

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

7

21. JAN. 1972

Gesetz: HGB § 74 Abs. 2; Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 § 6 Abschn. V

Leitsatz: Eine vom Arbeitgeber freiwillig und unter Ausschluß des Rechtsanspruchs gezahlte "Sondervergütung" ist nach § 6 Abschn. V Nr. 2 des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 für die Berechnung der während der Dauer eines Wettbewerbsverbotes zu zahlenden Karenzentschädigung mitzuberücksichtigen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 3 AZR 117/71

Urteil des BAG vom 21. Januar 1972 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 21. Januar 1972

Im Namen des Volkes!

7

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 1972 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Bernard und Donnig für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. Januar 1971 - 5 Sa 642/70 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze

[\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. September 1959 bei der Beklagten als Diplom-Chemiker angestellt; mit dem 31. Dezember 1968 schied er aufgrund eigener Kündigung aus.

Nach seinem Anstellungsvertrag war der Kläger für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ein Wettbewerbsverbot gebunden. Die Beklagte zahlte ihm dafür eine Karenzentschädigung, über deren Höhe die Parteien streiten. Der Anstellungsvertrag verweist wegen der Entschädigung auf § 11 des Reichstarifvertrages für die akademisch gebildeten Angestellten der Chemischen Industrie vom 27. April 1920; bei Abschluß eines neuen Manteltarifvertrages für die akademisch gebildeten Angestellten sollten dessen Bestimmungen maßgeblich sein. Folglich richtet sich die Karenzentschädigung des Klägers nach § 6 Abschnitte IV und V des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959. Diese Bestimmungen lauten, soweit es hier interessiert:

"IV. Entschädigungshöhe

1. Für die regelmäßige Sperrzeit ist dem Angestellten eine Entschädigung in Höhe der letzten Bezüge (Abschn. V) zu zahlen, höchstens jedoch in Höhe des Dreieinhalbfachen des jeweiligen Tarifgehaltes für das fünfte Berufsjahr.....¹

V. Berechnung der Entschädigung

1. Die Entschädigung wird nach den letzten vertragsmäßigen laufenden Bezügen des Angestellten berechnet.
2. Hinzuzurechnen sind Weihnachtsgratifikationen und ähnliche Bezüge, sofern sie ausdrücklich vertraglich zugesichert oder mit Rücksicht auf die Verkehrssitte oder die sonstigen Umstände als vereinbart anzusehen sind, oder soweit sie dem Angestellten im Jahre seines Ausscheidens bei ungekündigter Stellung zugestanden hätten und ihm bei Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses gezahlt worden wären.
3.
4."

Bei der Berechnung der Karenzentschädigung berücksichtigte die Beklagte die letzten Bezüge des Klägers von monatlich 2.800,-DM



sowie die Weihnachtsgratifikation und das Urlaubsgeld. Inso-
weit sind sich die Parteien einig. Der Rechtsstreit geht
lediglich darum, ob auch eine "freiwillige Sondervergütung"
von 5.000,--DM einzurechnen ist, die der Kläger am 13. De-
zember 1968 erhalten hatte. Auch in den Vorjahren hatte der
Kläger eine Sondervergütung bezogen, und zwar im Jahre 1966
ebenfalls in Höhe von 5.000,--DM und im Jahre 1967 in Höhe
von 4.500,--DM. Bei der Auszahlung der Sondervergütung hatte
der Kläger jeweils eine Erklärung unterzeichnet, in der er
bestätigte, daß die von der Beklagten bewilligte Sonder-
zahlung freiwillig sei und daß aus der Zahlung keine Rechts-
ansprüche für die kommenden Jahre herzuleiten seien. Außer
dem Kläger hatten auch einige andere Angestellte eine Sonder-
vergütung empfangen.

Der Kläger ist der Ansicht, daß die von der Beklagten
im Jahre 1968 gezahlte Sondervergütung von 5.000,--DM bei
der Berechnung seiner Karenzentschädigung nach § 6 Abschn.V
Nr. 2 MTV mitberücksichtigt werden mußte. Den sich dann er-
gebenden Mehrbetrag - in rechnerisch unstreitiger Höhe -
macht er mit der Klage geltend. Für die Zeit vom 1. Januar
1969 bis 30. September 1970 hat er 3.194,26 DM nebst Zinsen
eingeklagt. Für die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember
1970 hat er um Feststellung gebeten, daß die Beklagte ver-
pflichtet ist, ihm zu dem von ihr anerkannten Betrag in
Höhe von 967,--DM monatlich weitere 138,88 DM monatlich zu
zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie
meint, da kein Rechtsanspruch auf die Sondervergütung be-
standen habe, hätte diese im nächsten Jahre auch wegfallen
können. Dem Kläger habe daher ein Anspruch auf diese Sonder-
zahlung nicht "zugestanden". Nach § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV
sei deshalb die Sondervergütung bei der Berechnung der
Karenzentschädigung nicht einzubeziehen.

