

Aktenzeichen: 10 AZR 669/92

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 16. März 1994

- 10 AZR 669/92 -

I. Arbeitsgericht
Iserlohn

Urteil vom 14. Mai 1992

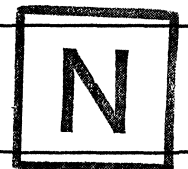
- 4 Ca 546/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 07. August 1992

- 10 Sa 894/92 -

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



Entscheidungswort:

Sonderzahlung ohne tatsächliche Arbeitsleistung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Der Senat hält auch unter Berücksichtigung der gegen seine Rechtsprechung vorgebrachten Kritik an seiner Entscheidung vom 5. August 1992 (10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) fest, wonach eine tarifliche Regelung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung, deren Zweck es - auch - ist, im Bezugszeitraum für den Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten, im einzelnen bestimmen kann, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollen, und wonach über diese Bestimmung hinaus einer solchen Regelung nicht der Rechtssatz entnommen werden kann, daß Voraussetzung für den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung auf jeden Fall eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 669/92

10 Sa 894/92 Hamm

Verkündet am
16. März 1994

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 16. März 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Bacher 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 des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. August 1992 - 10 Sa 894/92 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 14. Mai 1992 - 4 Ca 546/92 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.394,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1992 zu zahlen, im übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 der zweiten Hälfte einer tariflichen Sonderzahlung für das Jahr 1991. Der Kläger ist seit dem 3. April 1987 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Sein Bruttomonatsentgelt betrug im Jahre 1991 2.788,-- DM.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Bundesmanteltarifvertrag für die private Abfall- und Entsorgungswirtschaft vom 3. Mai 1989 (BMTV) Anwendung. Diesen § 12 lautet - soweit hier von Interesse - wie folgt:

"Als jährliche Sonderzahlung werden 100 % der nach dem jeweiligen Bundes-Vergütungstarifvertrag zustehenden, auf der Basis der regelmäßigen Arbeitszeit errechneten Monatsvergütung gezahlt. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres, so werden die Sonderzahlungen anteilig gekürzt. Der Zeitpunkt der Fälligkeit wird betrieblich geregelt."



Diese betriebliche Regelung sieht vor, daß die Jahressonderzahlung jeweils zur Hälfte im Juli und Dezember eines Jahres ausbezahlt wird.

Seit dem 4. März 1991 war der Kläger während des ganzen Jahres 1991 arbeitsunfähig erkrankt. Bis einschließlich 15. April 1991 leistete die Beklagte Lohnfortzahlung. Im Juli 1991 zahlte sie ihm die erste Hälfte der tariflichen Sonderzahlung in Höhe von 1.394,-- DM. Die Zahlung der zweiten Hälfte verweigerte die Beklagte unter Hinweis auf die andauernde Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Der Kläger hat daraufhin Klage erhoben und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.394,-- DM brutto nebst 9 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dem Kläger stehe die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung nicht zu, da er im zweiten Bezugszeitraum keine Arbeitsleistung mehr erbracht habe. Bei der tariflichen Jahressonderzahlung handele es sich um Arbeitsentgelt im engeren Sinne, das ohne entsprechende Arbeitsleistung nicht zu zahlen sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.



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

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Dem Kläger steht auch die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 1991 zu.

1. Der Kläger erfüllt die in § 12 BMTV normierten Voraussetzungen für den Anspruch auf die volle Jahressonderleistung für das Jahr 1991. Wie sich aus § 12 Satz 2 BMTV ergibt, wonach die Jahressonderzahlung anteilig gekürzt wird, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht, haben alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse während des gesamten Kalenderjahres bestanden haben, Anspruch auf die volle tarifliche Jahressonderzahlung. Der Kläger stand während des ganzen Jahres 1991 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten.

