

Aktenzeichen: 10 AZR 477/92

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 06. Oktober 1993
- 10 AZR 477/92 -

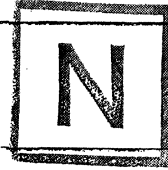
I. Arbeitsgericht
Krefeld

Urteil vom 08. Januar 1992
- 1 Ca 2361/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 06. August 1992
- 13 Sa 365/92 -

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



Entscheidungswort:

Jahressonderzahlung - Ausscheiden aufgrund einer Befristung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über eine
Jahressonderzahlung für die gewerblichen Arbeitnehmer,
Angestellten und Auszubildenden in der Bekleidungsindustrie
Nordrhein-Westfalen vom 23. August 1990 § 2 Ziffer 1, Ziffer
4 Satz 2 Buchst. d

Leitsatz:

Arbeitnehmer, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag
beschäftigt sind, der vor dem für eine Jahressonderzahlung
maßgebenden Stichtag endet, haben auch dann keinen Anspruch
auf eine anteilige Jahressonderzahlung, wenn eine solche für
Arbeitnehmer, die aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung
vor dem Stichtag ausscheiden, vorgesehen ist.

Hinweise des Senats:

Überprüfung einer tariflichen Regelung auf einen Verstoß
gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 477/92

13 Sa 365/92 Düsseldorf

Verkündet am
6. Oktober 1993

Bartel,
Reg.-Obersekretärin
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 6. Oktober 1993 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromadka und Rosendahl für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. August 1992 - 13 Sa 365/92 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 8. Januar 1992 - 1 Ca 2361/91 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung und 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, der Klägerin eine anteilige Jahressonderzahlung für das Jahr 1991 zu gewähren.

Die Klägerin war zunächst bei der Firma H tätig. Im Anschluß daran war sie aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages vom 20. August 1990 bis zum 19. August 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Ob im Rahmen des Konkursverfahrens der Firma H eine Betriebsübernahme durch die Beklagte stattgefunden hat, ist zwischen den Parteien streitig.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge der nordrhein-westfälischen Bekleidungsindustrie in ihrer jeweiligen Fassung



Anwendung. Der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende der Bekleidungsindustrie (TV-Sonderzahlung) in der Fassung vom 23. August 1990 enthält, soweit vorliegend von Interesse, folgende Regelung:

§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Jahressonderzahlung

1. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres mindestens drei Monate ununterbrochen angehört.

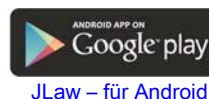
...

4. Unter der Voraussetzung, daß die Wartezeit gemäß Ziffer 1 erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.

Entsprechendes gilt

- a) für anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht,
- b) für Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand, Vorruhestand oder Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente ausscheiden,
- c) für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer Kündigung im Sinne des § 10 Absatz 1 MuSchG nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr ausscheiden,
- d) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung in der zweiten Kalenderjahreshälfte endet.

§ 2 Ziffer 4 Absatz 2 Buchstabe d) findet keine Anwendung, wenn die betriebsbedingte Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes oder



eines wesentlichen Betriebsteiles im Sinne des § 111 BetrVG erfolgt und ein Sozialplan vereinbart wird.

5. Die Jahressonderzahlung ist im November auszu zahlen.

Nach § 2 Ziffer 1 des TV-Sonderzahlung in der Fassung vom 14. Juni 1985 war Anspruchsvoraussetzung u.a. auch das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres. Der Ausschluß von Arbeitnehmern, die am Stichtag in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen, wurde in der Fassung des TV-Sonderzahlung vom 10. Juni 1987 aufgehoben.

Die Klägerin erhielt für das Jahr 1991 keine anteilige Jahressonderzahlung. Sie vertritt die Auffassung, ihr stehe ein solcher Anspruch in entsprechender Anwendung der tariflichen Bestimmungen des § 2 Ziffer 4 Satz 2 Buchst. d TV-Sonderzahlung zu. Das Ausscheiden aufgrund einer Befristung nach einjähriger Betriebszugehörigkeit sei dem Ausscheiden aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung gleichzustellen. Dies gebiete auch der Gleichheitssatz des Art. 3 GG. Im übrigen stehe ihr ein Anspruch auch deshalb zu, weil die Befristung im Hinblick auf die Betriebsübernahme rechtsunwirksam gewesen sei.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 885,34 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die tarifliche Regelung in



§ 2 Ziffer 4 Satz 2 Buchst. d TV-Sonderzahlung sei für befristet Beschäftigte nicht entsprechend anwendbar und verstoße auch nicht gegen höherrangiges Recht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin 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 begründet. Der Klägerin steht ein Anspruch auf die anteilige Jahressonderzahlung nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, es verstoße gegen den Gleichheitssatz, wenn der TV-Sonderzahlung befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Juli begonnen habe, von der Gewährung der - anteiligen - Jahressonderzahlung ausnehme, - weil sie die Wartezeit nicht erfüllt haben -, während befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 31. Juli begonnen habe, eine anteilige Jahressonderzahlung erhielten.

