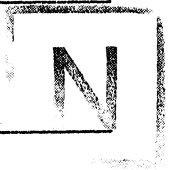


Aktenzeichen: 10 AZR 661/92
Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 14. Dezember 1993
- 10 AZR 661/92 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 01. April 1992
Minden - 2 Ca 390/92 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. August 1992
Hamm - 10 Sa 765/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Jahressonderzuwendung - befristetes Arbeitsverhältnis

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 6. Juni 1990 - gültig ab 1. Januar 1990 - § 10

Leitsatz:

Macht eine tarifvertragliche Regelung den Anspruch auf eine Jahressonderzuwendung davon abhängig, daß das Arbeitsverhältnis am Stichtag "ungekündigt" ist, steht eine Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Kündigung nicht gleich (im Anschluß an BAG Urteil vom 7. Oktober 1992 - 10 AZR 186/91 - AP Nr. 146 zu § 611 BGB Gratifikation).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 661/92

10 Sa 765/92 Hamm

Verkündet am
14. Dezember 1993

Klapp,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1993 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Femppel und Hickler für
Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. August
1992 - 10 Sa 765/92 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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 Zahlung einer anteiligen ta-
riflichen Jahressonderzuwendung.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 30. November 1990
als gewerblicher Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Im Arbeits-
vertrag war u.a. geregelt:

"...

Der Arbeitsvertrag ist befristet für die Zeit vom
30.11.90 bis 20.12.91. Damit endet das Arbeits-
verhältnis automatisch, ohne daß es insoweit
einer Kündigung bedarf, am 20.12.91.

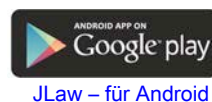
...

Die Tarifverträge des Verbandes der Obst- und Ge-
müse verarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfa-
lens, sowie die betrieblichen Ordnungsvorschrif-
ten und Betriebsvereinbarungen sind in ihrer je-
weils geltenden Fassung Bestandteil des Vertra-
ges."

Am 12. oder 13. November 1991 erkundigte sich der Kläger im
Personalbüro der Beklagten im Hinblick auf die bevorstehende Be-
endigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der vereinbarten Be-



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



fristung auf den 20. Dezember 1991 nach seinem Resturlaub. Mit Schreiben vom 13. November 1991 teilt ihm die Beklagte daraufhin mit:

"Beendigung Ihres befristeten Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter Herr K. ,

hiermit bestätigen wir Ihnen, daß das bis zum 20.12.91 befristete Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Hause ZMK Feinkost GmbH & CoKG auf Ihren Wunsch hin mit dem 20.12.91 ausläuft.

Unter Berücksichtigung des Ihnen zustehenden Erholungsurlaubs ist Ihr letzter Arbeitstag in unserem Hause der 05.12.91. Bitte geben Sie zu diesem Termin die empfangene Arbeitskleidung und die empfangenen Schlüssel bei Frau Sch ab.

Ihre Arbeitspapiere sowie die Lohnabrechnung 12/91 erhalten Sie am 10.01.92 zugeschickt.

Mit freundlichen Grüßen"

Im übrigen ist der Inhalt des Gesprächs am 12. oder 13. November 1991 im Personalbüro der Beklagten zwischen den Parteien streitig.

Mit Schreiben vom 13. Dezember 1991 und vom 4. Februar 1992 verlangte der Kläger von der Beklagten die tarifvertragliche Jahressonderzuwendung. Der Manteltarifvertrag vom 6. Juni 1990 für die obst- und gemüseverarbeitende Industrie in der Bundesrepublik Deutschland - gültig ab 1. Januar 1990 - (im folgenden MTV) enthält hierzu folgende Regelung:

"§ 10 Jahressonderzuwendung

1. Höhe und Anspruch

Arbeitnehmer, die am 1. Dezember eines Kalen-



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



derjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 11 Monaten haben und sich an diesem Tage im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, erhalten eine Jahressonderzuwendung.

