

Aktenzeichen: 10 AZR 454/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 09. November 1994

- 10 AZR 454/94 -

I. Arbeitsgericht
München

Schlußurteil vom 19. Mai 1993

- 1 Ca 9439/92 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. März 1994

- 4 Sa 524/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Weihnachtsgratifikation - Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in Zeitschriftenverlagen in Bayern i.d.F.v. 15. April 1986 und vom 15. Mai 1992 § 10 Ziff. 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ergänzende Betriebsvereinbarung über eine Weihnachtsgratifikation bei Ausschluß eines tariflichen Anspruchs wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses bei Erziehungsurlaub.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 454/94
4 Sa 524/93 München

Verkündet am
9. November 1994

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Großmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 24. März 1994
- 4 Sa 524/93 - wird zurückgewiesen.

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 eine Weihnachtsgratifikation für die Jahre 1991 und 1992.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in Zeitschriftenverlagen in Bayern (MTV) in seiner jeweiligen Fassung Anwendung. Das Monatsgehalt der Klägerin betrug im Jahre 1991 4.000,-- DM brutto und im Jahre 1992 4.129,-- DM brutto.

Ab 27. Oktober 1991 nahm die Klägerin Erziehungsurlaub, der auch das gesamte Jahr 1992 umfaßte. Die Beklagte gewährte ihr deshalb für das Jahr 1991 eine um 2/12 in Höhe von 666,66 DM ge-



kürzte Weihnachtsgratifikation. Für das Jahr 1992 zahlte sie keine Weihnachtsgratifikation.

Die tariflichen Bestimmungen des MTV i.d.F.v. 15. April 1986 über eine tarifliche Jahresleistung lauten, soweit hier von Interesse:

§ 10

Tarifliche Jahresleistung

1. Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 100 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen Tarifgehalts bzw. tariflichen Stundenlohnes, vervielfacht mit dem Faktor 166 ab 1.10.1986, mit dem Faktor 164 ab 1.10.1987 und mit dem Faktor 162 ab 1.10.1988, bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung.
2. Voraussetzung für den vollen Anspruch ist ein ungekündigtes Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.

Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar, jedoch vor dem 1. Oktober des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.

Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September durch Aufnahme der Beschäftigung beginnt, haben keinen Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung.

3. Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis kraft Gesetz oder durch Vereinbarung während des ganzen Kalenderjahres ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr jedoch nur zeitweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

...



5. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses in der Zeit nach dem 30. September bis 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung. Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem Grund.

...

7. Die Auszahlung der Jahresleistung ist am 31. Dezember eines jeden Jahres fällig, wenn möglich bis Ende November. Auszahlung vor Fälligkeit gilt als Vorschuß.

...

9. Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie zum Beispiel Jahresabschlußvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und ähnliches können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden. Das bedeutet, daß jedoch mindestens der aufgrund dieser tariflichen Vereinbarung für das jeweilige Jahr vorgesehene Betrag gezahlt werden muß. Durch diese tarifvertragliche Regelung über Jahresleistungen entstehen bis zu deren Höhe keine Doppelansprüche. Andererseits werden von dieser tariflichen Regelung Jahresleistungen aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tariflichen Jahresleistungen übersteigen.

In der Fassung des MTV vom 15. Mai 1992, gültig ab 1. Mai 1992, ist abweichend von der Fassung vom 15. April 1986, soweit hier von Interesse, folgendes bestimmt:

§ 10 Tarifliche Jahresleistung

...

3. Für Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung wird unbeschadet entgegenstehender zwingender gesetzlicher Vorschriften, unter Berücksichtigung der Protokollnotiz zu § 10/I/2 die Jah-



resleistung entsprechend gekürzt.

...

5. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung. Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem Grund und bei verhaltensbedingter Kündigung.

Ebenfalls Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung haben Arbeitnehmer nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit, wenn das Anstellungsverhältnis aufgrund eigener Kündigung endet.

...

7. Die Auszahlung der Jahresleistung ist am 31. Dezember eines jeden Jahres fällig, wenn möglich, bis Ende November. Der Auszahlungszeitpunkt wird entsprechend § 87/I/4 BetrVG im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Auszahlung vor Fälligkeit gilt als Vorschuß.

...

10. Für die Auslegung des § 10 ist die nachfolgende Protokollnotiz verbindlich.

Protokollnotiz zu § 10

- I.1. Bei allen vom Arbeitgeber im Verlauf des Fälligkeitsjahres zu bezahlenden Freistellungen von der Arbeitsleistung aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften erfolgt keine Kürzung der tariflichen Jahresleistung. Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz.
2. Eine anteilige Kürzung der tariflichen Jahresleistung erfolgt je Tag der Abwesenheit bei
 - a) Unterbrechungen der Arbeitsleistung zu Bildungs- und Fortbildungszwecken, soweit sie die Dauer von 3 Wochen im Kalenderjahr überschreiten,
 - b) sonstigen unbezahlten Freistellungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr überschreiten,



- c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 4 Monaten im Kalenderjahr überschreiten,
- d) unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit.
- e) Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Wehrdienst, Ersatzdienst, Erziehungsurlaub etc.

