"§ 1

Arbeitnehmer, die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, erhalten - zahlbar in der Zeit zwischen dem 15. und 30. November - eine Jahresschlußzahlung, sofern sie zum Auszahlungstermin im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

§ 2

Die Jahresschlußzahlung beträgt für Arbeitnehmer, die am 30. September (Stichtag) mindestens zwei



Jahre dem Betrieb angehören, 100 % eines monatlichen Tarifeinkommens.

...

§ 3

Arbeitnehmer, die am 30. September (Stichtag) noch keine zwei Jahre, aber mindestens ein Jahr dem Betrieb angehören, erhalten 70 % eines monatlichen Tarifeinkommens.

Arbeitnehmer, die am 30. September (Stichtag) dem Betrieb noch nicht ein volles Jahr angehören, erhalten für jeden vollen Kalendermonat ihrer Betriebszugehörigkeit 1/12 der nach Absatz 1 dieses Paragraphen ermittelten Beträge.

...

§ 5

Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September des laufenden Jahres wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Berufserkrankung infolge oder nach Erreichen der Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten die volle Jahresschlußzahlung nach Maßgabe der Paragraphen 2 bis 4.

Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September des laufenden Jahres aus einem Grunde entlassen werden, den sie nicht zu vertreten haben, erhalten für jeden vollen Kalendermonat 1/12 der unter den Paragraphen 2 bis 4 genannten Beträge. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ruht.

Basis der Berechnung sind die zum Zeitpunkt des Ausscheidens geltenden Tarifsätze. Abweichend von § 1 ist dieser Anspruch mit dem Ausscheiden fällig.

§ 6

Scheidet ein Arbeitnehmer nach der Auszahlung der Jahresschlußzahlung bis zum 31. Dezember des gleichen Kalenderjahres aufgrund einer berechtigten außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber oder unter Arbeitsvertragsbruch aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er die in diesem Jahr erhaltene Jahresschlußzahlung zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Betrag mit Restansprüchen des Arbeitnehmers zu verrechnen."



Am 16. November 1992 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1992. Für das Jahr 1992 zahlte die Beklagte an ihre Arbeitnehmer Ende November 1992 die Jahresschlußzahlung aus. Dem Kläger gewährte sie wegen seiner Kündigung keine tarifliche Sonderzahlung.

Der Kläger meint, ihm stehe trotz der am 16. November 1992 ausgesprochenen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses eine Jahresschlußzahlung für das Jahr 1992 zu. Für ihn sei die Betriebszugehörigkeit zum Stichtag 30. September alleinige Anspruchsvoraussetzung. Ob er zum Zeitpunkt der Auszahlung der Jahresschlußzahlung in einem gekündigten oder einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden habe, sei ohne Belang, da § 1 TVJ nur auf Arbeitnehmer Anwendung finde, die im laufenden Kalenderjahr bis zum 30. September in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten seien.

Außerdem meint der Kläger, daß dann, wenn das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses Anspruchsvoraussetzung wäre, eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen Arbeitern und Angestellten vorläge. Im entscheidungserheblichen Zeitraum habe für Angestellte eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende und für Arbeiter grundsätzlich eine Kündigungsfrist von zwei Wochen gegolten. Dies habe dazu geführt, daß nach § 1 des Tarifvertrages für Arbeiter, die zum 31. Dezember hätten ausscheiden wollen, wegen ihrer kurzen Kündigungsfrist kein Ausspruchsausschluß eingetreten sei, da diese erst nach dem Auszahlungstermin hätten kündigen müssen. Angestellte dagegen



hätten spätestens zum Auszahlungstermin ihre Kündigung erklären müssen, um zum 31. Dezember aus dem Betrieb ausscheiden zu können.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.716,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 5. Februar 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, nach § 1 TVJ habe der Kläger keinen Anspruch auf die Jahresschlußzahlung für das Jahr 1992, weil er sich zum Auszahlungszeitpunkt in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befunden habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Jahresschlußzahlung für das Jahr 1992.



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, dem Kläger stehe deshalb kein Anspruch auf die Jahresschlußzahlung zu, weil er sich zum Auszahlungstermin Ende November 1992 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befunden habe. Aus dem Wortlaut und der Systematik des TVJ ergebe sich, daß allgemeine Anspruchsvoraussetzung für eine Leistung das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstermin sei. § 1 TVJ regele die allgemeinen Voraussetzungen für die Jahresschlußzahlung, nämlich Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres und Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstermin.