Diese Jahressonderzuwendung beträgt:

im Jahre 1990	75 %
im Jahre 1991	80 %
im Jahre 1992	90 %
im Jahre 1993	100 %

des tariflichen Monatsentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung für Auszubildende.

...

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem 1. April aus, so hat er ein Viertel (25 %) der im Vorjahr erhaltenen Jahressonderzahlung zurückzahlen.

..."

Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 11. Februar 1992 diese Zahlung ab.

Der Kläger ist der Auffassung, er erfülle die Voraussetzungen des § 10 Nr. 1 in Verb. mit Nr. 5 des MTV für die Zahlung der Jahressonderzuwendung. Er habe am 1. Dezember 1991 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden und eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 11 Monaten aufzuweisen gehabt. Da er vor dem 1. April 1992 aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten ausgeschieden sei, sei die Jahressonderzuwendung nach § 10 Nr. 5 MTV um ein Viertel zu kürzen. Bei der vereinbarten Beendigung seines Arbeitsverhältnisses habe er sich vertragstreu verhalten; daß das Arbeitsverhältnis befristet gewesen sei, sei allein von der Beklagten veranlaßt gewesen. Nach den tariflichen Bestimmungen betrage die Jahressonderzuwendung 1.237,20 DM brutto



(2.062,-- DM brutto mal 80 % = 1.649,60 DM, reduziert um 25 % nach § 10 Nr. 5 MTV = 1.237,20 DM brutto).

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.237,20 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus diesem Betrag ab dem 28. Februar 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, der Kläger habe keinen Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzuwendung; der Kläger habe bei seiner Vorsprache am 12. oder 13. November 1991 ausdrücklich erklärt, er wünsche keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, und um eine schriftliche Bestätigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 20. Dezember 1991 gebeten. Sie sei bereit gewesen, den Kläger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis über den 20. Dezember 1991 hinaus zu beschäftigen. Die Erklärung des Klägers sei daher einer Kündigung zumindest gleich zu erachten; sie lasse nur den Schluß zu, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis jedenfalls am 20. Dezember 1991 beenden wollte. Die Sonderzuwendung nach § 10 MTV sei eine Treueprämie; sie stehe dem Kläger nicht zu, weil im Zeitpunkt des Stichtags bereits festgestanden habe, daß das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werde. Jedenfalls müsse ihr Schreiben vom 13. November 1991 als Kündigungserklärung aufgefaßt werden, da dem Kläger unmißverständlich mitgeteilt worden sei, daß das Arbeitsverhältnis am 20. Dezember 1991 enden werde. Die Zahlung der Jahressonderzuwendung an den Kläger würde zudem eine ungerechtfertigte Besserbehandlung des Klägers gegenüber denjenigen Arbeitnehmern bedeuten, die sich in einem unbefristeten Ar-



beitsverhältnis befänden und nur aufgrund einer Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könnten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß dem Kläger Zinsen lediglich aus dem Nettobetrag und nicht aus dem Bruttobetrag zustehen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger 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 der Beklagten ist nicht begründet. Der Kläger hat nach § 10 Nr. 1 und 5 MTV einen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten anteiligen tariflichen Jahressonderzuwendung für das Jahr 1991, wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht aber den Zinsanspruch auf den dem Klageantrag entsprechenden Nettobetrag beschränkt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Voraussetzungen für den Anspruch des Klägers auf Zahlung der tariflichen Jahressonderzuwendung lägen vor, da der Kläger sich am 1. Dezember 1991 in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von elf Monaten befunden habe und dieses Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 1991 ungekündigt gewesen sei. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis sei weder vom Kläger noch von der Beklagten gekündigt worden, sondern habe aufgrund der vereinbarten Befristung mit Ablauf des 20. Dezember 1991 geendet. In dem Verhalten des Klägers am 12.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und 13. November 1991 könne keine Kündigungserklärung gesehen werden. Auch das Bestätigungsschreiben der Beklagten vom 13. November 1991 stelle keine eigenständige Kündigung dar. Die Beklagte sei daher nicht berechtigt gewesen, den Kläger - über die Kürzungsmöglichkeit des § 10 Nr. 5 MTV hinaus - vom Bezug der tariflichen Jahressonderzuwendung auszuschließen. Der Kläger sei erst nach Ablauf des Stichtages und der Wartezeit des § 10 Nr. 1 MTV aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden; daß dies der Gratifikationszahlung nicht entgegenstehe, ergebe sich auch aus der Kürzungsmöglichkeit des § 10 Nr. 5 MTV. Diese habe der Kläger bei seiner Forderung berücksichtigt.

Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und in der Begründung zuzustimmen.

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Zahlung der anteiligen Jahressonderzuwendung für 1991 aus § 10 Nr. 1 und 5 MTV hergeleitet.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der MTV kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Der MTV vom 6. Juni 1990, der räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gilt (§ 1), ist von der Bezugnahme im Arbeitsvertrag vom 30. November 1990 erfaßt; er ist als Tarifvertrag des Verbandes der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalens anzusehen, weil er vom Bundesverband der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie e.V. im Auftrag und in Vollmacht seiner Mitglieder abgeschlossen worden ist.



2.. Der Kläger erfüllt die tarifvertraglichen Voraussetzungen für die Zahlung der Jahressonderzuwendung nach § 10 MTV. Er hatte am 1. Dezember 1991 eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von elf Monaten (seit 30. November 1990) zurückgelegt und befand sich an diesem Tag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis.

3. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem 20. Dezember 1991 steht für sich allein dem Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzuwendung nicht entgegen. Der MTV bestimmt die Voraussetzungen für die Zahlung der Jahressonderzuwendung dahin, daß am 1. Dezember ein Arbeitsverhältnis bestehen muß, das bereits ununterbrochen elf Monate gedauert hat und an diesem Tage nicht gekündigt ist. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem 20. Dezember 1991 bedeutet lediglich - wie es der Kläger in seinem Klageantrag auch berücksichtigt hat -, daß die Jahressonderzuwendung um ein Viertel (25 %) zu kürzen ist. Der Kläger hätte nämlich nach § 10 Nr. 5 MTV wegen seines Ausscheidens vor dem 1. April des folgenden Jahres ein Viertel (25 %) der im Vorjahr erhaltenen Jahressonderzuwendung zurückzuzahlen und kann daher diesen (25 %igen-)Teil der Jahressonderzuwendung nicht verlangen.

4. Der Kläger befand sich am 1. Dezember 1991 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Nach dem Arbeitsvertrag vom 30. November 1990 "endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne daß insoweit es einer Kündigung bedarf, am 20. Dezember 1991". Eine einseitige Kündigung vor dem 1. Dezember 1991 ist weder vom Kläger noch von der Beklagten erklärt worden. Zu Recht führt das Landesarbeitsgericht aus, eine Kündigung müsse als einseitige, empfangsbedürftige, rechtsgestaltende Willenserklärung so deutlich



und zweifelsfrei erfolgen, daß der Kündigungsempfänger Klarheit über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat; insbesondere müsse deutlich werden, daß der Kündigende gerade durch diese Willenserklärung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirken will.