Beide Vorinstanzen haben zugunsten des Klägers ent-
schieden. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren
Klageabweisungsantrag weiter.

- 4 -



Entscheidungsgründe:

I. In seinem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehenen Urteil vom 12. November 1971 - 3 AZR 116/71 - demnächst AP Nr. 28 zu § 74 HGB zu II der Gründe hat der Senat wegen der Verzichtregelung in § 6 Abschn. VI des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 (MTV) Bedenken geäußert, ob ein diesem Tarifvertrag unterstelltes Wettbewerbsverbot für den Angestellten verbindlich ist. Dieser Frage braucht der Senat hier nicht weiter nachzugehen. Auch wenn das Wettbewerbsverbot unverbindlich wäre, könnte der Kläger die vereinbarte Karenzentschädigung verlangen, da er sich an die Vereinbarung gehalten hat (Urteile des Senats vom 13. September 1969 - 3 AZR 138/68 - AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel Teil I zu III 1 der Gründe und vom 2. Mai 1970 - 3 AZR 134/69 - AP Nr. 26 zu § 74 HGB zu III 1 der Gründe, beide auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

II. Die zwischen den Parteien allein strittige Frage, ob die Sondervergütung für die Karenzentschädigung des Klägers mitzuberücksichtigen ist, richtet sich nach § 6 Abschn. V MTV. Als freiwillige, zusätzlich zu dem vertragsmäßigen Gehalt gezahlte Leistung gehört die Sondervergütung zu den einer Weihnachtsgratifikation ähnlichen Bezügen im Sinne des § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV. Die Klage ist dann begründet, wenn eine der in dieser Tarifnorm genannten Voraussetzungen erfüllt ist.

1. § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV enthält drei Tatbestände:
 - die erste Alternative umfaßt alle ausdrücklich vertraglich zugesicherten Leistungen;
 - die zweite Alternative umfaßt solche Leistungen, die zwar nicht ausdrücklich zugesichert, jedoch mit Rücksicht auf die Verkehrssitte oder sonstige Umstände als vereinbart anzusehen sind;



die dritte Alternative erfaßt solche Leistungen, die weder vereinbart waren noch im Sinne der zweiten Alternative als vereinbart anzusehen sind, die der Angestellte aber erhalten hätte, wenn er bei ungekündigter Stellung das volle Jahr hindurch das Anstellungsverhältnis fortgesetzt hätte.

Die ersten beiden Alternativen waren fast wörtlich übereinstimmend in § 11 Abschn. IV des Reichstarifvertrages von 1920 enthalten; die dritte Alternative ist durch den MTV 1959 neu hinzugekommen.

Die Sondervergütung war dem Kläger nicht ausdrücklich zugesichert; der Rechtsanspruch war im Gegenteil ausgeschlossen. Deshalb kommt die erste Alternative nicht in Betracht. Auch die dritte Alternative scheidet aus. Sie setzt voraus, daß das Anstellungsverhältnis nicht das volle Jahr hindurch bestanden hat; der Kläger ist aber mit dem Ende des Kalenderjahres ausgeschieden. Folglich hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die Sondervergütung im Sinne der zweiten Alternative als vereinbart anzusehen ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht mit Recht bejaht.

2. Eine Zuwendung des Arbeitgebers ist dann "mit Rücksicht auf die Verkehrssitte oder die sonstigen Umstände als vereinbart anzusehen", wenn sie in dem für die Berechnung der Karenzentschädigung maßgeblichen Jahr - hier im Jahr 1968 - als Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt und entgegengenommen wird.