Eine solche tarifliche Ausschlußklausel, die Arbeitnehmer, welche zum Auszahlungszeitpunkt in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stünden, von der Sonderzahlung ausnehme, sei zulässig.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

1. Der Kläger hat nach § 1 TVJ keinen Anspruch auf eine Jahresschlußzahlung für 1992.

Voraussetzung für einen solchen Anspruch wäre nach der Tarifnorm, daß der Kläger zum Auszahlungstermin Ende November 1992 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden hätte. Da dieser aber am 16. November 1992 sein Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1992 gekündigt hatte, war dies nicht der Fall.



Zu Recht kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß § 1 TVJ dahingehend auszulegen ist, daß er nicht nur für diejenigen Arbeitnehmer gilt, die während des laufenden Kalenderjahres, für das eine Jahresschlußzahlung gefordert wird, in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, sondern auch für alle zu einem früheren Zeitpunkt eingetretenen Arbeitnehmer.

a) Die Auslegung eines Tarifvertrages hat zunächst nach dem Wortlaut der tariflichen Regelung zu erfolgen (ständige Rechtsprechung des BAG; für alle: BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Bei der Auslegung einer Tarifnorm ist allerdings über den reinen Tarifwortlaut hinaus auch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit auch der Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, wenn dieser im Tarifvertrag seinen Niederschlag gefunden hat (ständige Rechtsprechung des BAG; für alle: BAGE 46, 308 = AP, aa0).

Bei der Auslegung des TVJ ist der Senat nicht an das vom Berufungsgericht gefundene Ergebnis gebunden. Vielmehr unterliegt die Auslegung eines Tarifvertrages der selbständigen Beurteilung durch das Revisionsgericht (ständige Rechtsprechung des BAG; für alle: BAG Urteil vom 13. Oktober 1993 - 10 AZR 357/92 - AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen, m.w.N.).

b) Bereits der Wortlaut des § 1 TVJ spricht dafür, daß diese Norm auf alle Arbeitnehmer Anwendung findet, die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres, für das eine Jahresschluß-



zahlung beansprucht wird, in das Arbeitsverhältnis eingetreten sind, ohne daß es darauf ankommt, ob dieser Eintritt im laufenden Kalenderjahr oder bereits früher erfolgt ist.

§ 1 TVJ stellt alleine darauf ab, ob ein Arbeitnehmer "bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten" ist. Es ist keine Einschränkung dahingehend enthalten, daß dieser Eintritt zu einem bestimmten Zeitpunkt - etwa im Laufe des Kalenderjahres - erfolgt sein muß.

Hätten die Tarifvertragsparteien, so wie der Kläger meint, den Geltungsbereich des § 1 TVJ nur auf diejenigen Arbeitnehmer erstrecken wollen, die im Laufe des Kalenderjahres in das Arbeitsverhältnis eingetreten sind, so hätte es nahegelegen, wie folgt zu formulieren:

"Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr bis zum 30. September in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, erhalten ..."

c) Diese am Wortlaut ausgerichtete Auslegung des § 1 TVJ wird auch vom Sinn und Zweck der tariflichen Regelung und vom tariflichen Gesamtzusammenhang gestützt.

In § 1 TVJ ist die Höhe der Jahresschlußzahlung nicht bestimmt. Diese ergibt sich vielmehr aus den Regelungen der §§ 2 bis 5 des Tarifvertrages. Diese Tarifsystematik spricht dafür, daß § 1 allgemein die Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine Jahresschlußzahlung festlegt und bei Vorliegen derselben sich die Höhe der Sonderzuwendung nach den §§ 2 bis 5 TVJ bestimmt. In



diesen Tarifnormen wird ausnahmslos für die Berechnung der Beschäftigungsdauer und der davon abhängigen Höhe der Jahresschlußzahlung auf den in § 1 TVJ bezeichneten Stichtag 30. September abgestellt. Auch dies spricht dafür, daß § 1 TVJ für alle vor dem 30. September des Kalenderjahres eingetretenen Arbeitnehmer gilt.

Hinzu kommt, daß lediglich § 1 TVJ sowie § 5 TVJ (für bestimmte vor dem Stichtag ausgeschiedene Arbeitnehmer und Wehr- bzw. Ersatzdienstleistende) einen Auszahlungszeitpunkt für die Jahresschlußzahlung festlegen. Wollte man § 1 TVJ nur auf diejenigen Arbeitnehmer anwenden, die im laufenden Kalenderjahr in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, so hätte das zur Folge, daß für alle übrigen Arbeitnehmer, mit Ausnahme der von § 5 TVJ erfaßten, ein Fälligkeitstermin nicht bestimmt wäre.