a) Nach diesen Grundsätzen können das von der Beklagten behauptete Verhalten bzw. die Erklärungen des Klägers am 12. und 13. November 1991 nicht als Kündigung gewertet werden. Dies gilt ohne Zweifel insoweit, als sich der Kläger - wie zwischen den Parteien unstreitig ist - nach seinem Resturlaub erkundigt hat. Aber auch wenn der Kläger - wie die Beklagte vorträgt - erklärt haben sollte, er wünsche keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 20. Dezember 1991 hinaus, kann darin keine Kündigungserklärung gesehen werden. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht über den 20. Dezember 1991 hinaus andauerte, konnte er ein solches auch nicht kündigen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete - wie im Arbeitsvertrag vom 30. November 1990 ausdrücklich vereinbart - ohne Kündigung am 20. Dezember 1991. Sollte der Kläger tatsächlich erklärt haben, er wünsche keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, hat er damit lediglich den Abschluß eines "neuen, weiteren" Arbeitsvertrages für die Zeit ab 21. Dezember 1991 abgelehnt. Der Wille, das Arbeitsverhältnis konstitutiv durch diese Erklärung zu beenden, wie er für eine Kündigung vorauszusetzen ist, kann daraus nicht hergeleitet werden. Das bestehende Arbeitsverhältnis des Klägers endete automatisch und ohne Kündigung am 20. Dezember 1991. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß der Kläger dieses Arbeitsverhältnis



auch noch durch eine konstitutive eigene Kündigungserklärung beenden wollte. Insoweit geht die Rüge der Beklagten, § 139 ZPO sei verletzt, ins Leere.

b) Auch das Schreiben der Beklagten vom 13. November 1991 enthält keine Kündigungserklärung. Daß die Beklagte nicht den Erklärungswillen hatte, das Arbeitsverhältnis durch dieses Schreiben einseitig zu beenden, folgt schon daraus, daß sie mit diesem Schreiben dem Kläger bestätigt, das bis zum 20. Dezember 1991 befristete Arbeitsverhältnis laufe auf seinen Wunsch hin aus. Unabhängig davon, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 20. Dezember 1991 bei deren Vereinbarung dem Wunsch des Klägers entsprach oder nicht, folgt daraus, daß die Beklagte nicht ihrerseits das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger durch eine Kündigungserklärung einseitig beenden wollte.

c) Die im Arbeitsvertrag vom 30. November 1990 enthaltene Befristung selbst kann einer Kündigung im Sinne des Tarifvertrags ("ungekündigtes Arbeitsverhältnis" in § 10 MTV) nicht gleichgestellt werden. Dies folgt aus der Auslegung dieser Tarifbestimmung nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen und auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Der Wortlaut der tariflichen Bestimmung des § 10 Nr. 1 MTV, wonach Arbeitnehmer, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von elf Monaten haben und sich an diesem Tage im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, ist eindeutig. Nur die Arbeitnehmer sollen die Jahressonderzuwendung erhalten, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag bereits ununterbrochen elf Monate be-



steht und von keiner Seite gekündigt worden ist. Der Begriff "Kündigung" hat im Arbeitsleben und Arbeitsrecht einen eindeutigen Inhalt. Verwenden die Tarifvertragsparteien - wie in § 10 MTV - einen solchen Begriff, so ist davon auszugehen, daß sie dabei von der allgemein gebräuchlichen Bedeutung des Begriffes ausgehen. Für einen anderen Willen sind Anhaltspunkte nicht gegeben.

Auch aus dem Sinn und Zweck dieser tariflichen Bestimmung kann - entgegen der Auffassung der Beklagten - nicht entnommen werden, daß eine bereits am Stichtag feststehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung nach dem Stichtag einer Kündigung gleichzustellen ist. Die Tarifvertragsparteien fordern als Voraussetzung für den Anspruch auf die Jahressonderzuwendung den ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses über elf Monate am 1. Dezember eines Jahres. Damit setzen sie eine bestimmte Betriebstreue voraus, die dann den Anspruch auf die Jahressonderzuwendung begründet, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember ungekündigt ist. Maßgeblich ist demnach nicht die fehlende zukünftige Betriebstreue; die Tarifvertragsparteien haben vielmehr bestimmt, daß die fehlende zukünftige Betriebstreue den Anspruch auf die Jahressonderzuwendung nur dann entfallen läßt, wenn sie durch eine Kündigung herbeigeführt wird (BAG Urteil vom 7. Oktober 1992 - 10 AZR 186/91 - AP Nr. 146 zu § 611 BGB Gratifikation). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Beendigungstatbestand außerhalb des Kündigungsrechts, wie hier durch eine Befristung, hat dann ebenso wie z.B. die Beendigung durch eine gerichtliche Auflösung nach § 9 KSchG oder einen Aufhebungsvertrag keine Auswirkung auf den Bestand des Anspruchs