Mit dieser Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Für die Entscheidung des Rechtsstreites kommt es nicht darauf an, ob zwischen Arbeitnehmern, die die Wartezeit erfüllt



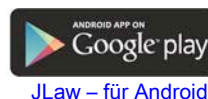
haben, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist, unterschieden werden darf. Die Klägerin hat für eine Jahressonderzahlung für das Jahr 1991 die Wartezeit erfüllt. Entscheidend ist vielmehr, ob die tarifliche Regelung unterscheiden darf zwischen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aufgrund einer Befristung endet, und solchen, deren Arbeitsverhältnis durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet wird.

Schon dieser Rechtsfehler nötigt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

II. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht allerdings davon aus, daß die Klägerin die ausdrücklich in § 2 TV-Sonderzahlung normierten Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung nicht erfüllt.

Die Klägerin stand am Auszahlungstag, am 30. November 1991, nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Ihr Arbeitsverhältnis war zu diesem Zeitpunkt beendet. Ein Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung steht ihr in diesem Fall nach § 2 Ziffer 4 Satz 2 Buchst. d TV-Sonderzahlung nur zu, wenn ihr Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Jahres 1991 aufgrund einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung geendet hätte. Das ist nicht der Fall. Der Klägerin ist nicht gekündigt worden. Ihr Arbeitsverhältnis endete vielmehr aufgrund der vereinbarten Befristung.



2. § 2 Ziffer 4 Satz 2 Buchst. d TV-Sonderzahlung kann entgegen der Ansicht der Klägerin auch nicht dahin ausgelegt werden, daß eine vereinbarte Befristung für den Regelungsgehalt dieser Vorschrift einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung gleichsteht. Der Wortlaut der tariflichen Regelung ist eindeutig. Aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung, der neben dem Wortlaut bei der Auslegung eines Tarifvertrages zu berücksichtigen ist (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), lassen sich keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, daß die Tarifvertragsparteien Arbeitnehmer, die aufgrund einer Befristung in der zweiten Kalenderjahreshälfte ausscheiden, denjenigen Arbeitnehmern gleichstellen wollten, die aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung ausscheiden.

Auch die Tarifgeschichte rechtfertigt die von der Klägerin vertretene Auslegung nicht. § 2 Ziffer 4 Satz 2 Buchst. d TV-Sonderzahlung i.d.F. vom 14. Juni 1985 versagte den Anspruch auf die Jahressonderzahlung allen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag zwar bestand, aber schon gekündigt oder von Anfang an befristet war. Erst aufgrund der heute geltenden Fassung, die seit dem 10. Juni 1987 besteht, konnten Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen, einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung erwerben, während Arbeitnehmern im gekündigten Arbeitsverhältnis dieser Anspruch versagt blieb.

Wenn die Tarifvertragsparteien trotz dieser Verbesserung der



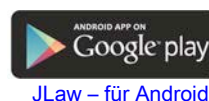
Rechtsstellung der Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis in § 2 Ziffer 4 Satz 2 Buchst. d TV-Sonderzahlung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer vereinbarten Befristung der Beendigung aufgrund einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung nicht gleichgestellt haben, so folgt daraus keine planwidrige Regelungslücke, die allein eine ergänzende Auslegung dieser Bestimmung rechtfertigen könnte. § 2 Ziffer 4 TV-Sonderzahlung gewährt in den Buchst. b bis d Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag nicht mehr besteht, nur dann einen Anspruch auf eine - anteilige - Jahressonderzahlung, wenn u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den im einzelnen genannten Gründen erfolgt ist. Es sind dies Gründe, die entweder in der Person des Arbeitnehmers liegen oder aus der betrieblichen Sphäre kommen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses als solche führt lediglich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, besagt aber nichts über dessen Grund. Die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann aus unterschiedlichen Gründen erfolgen. Auch wenn dafür vielfach betriebliche Gründe maßgebend sein werden, nötigte doch dieser Umstand die Tarifvertragsparteien nicht, die Befristung des Arbeitsverhältnisses generell der betriebsbedingten Kündigung gleichzustellen. Sie konnten mit Rücksicht auf die unterschiedlichen Gründe für eine Befristung davon absehen, auch denjenigen Arbeitnehmern einen Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung einzuräumen, deren Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aufgrund einer Befristung endet.