Es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, warum die Tarifvertragsparteien gerade für die zahlenmäßig am stärksten ins Gewicht fallende Gruppe von Arbeitnehmern, nämlich die vor Beginn des laufenden Kalenderjahres eingetretenen und nicht vor dem Stichtag ausgeschiedenen, keinen Fälligkeitszeitpunkt der Jahresschlußzahlung hätten bestimmen sollen.

Auch bei der Berechnung der Höhe der Jahresschlußzahlung für Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr dem Betrieb angehören, unterscheidet der TVJ nicht zwischen solchen Arbeitnehmern, die im Laufe des Kalenderjahres und denen, die schon früher eingetreten sind. Alle Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr erhalten nämlich für jeden vollen Monat ihrer Be-



triebszugehörigkeit ein Zwölftel der Jahresschlußzahlung, die denjenigen Arbeitnehmern zusteht, die zwischen einem Jahr und zwei Jahren Betriebszugehörigkeit aufzuweisen haben (§ 3 TVJ).

Wenn die Tarifvertragsparteien für die Berechnung der Höhe der Jahresschlußzahlung bei allen Arbeitnehmern mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr denselben Berechnungsmodus zugrundelegen, so ist nicht anzunehmen, daß sie für die im laufenden Kalenderjahr eingetretenen ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis am Auszahlungstermin als Anspruchsvoraussetzung verlangen, für die übrigen aber nicht. Dies wäre aber der Fall, wenn man § 1 TVJ nur für die im Laufe des Kalenderjahres eingetretenen Arbeitnehmer anwenden würde. Für eine solche unterschiedliche Behandlung gäbe es keine einleuchtende Erklärung.

Demnach war auch für den Kläger nach § 1 TVJ Anspruchsvoraussetzung für eine Jahresschlußzahlung im Jahre 1992 das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

2. Diese tarifliche Stichtagsregelung verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG und den Gleichbehandlungsgrundsatz, die auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten sind (ständige Rechtsprechung des BAG; für alle: BAG Urteil vom 17. Mai 1988 - 3 AZR 400/86 - AP Nr. 27 zu § 5 BetrAVG, m.w.N.). Art. 3 GG verbietet, daß die Tarifvertragsparteien wesentlich Gleiches willkürlich ungleich und wesentlich Ungleiches willkürlich gleich behandeln (BVerfGE 4, 144). Der Gleichbehandlungsgrundsatz ver-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



bietet die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern.

Es entspricht allgemeiner Übung in Tarifverträgen, daß der Anspruch auf eine Gratifikation oder Sonderzahlung davon abhängig gemacht wird, daß das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag, der auch der Auszahlungstag sein kann, überhaupt oder sogar ungekündigt besteht. Solche Regelungen sind von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stets für zulässig angesehen worden (vgl. BAG Urteil vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 109/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Gratifikationen sollen - unabhängig davon, inwieweit solche Stichtagsregelungen auch eine künftige Betriebstreue bewirken oder honorieren wollen - den Arbeitnehmer auch für die Zukunft zu reger und engagierter Mitarbeit anhalten. Eine solche motivierende Wirkung kann die Sonderzahlung oder Gratifikation aber gegenüber ausgeschiedenen Mitarbeitern oder solchen, deren Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt bereits gekündigt ist, nicht mehr entfalten. Schon diese am Motivationszweck der Gratifikation orientierte Differenzierung danach, ob das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag noch besteht oder nicht, ist sachlich gerechtfertigt, so daß ein Verstoß gegen Art. 3 GG bzw. gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gegeben ist (BAG Urteil vom 26. Oktober 1994, aa0).

3. Die Stichtagsregelung verstößt auch nicht deshalb gegen den Gleichheitssatz, weil je nach Länge der individuellen Kündigungsfrist von denjenigen Arbeitnehmern, die zum selben Termin ihr Ar-



beitsverhältnis beenden wollen, die einen am Stichtag bereits gekündigt haben müssen, die anderen hingegen noch nicht.

Da es Sinn und Zweck einer Sonderzahlung ist, Arbeitnehmer auch für die Zukunft zur Mitarbeit anzuregen (vgl. oben), ist es auch nicht sachfremd, wenn die Tarifvertragsparteien diejenigen Arbeitnehmer vom Bezug der Jahresschlußzahlung ausnehmen, bei denen zum Auszahlungszeitpunkt auf Grund einer bereits erfolgten Kündigung bereits feststeht, daß dieses Ziel nicht mehr erreicht werden kann.

Demnach war die Revision zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Schaeff

Schlaefke



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)