

Aktenzeichen: 10 AZR 238/91
Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 02. Dezember 1992
- 10 AZR 238/91 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Juli 1990
Regensburg - 2 Ca 585/90 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. April 1991
München - 7 Sa 731/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Gratifikation - betriebsbedingte Kündigung

Gesetz:
BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ausschluß von Arbeitnehmern vom Bezug einer Gratifikation
auch bei betriebsbedingter Kündigung durch eine Betriebs-
ordnung - im Anschluß an BAG Urteil vom 19. November 1992
- 10 AZR 264/91 - zur Veröffentlichung vorgesehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 238/91
7 Sa 731/90 München

Verkündet am
2. Dezember 1992

Bartel,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Rosendahl für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. April 1991 - 7 Sa 731/90 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin 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 die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer Gratifikation für das Jahr 1989.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 1987 als Verwaltungssachbearbeiterin mit einem Monatsgehalt von 2.800,-- DM brutto beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war u.a. folgendes vereinbart:

§ 1 Aufgabengebiet/Beginn des Vertrages

- (5) Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweiligen Tarifverträge für das Augenoptikerhandwerk in Bayern.
- (6) Die Betriebsordnung ist Bestandteil dieses Arbeitsvertrages.

§ 7 Nebenleistungen

Nach Maßgabe der jeweils geltenden betrieblichen Regelung (s. Betriebsordnung) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die betrieblichen Sozialleistungen.

Hinsichtlich der Zahlung einer Gratifikation ist in der Betriebsordnung bestimmt:

- 16. Abrechnung, Gratifikation und Zahlung an Dritte

...



- (2) Soweit die wirtschaftlichen Verhältnisse es zulassen, gewährt die Firma eine Gratifikation, die zum Abschluß eines Kalenderjahres - in der Regel im Dezember - abgerechnet wird. Auf diese Gratifikation, die frei u. widerruflich ist, sowohl Weihnachtsgeld als auch Urlaubsgeld abgilt, besteht kein Rechtsanspruch. Ist das Arbeitsverhältnis bei der Auszahlung der Gratifikation gekündigt oder endet es vor dem 01. 04. des darauf folgenden Jahres, besteht auch dann kein Rechtsanspruch - auch nicht teilweise - auf Zahlung einer Gratifikation, wenn diese an andere Arbeitnehmer bezahlt wird. Im übrigen gelten für die Zahlung der Gratifikation die jeweils im Abrechnungsmonat bekanntgemachten Maßgaben.

Die Tarifvereinbarung vom 29. Juni 1987 über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens für Arbeitnehmer des Augentoptiker-Handwerks in Bayern lautet:

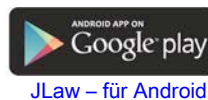
1. Anspruch

- a) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalendermonats mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 25 % ihres Tarifgehaltes.

6. Anrechenbarkeit

Der Betrag aus Ziffer 1 kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

Im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Augentoptikerhandwerks in Bayern (MTV) ist eine Vergütungsregelung nur für Augentoptiker vorgesehen. Die Vergütung der Arbeitnehmer, die nicht unter die Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Vergütungsgruppen fallen (z. B. kaufmännische Angestellte und ungelernte Kräfte), ist nach § 4 Nr. 7 MTV einzelvertraglich zu vereinbaren.



gung aus betriebsbedingten Gründen stehe dem Anspruch auf die Gratifikation nicht entgegen. Der Anspruch sei auch nicht aufgrund betrieblicher Übung begründet. Ein tariflicher Anspruch stehe der Klägerin ebenfalls nicht zu, da sie kein Tarifgehalt, sondern eine einzelvertraglich vereinbarte Vergütung bezogen habe.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

1. Der Klägerin steht ein Anspruch auf die Gratifikation nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu. Die Beklagte hat entsprechend ihrer Betriebsordnung, deren Geltung zwischen den Parteien arbeitsvertraglich vereinbart ist, allen Mitarbeitern eine Gratifikation gezahlt, deren Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt der Auszahlung nicht gekündigt waren. Eine Klausel, aufgrund derer eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers nur Arbeitnehmern gewährt werden soll, die zum maßgeblichen Stichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, ist grundsätzlich rechtlich zulässig (vgl. BAGE 49, 281 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 183/90 - AP Nr. 138 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden ist. Klauseln, die den Anspruch auf eine Gratifikation vom Bestehen eines ungekündigten