2. Der Umstand, daß der Kläger seit dem 4. März 1991 für den Rest dieses Jahres arbeitsunfähig krank war und keine Arbeitsleistung für die Beklagte mehr erbracht hat, steht dem Anspruch nicht entgegen. § 12 BMTV verlangt entgegen der Ansicht der Beklagten und entgegen den Entscheidungen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts nicht, daß der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum überhaupt eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht hat.

a) Soweit die Beklagte auf die frühere Rechtsprechung des Fünften und Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteile vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation und - 5 AZR 685/77 - AP Nr. 93 zu § 611 BGB Gratifikation;



vom 7. September 1989 - 6 AZR 637/88 - AP Nr. 129 zu § 611 BGB Gratifikation) verweist, wonach eine Jahressonderzahlung, die die im Bezugszeitraum geleistete tatsächliche Arbeit zusätzlich vergüten will, eine nicht unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voraussetzt, übersieht sie, daß schon diese Rechtsprechung ihre Weigerung nicht zu begründen vermag. Bezugszeitraum für die Jahressonderzahlung nach § 12 BMTV ist das Kalenderjahr 1991. In diesem Jahr hat der Kläger bis zum 4. März tatsächlich gearbeitet und damit eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht, die nach der genannten Rechtsprechung längst nicht mehr unerheblich war. Dem Kläger steht daher der Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung auch nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu.

b) Wenn § 12 Satz 3 BMTV es der betrieblichen Regelung überläßt, den Fälligkeitszeitpunkt zu bestimmen, und daraufhin die betriebliche Regelung als Zahlungstermin den Juli und Dezember eines jeden Jahres bestimmte, so konnte mit dieser betrieblichen Regelung nicht der tarifliche Bezugszeitraum von einem Jahr in zwei selbständige Bezugszeiträume aufgeteilt werden mit der Folge, daß für jeden dieser beiden Bezugszeiträume eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung zur Voraussetzung für den Anspruch auf die jeweilige Hälfte der Jahressonderzahlung gemacht wurde. Macht § 12 BMTV - wie die Beklagte meint - eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum zur ungeschriebenen Voraussetzung für den Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung und überläßt sie der betrieblichen Regelung lediglich die Festlegung des Fälligkeitszeitpunktes, verstieße diese gegen § 4 Abs. 3 TVG, wenn ihr zu entnehmen



sein sollte, daß für jede Hälfte der tariflichen Jahressonderzahlung im jeweiligen Halbjahr eine nicht ganz geringfügige tatsächliche Arbeitsleistung zu fordern ist. Es kann daher dahinstehen, ob die betriebliche Regelung, deren genauer Inhalt nicht vorge tragen ist, die von der Beklagten geforderte tatsächliche Arbeitsleistung auch im zweiten Halbjahr überhaupt als Voraussetzung für die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung normiert.

3. Unabhängig davon kann der Kläger die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung schon deswegen verlangen, weil nach § 12 BMTV der Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung nicht zur Voraussetzung hat, daß im Bezugszeitraum überhaupt eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht worden ist.

a) Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 5. August 1992 (- 10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) ausgesprochen, daß eine tarifliche Regelung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung im einzelnen bestimmen könne, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollen und daß über solche Bestimmungen hinaus der Regelung nicht der Rechtssatz entnommen werden könne, Voraussetzung für den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung sei auf jeden Fall eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum, auch wenn es Zweck der Sonderzahlung sein sollte, im Bezugszeitraum für den Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten. Der Senat hat damit die oben genannte



gegenteilige Rechtsprechung des Fünften und Sechsten Senats ausdrücklich aufgegeben. Er hat in der Folgezeit an der Entscheidung vom 5. August 1992 festgehalten und diese bestätigt (Urteile vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation; - 10 AZR 487/92 - AP Nr. 155 zu § 611 BGB Gratifikation, und von da an ständige Rechtsprechung).

b) Diese Rechtsprechung hat im Schrifttum verbreitet heftige Kritik erfahren (vgl. Gaul in Anm. zu EzA § 611 BGB Gratifikation, Prämie Nr. 102; Henssler, Anm. zu EzA § 611 BGB Gratifikation, Prämie Nr. 89 und 90; Krebs, SAE 1993, 251; Schiefer, Die schwierige Handhabung der Jahressonderzahlung, NZA 1993, 1015; Sowka, Die Kürzung von Sonderzuwendungen wegen Fehlzeiten, NZA 1993, 783 und DB 1993, 1091; Hanau/Gaul, Anm. zu AP Nr. 156 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Senat hält auch unter Berücksichtigung der in dieser Kritik vorgebrachten Gründe an seiner Rechtsprechung fest.