3. Die tarifliche Regelung in § 2 Ziffer 4 Satz 2 Buchst. d TV-Sonderzahlung, nach der Arbeitnehmer keine anteilige Jahressonderzahlung erhalten, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aufgrund einer Befristung endet, verstößt nicht deshalb gegen den Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG, weil sie Arbeitnehmern eine anteilige tarifliche Jahressonderzahlung gewährt, die unter den gleichen Voraussetzungen aufgrund einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung ausscheiden.

Art. 3 Abs. 1 GG ist dann verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien eine Gruppe von Arbeitnehmern im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BVerfGE 55, 72, 88; 63, 152, 166; 71, 146, 154; 72, 141, 150).

Im vorliegenden Falle bestehen zwischen den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der in § 2 Ziffer 4 b bis d TV-Sonderzahlung genannten Gründe endet und den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung endet, solche Unterschiede, die eine ungleiche Behandlung rechtfertigen. Die Tarifvertragsparteien stellen bei der Gewährung eines Anspruchs auf eine anteilige Jahressonderzahlung auch an solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag bereits beendet ist, einmal auf persönliche Umstände, wie Eintritt in den Vorruhestand, in den Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit oder Ausscheiden zum Ende der Mutterschutzfrist, ab, zum anderen darauf, daß dringende



betriebliche Erfordernisse die Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig gemacht haben. Die Berücksichtigung solcher besonderen Umstände liegt im Rahmen der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien. Über die Angemessenheit und Zweckmäßigkeit einer solchen tariflichen Regelung haben die Arbeitsgerichte nicht zu entscheiden (Urteil des Senats vom 22. September 1993 - 10 AZR 371/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Solche Umstände liegen bei einem Arbeitnehmer, der aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt wird, in der Regel nicht vor. Auch wenn die Vereinbarung der Befristung auf betrieblichen Gründen beruht, können diese doch mit dringenden betrieblichen Erfordernissen, wie sie für eine betriebsbedingte Kündigung vorliegen müssen, nicht stets gleichgesetzt werden. Der zu Recht befristet beschäftigte Arbeitnehmer weiß von vornherein, daß sein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder enden wird. Anders als der unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, dem in der zweiten Jahreshälfte betriebsbedingt gekündigt wird, kann er daher auch nicht erwarten, daß er die Anspruchsvoraussetzungen für die - anteilige - tarifliche Jahressonderzahlung erfüllen wird.

III. Soweit die Klägerin geltend macht, die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses sei im Hinblick auf die Übernahme des Betriebes durch die Beklagte von der Firma H. unwirksam, so daß ihr Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag noch bestanden habe, kann sie damit nicht gehört werden.

Der Arbeitnehmer, der geltend machen will, eine vereinbarte



Befristung sei unwirksam, so daß das Arbeitsverhältnis über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus unbefristet fortbestehe, muß sich auf die Unwirksamkeit der Befristung gegenüber dem Arbeitgeber innerhalb angemessener, kurzer Frist berufen. Tut er das nicht, verwirkt er das Recht, die Unwirksamkeit der Befristung geltend zu machen (BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ist diese Frist verstrichen, ist von einer wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der vereinbarten Befristung auszugehen. Im vorliegenden Verfahren hat die Klägerin erstmals in der Berufungsinstanz mit ihrem Schriftsatz vom 10. April 1992 geltend gemacht, daß eine Betriebsübernahme stattgefunden habe und deshalb die Befristungsvereinbarung unwirksam sei. Zu diesem Zeitpunkt waren seit dem vereinbarten Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahezu acht Monate verstrichen. Nach so langer Zeit konnte die Beklagte darauf vertrauen, daß die Klägerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung nicht mehr angreifen werde.

Das Arbeitsgericht hat daher die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat nach §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Matthes

Dr. Freitag

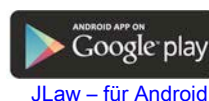
Böck

Dr. Hromadka

Rosendahl



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)