Die Beklagte meint allerdings, eine Sondervergütung könne nur dann im Sinne von § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV als vereinbart gelten, wenn sie dem Angestellten zugestanden habe. Eben dies sei aber beim Kläger nicht der Fall, weil sie einen Rechtsanspruch ausgeschlossen und der Kläger ihr dies ausdrücklich bestätigt habe. Diese Auffassung der Beklagten ist nicht richtig. In der zweiten Alternative der Tarifvorschrift werden gerade auch solche Leistungen des Arbeitgebers erfaßt, die unter Ausschluß eines Rechtsanspruchs gezahlt werden.



Es kann keinen Unterschied machen, ob die Beklagte die Sondervergütung vor der Ausschüttung durch eine besondere Mitteilung ankündigte oder ob sie die Zahlung ohne vorangegangene Mitteilung sofort leistete. Im ersten Fall hätte sie dem Kläger durch die Mitteilung für das laufende Jahr die Sondervergütung als vertragliche Leistung angeboten; einer besonderen Annahmeerklärung durch den Kläger hätte es nicht bedurft (§ 151 Satz 1 BGB). Die so zustande gekommene Einigung der Parteien hätte eine Zahlungspflicht für dieses Jahr begründet. Im zweiten Fall läge in der Zahlung durch die Beklagte und der Annahme durch den Kläger die Übereinkunft beider, daß die Sondervergütung aufgrund des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses als zusätzliche Vergütung gezahlt wurde. Die Begründung einer Rechtspflicht der Beklagten und die Zahlung der Sondervergütung wären zusammengefallen. Im ersten wie im zweiten Fall wäre deshalb die Sondervergütung für das Jahr 1968 im Sinne der zweiten Alternative von § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV als vereinbart anzusehen.

Der Ausschluß des Rechtsanspruchs steht dem nicht entgegen. Diese Klausel bezieht sich bei Weihnachtsgratifikationen und ähnlichen Bezügen niemals auf das Jahr der Zahlung. Der Vorbehalt wahrt dem Arbeitgeber vielmehr nur die Ermessensfreiheit für spätere Jahre (BAG AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation [zu III 2 der Gründe]; BAG 11, 338 [343] = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG [Bl. 3]; BAG 15, 300 [303 f.] = AP Nr. 34 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II 1 der Gründe]). Dies entspricht dem Wortlaut der vom Kläger unterschriebenen Erklärungen, in denen er bestätigt hat, daß aus der Zahlung keine Rechtsansprüche für die kommenden Jahre herzuleiten seien.

3. Die Beklagte irrt, wenn sie meint, in der zweiten Alternative von § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV werde vorausgesetzt, daß die Sondervergütung auch in dem auf das Ausscheiden des Klägers folgenden Jahr gezahlt worden wäre. Für diese Ansicht läßt sich dem Manteltarifvertrag nichts entnehmen. § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV ergänzt die Nr. 1 dieses Abschnitts.



Danach sind nur die letzten vertragsmäßigen Bezüge maßgeblich, wie es dem für die Berechnung einer Karenzentschädigung auch sonst geltenden Recht entspricht (vgl. § 74 Abs. 2, § 74 b Abs. 2 HGB). Eine Ausnahme bildet nur die dritte Alternative des § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV, die für diesen Sondertatbestand das Jahr des Ausscheidens auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einbezieht.

4. Diese dritte, 1959 neu eingefügte, Alternative der Tarifvorschrift spricht ebenfalls für die Berechtigung des Klagebegehrens.

Wäre der Kläger im Laufe des Jahres 1968 aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden und hätte die Beklagte in diesem Jahr nach dem Ausscheiden des Klägers erstmalig eine Sondervergütung unter Ausschluß des Rechtsanspruchs an diejenige Gruppe ihrer Angestellten gezahlt, der auch der Kläger angehörte, so hätte diese Sondervergütung nach dem klaren Wortlaut des § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV für die Berechnung der Karenzentschädigung des Klägers berücksichtigt werden müssen, obgleich der Kläger die Sondervergütung nie erhalten hätte und diese Vergütung folglich auch nicht Teil seiner letzten vertragsmäßigen Bezüge gewesen wäre. Unter diesen Umständen wäre es schwer verständlich, wenn die Sondervergütung im Fall der Parteien für die Karenzentschädigung des Klägers nicht mitzählte. Der Fall unterscheidet sich von dem Tatbestand der dritten Alternative dadurch, daß die Sondervergütung nicht erstmalig nach dem Ausscheiden des Klägers gezahlt wurde, der Kläger vielmehr selbst die Leistung bereits drei Jahre hindurch erhalten hatte. Die Berücksichtigung der Sondervergütung ist deshalb im hier vorliegenden Fall viel mehr als im Fall der dritten Alternative gerechtfertigt.