aa) Die genannten Autoren gehen durchweg mit der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon aus, daß vom Arbeitgeber aufgrund vertraglicher, betrieblicher oder tariflicher Regelung gewährte Sonderzuwendungen unterschiedliche Zwecke verfolgen können und ihnen damit ein unterschiedlicher Charakter zukommt. Zweck der Sonderzuwendung könne es einmal sein, im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten, die Sonderzuwendung habe dann Entgeltcharakter. Eine Sonderzuwendung könne aber auch den Zweck haben, dem Betrieb erwiesene Betriebstreue zu belohnen und zukünftige Betriebstreue anzuregen. Eine Sonderzuwendung



könne auch beide Zwecke verfolgen und habe dann einen Mischcharakter, sofern nicht der eine oder andere Zweck eindeutig überwiege.

Der Zweck der jeweiligen Sonderzahlung wird dabei den in der entsprechenden Regelung jeweils normierten Voraussetzungen entnommen, unter denen ein Anspruch auf die Sonderzahlung entstehen soll oder bei deren Vorliegen eine Sonderzahlung gekürzt werden kann oder ein Anspruch auf sie ausgeschlossen ist. Das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und auch der des Senats (BAG Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Urteil des Senats vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation). Es ist jedoch ein unzulässiger Zirkelschluß, aus dem aus diesen Voraussetzungen hergeleiteten Zweck der Sonderzahlung als weitere Anspruchsvoraussetzung jedenfalls für Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter oder Mischcharakter als weitere "ungeschriebene" Anspruchsvoraussetzung herzuleiten, der Arbeitnehmer müsse im Bezugszeitraum überhaupt eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben, damit ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung dem Grunde nach gegeben ist. Die jeweils normierten Anspruchsvoraussetzungen geben vielmehr abschließend darüber Auskunft, in welchem Umfang und mit welchen Mitteln dieser Zweck - nur - erreicht werden soll. Stellt beispielsweise die Regelung allein auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Bezugszeitraum ab, dann mag daraus zwar auch entnommen werden können, daß mit der Sonderzahlung auch die in diesem Zeitraum für den Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden soll; sie sieht jedoch in Kenntnis des Umstands, daß diese geschuldete Arbeitsleistung regelmäßig nicht



der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung entspricht, weil der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum aufgrund einer Vielzahl von Umständen von der Pflicht, eine tatsächliche Arbeitsleistung zu erbringen, befreit sein kann oder diese auch ohne rechtfertigenden Grund einfach nicht erbracht hat, davon ab, das Maß der tatsächlichen Arbeitsleistung auch zum Maßstab für den Anspruch auf die Sonderzahlung zu machen.

Von daher ist es für die Frage, ob ein Anspruch auf eine Sonderzahlung im Hinblick auf fehlende tatsächliche Arbeitsleistung nicht gegeben ist oder gekürzt werden kann, wenig hilfreich, eher überflüssig, darauf abzustellen, ob mit der Sonderzahlung ausschließlich, überwiegend oder auch die für den Betrieb im Bezugszeitraum geleistete Arbeit vergütet werden soll.

bb) Der Senat verkennt dabei nicht, daß Leistungen des Arbeitgebers, die auch als Sonderzahlungen bezeichnet werden können, reinen Entgeltcharakter in dem Sinne haben, daß ein Anspruch auf diese Sonderleistung unmittelbar in einem Gegenseitigkeitsverhältnis zur tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung steht. Man kann sie als "arbeitsleistungsbezogene" Sonderzahlungen bezeichnen (vgl. dazu Gaul, Der Zweck der Sonderzahlungen, BB 1994, 494 und 565). Es sind dies beispielsweise übertarifliche Zulagen zum Gehalt oder zum Stundenlohn, Provisionen, bestimmte Prämien und ähnliches (vgl. die Aufzählung bei Gaul, aaO). Auch ein "13. Gehalt" kann eine solche arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung sein. Es sind dies jedoch alles Leistungen, die vielfach zwar "freiwillige Leistungen" des Arbeitgebers sind, gleichwohl aber üblicherweise nicht als Sonderzahlungen im Sinne von "Grati-



fikationen" bezeichnet werden. Auf diese arbeitsleistungsbezogenen Sonderzahlungen bezieht sich die Rechtsprechung des Senats auch nicht.