...

Im Betrieb der Beklagten gilt seit dem 1. Januar 1990 eine Betriebsvereinbarung, die folgende Regelung über eine Weihnachtsgratifikation enthält:

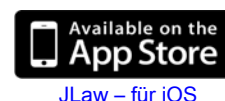
"Weihnachtsgratifikation

Festangestellte Mitarbeiter, die während des gesamten Kalenderjahres im Verlag beschäftigt waren, erhalten eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Brutto-Monatsgehaltes. Die Weihnachtsgratifikation wird mit dem Dezembergehalt abgerechnet. Ein Abschlag auf die Weihnachtsgratifikation wird zusammen mit dem Novembergehalt überwiesen.

Mitarbeiter, die während des Kalenderjahres eingetreten sind, erhalten die Weihnachtsgratifikation anteilig mit 1/12 je angefangenem Beschäftigungsmonat.

Das bereits empfangene Weihnachtsgeld ist unter Berücksichtigung der tariflichen Regelungen noch vor dem Ausscheiden des Mitarbeiters zurückzuzahlen, wenn der Mitarbeiter vor dem 1.1. des Folgejahres auf eigenen Wunsch aus dem Verlag ausscheidet oder er aus Gründen, die in seiner Person liegen, entlassen wird. In diesen Fällen ist der Verlag berechtigt, den Betrag, der sich aus der Differenz zwischen dem tariflichen Anspruch und der Zahlung des Verlages ergibt, vom Gehalt einzubehalten.

Soweit in den gültigen Manteltarifverträgen tarifliche Jahresleistungen vorgesehen sind, werden diese auf die Weihnachtsgratifikation angerechnet."



Die Klägerin vertritt die Auffassung, ihr stehe für die Jahre 1991 und 1992 ein Anspruch auf die volle Weihnachtsgratifikation aus der Betriebsvereinbarung zu. Die betriebliche Regelung knüpfe nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an und lasse eine Kürzung der Weihnachtsgratifikation wegen Erziehungsurlaubs nicht zu. Die Betriebsvereinbarung enthalte auch eine vom MTV unabhängige eigenständige Regelung, so daß es auf die tariflichen Voraussetzungen für den Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung nicht ankomme.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.795,66 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 666,66 DM seit Klagezustellung sowie 4 % Zinsen aus 4.129,-- DM brutto seit Klagezustellung zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, der Anspruch auf die volle Weihnachtsgratifikation für die Jahre 1991 und 1992 sei weder nach den tariflichen Bestimmungen noch nach der Betriebsvereinbarung begründet. Die Betriebsvereinbarung ergänze nur die tariflichen Bestimmungen in einigen Punkten, begründe aber entgegen § 10 Ziffer 3 MTV i.d.F.v. 15. April 1986 bzw. Ziffer I Nr. 2 Buchst. e) der Protokollnotiz zu § 10 MTV i.d.F.v. 15. Mai 1992 keinen Anspruch auch für Zeiten des Erziehungsurlaubs.



Das Arbeitsgericht hat der Klage in bezug auf die Kürzung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1991 in Höhe von 666,66 DM brutto stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. 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. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht erkannt, daß der Klägerin für das Jahr 1991 kein weiterer und für das Jahr 1992 kein Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein tariflicher Anspruch der Klägerin sei nicht begründet, da die Beklagte die tarifliche Jahresleistung für das Jahr 1991 wegen des teilweisen Ruhens des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes während des Erziehungsurlaubs gem. § 10 Ziff. 3 Satz 2 MTV i.d.F.v. 15. April 1986 mit Recht nur anteilig und für das Jahr 1992 wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses bei Erziehungsurlaub während des gesamten Jahres gem. § 10 Ziff. 3 MTV i.V.m. der Protokollnotiz Ziff. 1 Nr. 2 Buchst. e) i.d.F.v. 15. Mai 1992 mit Recht gar nicht gewährt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat ferner angenommen, der Klägerin stehe auch aufgrund der Betriebsvereinbarung ein Anspruch auf die

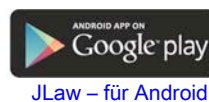


volle Weihnachtsgratifikation für die Jahre 1991 und 1992 nicht zu. Durch die Betriebsvereinbarung sollte die tarifliche Regelung nur in einigen Punkten verbessert werden. Dies sei nach § 10 Ziff. 9 Satz 4 MTV zulässig. Die Betriebsparteien wollten jedoch keine eigenständige Regelung schaffen und Ansprüche auch in Fällen begründen, in denen ein Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht bestehe.