5. Die Revision meint weiter, der Kläger verstoße mit seiner Forderung gegen Treu und Glauben. Als die Sondervergütung gezahlt wurde, habe er in einem gekündigten Arbeitsverhältnis gestanden. Die Beklagte hätte ihm deshalb diese Zahlung selbst dann nicht zu leisten brauchen, wenn die



übrigen mit ihm vergleichbaren Angestellten die Sondervergütung ebenso wie in früheren Jahren erhalten hätten. Hätte sie so gehandelt, wäre die Sondervergütung auch bei der Berechnung der Karenzentschädigung unberücksichtigt geblieben. Wenn sie nun so großzügig gewesen sei, ihm trotz seiner Kündigung die Sondervergütung zukommen zu lassen, dürfe sie nicht dadurch bestraft werden, daß sie obendrein diese Zahlung auch noch der Berechnung der Karenzentschädigung zugrunde legen müsse.

Es trifft zu, daß der Arbeitgeber bei der Zahlung von freiwilligen Gratifikationen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts solche Arbeitnehmer ausschließen darf, die zur Zeit der Ausschüttung in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen (BAG 17, 142 [144] = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation [Bl. 2] mit weiteren Nachweisen). Es kann dahinstehen, ob diese Rechtsprechung uneingeschränkt für Sondervergütungen jedweder Art zutrifft. Hätte die Beklagte den Kläger ausgeschlossen, hätte sie aber dennoch die Vergütung bei der Berechnung der Karenzentschädigung einbeziehen müssen. Es ist gerade der Sinn der dritten Alternative von § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV, in derartigen Fällen den Angestellten bezüglich der Karenzentschädigung so zu stellen, als ob er an der Ausschüttung trotz der Kündigung teilgehabt hätte.

Die Beklagte hätte allerdings möglicherweise die Zahlung des Jahres 1968 mit der Maßgabe leisten können, daß hierdurch ihre Verpflichtung aus § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV, dritte Alternative, erfüllt werden und nur der dann verbleibende Betrag als Sondervergütung für das Jahr 1968 gelten sollte. Dies hat sie jedoch nicht getan. Wenn sie dem Kläger um seiner Leistungen willen die Sondervergütung trotz der Kündigung zukommen ließ, vielleicht ohne ihre Verpflichtungen aus § 6 Abschn. V Nr. 2 MTV zu übersehen, kann sie nicht nachträglich verlangen, daß der Kläger sich die empfangene Sondervergütung auf seine Karenzentschädigung anrechnen lasse.

6. Das Ergebnis, daß die Klageforderung berechtigt ist, entspricht der Rechtsprechung des Senats zur Berechnung der Karenzentschädigung nach §§ 74 Abs. 2, 74 b HGB. Der Senat ist dabei



von der Erwägung ausgegangen, daß das Gesetz die Höhe der Karenzentschädigung an den Einkünften orientiert, die der Angestellte vor Inkrafttreten des Wettbewerbsverbotes zuletzt erzielt hat und die seinen Lebensstandard bestimmt haben (ähnlich für eine Karenzentschädigung nach § 11 des Reichstarifvertrages für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie von 1920: RAG ARS 17, 471 [472]). Der Senat hat daher entschieden, daß eine "freiwillige, jederzeit widerrufliche außertarifliche Zulage" bei der Berechnung der gesetzlichen Mindestkarenzentschädigung (§ 74 Abs. 2 HGB) mitzuberücksichtigen ist, weil diese - in jenem Fall seit zwei Jahren in fast unveränderter Höhe gezahlte - Zulage den Lebensstandard des damaligen Klägers mit bestimmt hatte (BAG AP Nr. 19 zu § 74 HGB).

Für den Manteltarifvertrag, der wie das Gesetz von den letzten vertragsmäßigen Bezügen ausgeht, ist dieselbe Erwägung angebracht. Da die Sondervergütung, die fast den Betrag von zwei Monatsgehältern des Klägers erreichte, für dessen Lebensstandard ins Gewicht fiel, darf sie auch aus diesem Grund bei der Berechnung seiner Karenzentschädigung nicht unberücksichtigt bleiben.

Die Revision war deshalb zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Bernard

Donnig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)