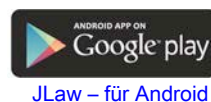
Allein der Umstand, daß Sonderleistungen, die nicht arbeitsleistungsbezogen in diesem Sinne sind, auch oder ausschließlich Entgeltcharakter haben, mit ihnen im Betrieb geleistete Arbeit vergütet werden soll, rechtfertigt nicht, diese Sonderzahlungen den Regeln zu unterstellen, die für arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlungen gelten. Es fehlt diesen Sonderzahlungen das Synallagma zur geleisteten Arbeit, das die genannten Autoren auch nur in einer Restgröße fordern, derart, daß überhaupt eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht worden sein müsse, damit ein Anspruch auf die Sonderzahlung gegeben sein kann.

cc) Ohne Frage sind Sonderzahlungen Arbeitsentgelt. Sie sind "Lohn" im Sinne von § 87 BetrVG, "Arbeitsverdienst" im Sinne des Steuerrechts und "Entgelt" im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Merkmal dieser Leistungen ist es, daß sie als geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer im Hinblick auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses gewährt werden, wie es beispielsweise auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, zinsverbilligte Arbeitgeberdarlehen, Jubiläumsgelder und ähnliche Leistungen der Fall ist. Auch diese Leistungen haben Entgeltcharakter, sollen - zumindest auch - im Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich vergüten. Gleichwohl wird für diese Leistungen allein wegen ihres Entgeltcharakters nicht verlangt, daß ohne eine entsprechende Regelung für Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung etwa der marktübliche Zins zu zahlen ist oder Zeiten ohne tatsächliche Ar-



beitsleistung nicht zu dienstzeitabhängigen Steigerungen einer Betriebsrente führen. Allein der Entgeltcharakter der Sonderleistung kann daher nicht begründen, daß der Anspruch auf eine solche Jahressonderleistung auf jeden Fall eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voraussetzt, ganz abgesehen davon, daß damit auch nicht die Frage beantwortet ist, welche tatsächliche Arbeitsleistung zu fordern ist. Wenn die Rechtsprechung insoweit auf eine Arbeitsleistung von zwei Wochen abgestellt hat, so war dies eine gegriffene Größe. Setzt der Anspruch nur überhaupt eine tatsächliche Arbeitsleistung voraus, könnte mit gleichem Recht auch eine Arbeitsleistung von einer Stunde oder von einem Tag genügen.

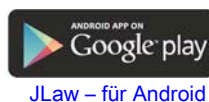
dd) Die Rechtsprechung des Senats besagt nicht, daß ein Anspruch auf eine Sonderzahlung oder dessen Umfang nicht von der erbrachten tatsächlichen Arbeitsleistung abhängig gemacht werden kann. Soweit dem nicht zwingende Rechtsvorschriften entgegenstehen, kann die Regelung jeweils bestimmen, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung den Anspruch mindern oder ausschließen. Die Rechtsprechung des Senats verlangt lediglich, daß die Regelung eine solche Bestimmung enthält. Dabei kann eine solche Bestimmung sich durchaus auch erst im Wege der Auslegung der gesamten Regelung ergeben, für die auch auf den aus den jeweils normierten Anspruchsvoraussetzungen abzuleitenden Zweck der Leistung zurückgegriffen werden kann (Urteil des Senats vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Senat lehnt es lediglich ab, allein aus der Tatsache, daß eine Sonderzahlung - auch - im Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich vergüten will, als ungeschriebene Voraussetzung für einen Anspruch auf die Son-



derzahlung überhaupt eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum - gleich welchen Umfangs - zu fordern.

ee) Soweit dem Senat vorgeworfen wird, seine Rechtsprechung habe zwangsläufig Rechtsunsicherheit und Unübersichtlichkeit zur Folge, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Ob überhaupt und in welchem Umfang dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf die Sonderzahlung zusteht, ergibt sich allein aus der jeweiligen Regelung der Anspruchsvoraussetzungen. Diese Regelung mag im Einzelfall der Auslegung bedürfen. Das Abstellen allein auf die jeweilige Regelung vermeidet jedoch die weitaus ungewissere Beantwortung der Frage nach dem jeweiligen Zweck der Leistung und eine Harmonisierung der aus diesem Zweck hergeleiteten Folgerungen mit den ausdrücklich normierten Anspruchsvoraussetzungen, was zu einer umfangreichen und weitaus unübersichtlicheren Kasuistik führt, wie die Monographie von Gaul (Sonderleistungen und Fehlzeiten, Heidelberg, 1994) deutlich macht.