II. Diesen Ausführungen ist in vollem Umfange zuzustimmen. Ein tariflicher Anspruch wird von der Klägerin in der Revisionsinstanz nicht mehr geltend gemacht. Ihr steht aber auch kein Anspruch aufgrund der Betriebsvereinbarung zu.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Betriebsvereinbarungen wie Tarifverträge und diese wiederum wie Gesetze auszulegen. Danach ist maßgeblich auf den im Wortlaut der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck gelangten Willen der Betriebspartner abzustellen und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, soweit diese in den Regelungen der Betriebsvereinbarung ihren Niederschlag gefunden haben (vgl. u.a. BAG Urteil vom 8. November 1988, BAGE 60, 94 = AP Nr. 48 zu § 112 BetrVG 1972).

2. Zutreffend kommt das Landesarbeitsgericht unter Beachtung dieser Auslegungsgrundsätze zu dem Ergebnis, daß die Betriebsvereinbarung keinen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation in den Fällen begründet, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Erziehungsurlaubs ruht.



Durch die Regelungen in der Betriebsvereinbarung sollen die tariflichen Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Betriebsvereinbarung am 1. Januar 1990 i.d.F.v. 15. April 1986 galten, nur in einigen Punkten verbessert werden, nicht aber eine umfassende eigenständige Regelung geschaffen werden.

So tritt eine Verbesserung der Höhe nach dadurch ein, daß in Abs. 1 Satz 1 der betrieblichen Regelung die Zahlung eines Brutto-Monatsgehalts anstelle des Tarifgehalts vorgesehen ist. In Abs. 1 Satz 2 u. 3 erfolgt eine Regelung der Auszahlungsmodalitäten in Konkretisierung von § 10 Ziff. 7 MTV. Nach Abs. 2 erhalten über die tarifliche Regelung in § 10 Ziff. 2 Abs. 3 MTV hinaus auch solche Arbeitnehmer eine anteilige Weihnachtsgratifikation, die nach dem 30. September in das Arbeitsverhältnis eintreten.

In Abs. 3 wird über die tarifliche Bestimmung des § 10 Ziff. 5 MTV hinaus eine Rückzahlungsverpflichtung für Arbeitnehmer bei Eigenkündigung vor dem 1. Januar bzw. bei verhaltensbedingter Kündigung festgelegt. Diese betrifft aber ausdrücklich nur den die tarifliche Jahresleistung übersteigenden Betrag. Daraus ergibt sich eindeutig, wie auch das Landesarbeitsgericht ausführt, daß die Betriebspartner bei den Regelungen in der Betriebsvereinbarung von den tariflichen Bestimmungen ausgegangen sind und diese nur in einzelnen Punkten, in einer nach dem Günstigkeitsprinzip zulässigen Weise modifizieren wollten.

Dies zeigt auch die mit § 10 Ziff. 9 Satz 3 u. 4 MTV korrespondierende Regelung in Abs. 4 der Betriebsvereinbarung, die



eine übliche Anrechnung der betrieblichen Weihnachtsgratifikation auf die tariflich geschuldete Jahresleistung festlegt.

In der Betriebsvereinbarung ist damit entgegen der Auffassung der Klägerin nicht der Wille der Betriebspartner zum Ausdruck gekommen, Ansprüche auf die betriebliche Weihnachtsgratifikation auch in den Fällen zu begründen, in denen die Voraussetzungen für die tarifliche Jahresleistung wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs kraft Gesetzes (§ 10 Ziff. 3 MTV i.d.F.v. 15. April 1986) bzw. wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses bei Erziehungsurlaub (Protokollnotiz Ziff. I Nr. 2 Buchst. e) zu § 10 Ziff. 3 MTV i.d.F.v. 15. Mai 1992) nicht gegeben sind.

Dies wird auch dadurch deutlich, daß die Regelungen in der Betriebsvereinbarung nur einige wenige tarifliche Bestimmungen der sehr umfangreichen Regelung über die tarifliche Jahresleistung betreffen und dabei, wie in Abs. 2 zum Ausdruck kommt, darauf Bedacht nehmen, daß in das tariflich vorgesehene Mindestmaß nicht eingegriffen wird. Daraus ergibt sich, daß die tariflichen Bestimmungen im übrigen und damit auch hinsichtlich ihrer Aus-schlußtatbestände, weitergelten sollten. Somit ist ein Anspruch für Zeiten des Erziehungsurlaubs, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, auch aufgrund der betrieblichen Regelung nicht gegeben.



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

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Hermann

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)