Arbeitsverhältnisses am Stichtag auch für den Fall des Ausspruches einer betriebsbedingten Kündigung abhängig machen, sind sowohl in Tarifverträgen (BAGE 49, 281 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation) als auch in Betriebsvereinbarungen (BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 183/90 - AP Nr. 138 zu § 611 BGB Gratifikation) zulässig. In Fortführung dieser Rechtsprechung hat der Senat im Urteil vom 19. November 1992 - 10 AZR 264/91 - (zur Veröffentlichung vorgesehen) auch entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen als zulässig angesehen. Dies folgt daraus, daß bei einer Gratifikation, die als Belohnung bisheriger Dienste und zugleich in Erwartung zukünftiger Betriebstreue gezahlt wird (Gratifikation mit Mischcharakter), beide Voraussetzungen als gleichwertig ausgestaltet werden können, so daß der Anspruch die Erfüllung beider Merkmale voraussetzt. Eine Stichtagsregelung muß dabei nicht nur Anreiz für die Nichtausübung des Kündigungsrechts seitens des Arbeitnehmers sein. Der Arbeitgeber kann auch die fortdauernde Betriebstreue als solche, unabhängig vom Verhalten des Arbeitnehmers, belohnt wissen wollen, weil allein die fortdauernde Betriebszugehörigkeit über einen bestimmten Zeitraum die Gegenleistung für die Sondervergütung darstellen soll (BAG Urteil vom 19. November 1992 - 10 AZR 264/91 - m.w.N. - zur Veröffentlichung vorgesehen). Fehlt diese Voraussetzung, so ist ein Anspruch auf die Gratifikation auch dann nicht begründet, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf betriebsbedingten Gründen beruht. Der Arbeitgeber kann insoweit seine Zusage billigerweise einschränken.

Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum Zeitpunkt der Auszahlung der Gratifikation im Dezember 1989 bereits gekündigt war,



steht ihr ein Anspruch nach § 16 Nr. 2 der Betriebsordnung in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu.

2. Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht auch an, daß der Klägerin kein Anspruch auf eine Gratifikation in Höhe von 25 v. H. ihres Monatsgehalts nach den tariflichen Bestimmungen der Tarifvereinbarung über die Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens zustehe.

In § 1 des Arbeitsvertrages haben die Parteien zwar die jeweiligen Tarifverträge für das Augentoptikerhandwerk in Bayern und damit auch die Tarifvereinbarung über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens in Bezug genommen. Nach Nr. 1 a der Tarifvereinbarung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, einen Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 25 % ihres Tarifgehaltes. Daraus schließt das Landesarbeitsgericht mit Recht, daß die Tarifvertragsparteien durch die Bezugnahme auf das Tarifgehalt nur für diejenigen Angestellten einen Anspruch auf einen Teil eines 13. Monatseinkommens begründen wollten, die ein Tarifgehalt nach § 4 des Manteltarifvertrages beziehen. Dazu gehört die Klägerin nicht. Ihre Tätigkeit als kaufmännische Angestellte fällt nach § 4 Nr. 7 MTV nicht unter die Vergütungsgruppen des § 4 MTV. Ihr Gehalt wurde dementsprechend auch frei vereinbart.



Die Parteien haben im Arbeitsvertrag aber nicht nur die Vergütung frei vereinbart, sondern durch die Bezugnahme auf die Betriebsordnung auch eine Vereinbarung über die Zahlung einer Gratifikation getroffen und damit insoweit die tarifliche Regelung abbedungen. Soweit die Betriebsordnung zu Ungunsten der Klägerin von der tariflichen Regelung abweicht, indem sie den Anspruch auf die Gratifikation vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig macht, ist dies rechtlich zulässig, da eine beiderseitige Tarifgebundenheit nicht besteht.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes Richter Dr. Freitag ist Hauck
durch Urlaub an der
Unterschrift verhindert
Matthes
Weinmann Rosendahl





JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)