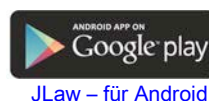
ff) Der Rechtsprechung des Senats ist vorgeworfen worden, sie zwingt im Ergebnis dazu, langjährigen Mitarbeitern, die länger oder auf Dauer erkrankt seien, zu kündigen, um die Kosten zu vermeiden, die durch die Gewährung der Sonderzahlung auch an diese Mitarbeiter entstehen. Der Senat vermag nicht zu beurteilen, ob diese Kosten tatsächlich einen solchen Kündigungsdruck auszulösen vermögen. Für die Kosten, die dadurch entstehen, daß auch Zeiten ohne Arbeitsleistung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhöhen können, ist - soweit ersichtlich - bislang ein solcher Kündigungsdruck nicht geltend gemacht worden. Er kann dar-



über hinaus nur in den Fällen entstehen, in denen die Sonderzahlung nach der zugrunde liegenden Regelung in ihrem Bestand oder Umfang von Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung nicht berührt wird. Solche Regelungen können geändert werden, wenn die von ihr ausgehenden Wirkungen unerwünscht sind.

4. Soweit die Revision geltend macht, sowohl die Beklagte als auch die Tarifvertragsparteien hätten bei der hier strittigen Regelung auf den Fortbestand der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vertraut, vermag dies die Ablehnung des Anspruchs des Klägers auf die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung einmal schon deswegen nicht zu begründen, weil - wie oben dargelegt - auch nach der bisherigen Rechtsprechung dieser Anspruch begründet gewesen wäre. Zum anderen hat der Senat zu diesem Argument in seiner Entscheidung vom 8. Dezember 1993 (- 10 AZR 66/93 - AP Nr. 159 zu § 611 BGB Gratifikation) Stellung genommen. Darauf wird hier verwiesen.

5. Soweit die Revision darauf abstellen will, bei der Jahressonderzahlung nach § 12 BMTV handele es sich um eine Zahlung mit reinem Entgeltcharakter, um eine "arbeitsleistungsbezogene" Sonderzahlung, vermag ihr der Senat auch darin nicht zu folgen. Wäre dies zutreffend, wäre § 12 Satz 2 BMTV überflüssig und unverständlich. Ansprüche auf reines Arbeitsentgelt können naturgemäß nur in Zeiten entstehen, in denen ein Arbeitsverhältnis besteht. Es ist nicht anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien eine solche Selbstverständlichkeit noch einmal klarstellend zum Ausdruck bringen wollten, als sie bestimmten, daß die Sonderzahlung anteil-



lig gekürzt wird, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht.

Darüber hinaus wäre dann auch nicht verständlich, warum die Beklagte nicht schon die erste Hälfte der Sonderzahlung gekürzt hat, nachdem sie wegen der Arbeitsunfähigkeit des Klägers allenfalls bis zum 15. April verpflichtet war, "reines Arbeitsentgelt" fortzuzahlen.

Damit steht dem Kläger auch der Anspruch auf die zweite Hälfte der Sonderzahlung zu.

6. Soweit der Kläger Verzugszinsen in Höhe von 9 % verlangt, hat er zur Begründung lediglich vorgetragen, er nehme zur Bestreitung seines Lebensunterhalts Bankkredit in Anspruch. Unabhängig davon, ob dieser Sachvortrag ausreicht, einen Verzugschaden infolge der Nichtzahlung der zweiten Hälfte der Sonderzahlung zu begründen, hat der Kläger für diese Behauptung keinen konkreten Beweis angeboten. Der Kläger kann daher lediglich Verzugszinsen in der gesetzlichen Höhe von 4 % aus dem Nettobetrag des Klageanspruchs verlangen. Damit erweist sich die Revision des Klägers bis auf die Zinsmehrforderung als begründet. Die Beklagte war antragsgemäß zu verurteilen. Sie hat nach §§ 91, 92 Abs. 2 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Weinmann

Bacher



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)