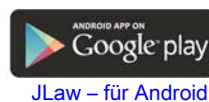


auf die Jahreszahlung (BAGE 63, 385 = AP Nr. 14 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie). Zwar ist auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung der Arbeitnehmer gehindert, zukünftige Betriebstreue zu zeigen; die fehlende zukünftige Betriebstreue ist aber nicht - wie der MTV voraussetzt - durch eine Kündigung herbeigeführt.

5. Entgegen der Auffassung der Beklagten verstößt die tarifvertragliche Regelung in § 10 Nr. 1 MTV nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG. Danach ist Gleiches gleich zu behandeln, Ungleiches kann auch ungleich behandelt werden. Die von der Beklagten herangezogenen Arbeitnehmer, einerseits ein befristet angestellter, andererseits ein unbefristet angestellter, gekündigter Beschäftigter stellen in diesem Sinne ungleiche Vergleichspersonen dar, auf die der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht angewendet werden kann. Das zeigt sich schon daran, daß ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer sich im Falle einer Kündigung auf die Kündigungsschutzvorschriften z.B. im Kündigungsschutzgesetz berufen kann, während bei einer wirksamen Befristung - auch nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz - Kündigungsschutzbestimmungen nicht eingreifen. Von daher läßt sich eine Gleichbehandlungspflicht hinsichtlich der Zahlung einer Jahressonderzuwendung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehende, aber gekündigte Arbeitnehmer nicht begründen. Die Tarifvertragsparteien tragen mit einer derartigen Regelung vielmehr der unterschiedlichen Interessenlage beim Ausspruch einer Kündigung und beim Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags Rechnung. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, führt diese Kündigung nur dann zur Beendigung des Ar-



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



beitsverhältnisses, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Es müssen also entweder Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen bzw. dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Der Wegfall zukünftiger Betriebstreue beruht in diesem Fall damit auf Umständen, die es den Tarifvertragsparteien als gerechtfertigt erscheinen ließen, einen Anspruch auf die Jahressonderzuwendung zu versagen. Bei einer wirksam vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses wird der Wegfall zukünftiger Betriebstreue dagegen nicht durch eine einseitige Erklärung herbeigeführt, sondern durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien verursacht. Der von der Beklagten aufgestellte Rechtsgrundsatz, daß unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer ohne sachlich rechtfertigenden Grund nicht schlechter behandelt werden dürfen als befristet beschäftigte Arbeitnehmer, läßt sich dem BeschFG in dieser allgemeinen Form auch nicht entnehmen.

Im übrigen übersieht die Beklagte, daß der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zwar dem zu Unrecht benachteiligten Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung mit dem begünstigten Arbeitnehmer gibt, nicht aber den Arbeitgeber berechtigt, dem begünstigten Arbeitnehmer den Ausgleich zu nehmen, der dem benachteiligten Arbeitnehmer vorenthalten worden ist.

Dem Kläger steht somit der der Höhe nach unstreitige Anspruch auf die anteilige Jahressonderzuwendung 1991 zu.

6. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger die Zinsen aus dem dem mit der Klage geltend gemachten Bruttobetrag ent-



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



sprechenden Nettobetrag zugesprochen. Der Senat hat sich insoweit der ständigen Rechtsprechung des Vierten Senats (BAGE 42, 244 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II) angeschlossen, wonach Zinsen nicht aus dem Brutto-, sondern aus dem entsprechenden Nettobetrag zu zahlen sind (Urteil vom 2. Dezember 1992 - 10 AZR 261/91 -).

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

Matthes

Dr. Freitag ist

Hauck

durch Urlaub an der

Unterschrift verhindert.

Matthes

Femppel

Hickler

