

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

Gesetz: TVAL II § 42, § 16; Tarifvertrag v. 31. 8. 1971
zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den
Stationierungsstreitkräften im Gebiet der
Bundesrepublik Deutschland (TV SozSich) §§ 4,5

Leitsätze:

1. Zum Arbeitsentgelt, das nach § 4 TV SozSich auf die Überbrückungsbeihilfe anzurechnen ist, gehört nur der regelmäßige Arbeitsverdienst, nicht aber die vom neuen Arbeitgeber aus Anlaß des Weihnachtsfestes gezahlte Sonderzuwendung.
2. Eine Sonderzuwendung ist aber eine "andere Leistung" des neuen Arbeitgebers, die auf die Überbrückungsbeihilfe nach § 5 TV SozSich anzurechnen ist, wenn auf sie ein Rechtsanspruch besteht.

Aktenzeichen: 4 AZR 414/76

Versäumnis-Urteil des BAG vom 14. Dezember 1977
LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 414/76

5 Sa 1058/75 München

Verkündet am
14. Dezember 1977

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Versäumnis-

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1977 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Koerner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 2. Februar 1976
- 5 Sa 1058/75 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 7. Januar 1946 bei den alliierten Stationierungsstreitkräften zuletzt als Sprachlehrer beschäftigt. Er ist nach fristgerechter Kündigung seitens der Streitkräfte im Wege eines Aufhebungsvertrages zum 14. November 1973 aus deren Diensten ausgeschieden.

Der Kläger erfüllt die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen für den Bezug von Überbrückungsbeihilfe nach dem "Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland" (TV SozSich).

Anläßlich des Weihnachtsfestes 1974 gewährte der neue Arbeitgeber dem Kläger eine Sonderzuwendung in Höhe von 370,90 DM. Ein Rechtsanspruch des Klägers hierauf bestand nicht. Die Beklagte kürzte daraufhin die an den Kläger zu zahlende Überbrückungsbeihilfe um diesen Betrag.

Der Kläger wendet sich gegen diese Kürzung. Er meint, Arbeitsentgelt im Sinne von § 4 Ziff. 1 a TV SozSich könnten nur Leistungen des Arbeitgebers sein, auf die der Arbeitnehmer einen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Anspruch habe. Dies ergebe sich auch aus § 5 des TV SozSich. Eine Anrechnung auf das Überbrückungsgeld würde dem Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung in den §§ 4 und 5 des TV SozSich widersprechen.

Der Kläger hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 370,90 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klageabzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, gemäß § 4 Ziff. 1 a des TV SozSich werde Überbrückungsgeld gezahlt zum Arbeitsentgelt aus anderweitiger Beschäftigung. Ein Weihnachtsgeld, auch wenn darauf kein Anspruch bestehe, sei jedoch Arbeitsentgelt. Das sei nicht auslegungsfähig. § 5 des Tarifvertrages befasse sich nur mit "anderen Leistungen", nicht mit Arbeitsentgelt. Nur für diese "anderen Leistungen" mache der Tarifvertrag zur Anrechnungsvoraussetzung, daß auf sie ein Anspruch des Arbeitnehmers bestehe.

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

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Im Termin vom 14. Dezember 1977 ist der ordnungsgemäß geladene Kläger nicht erschienen. Die Beklagte hat Versäumnisurteil beantragt.

Entscheidungsgründe:

Auf den Antrag der Beklagten war die Revision zurückzuweisen, weil sie unbegründet ist und deshalb ein echtes Versäumnisurteil gegen den Kläger nicht erlassen werden konnte.

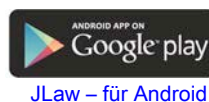
Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht nämlich festgestellt, daß die Beklagte im vorliegenden Falle kein Recht hatte, das vom neuen Arbeitgeber gezahlte Weihnachtsgeld in Höhe von 370,90 DM auf die Überbrückungsbeihilfe anzurechnen. Entgegen der Auffassung der Beklagten und in Übereinstimmung mit den Darlegungen des Landesarbeitsgerichts ist nämlich das Weihnachtsgeld, das der Kläger im Jahre 1974 von seinem neuen Arbeitgeber erhalten hat, nicht als "Arbeitsentgelt" aus anderweitiger Beschäftigung i.S. von § 4 Abs. 1 a TV SozSich anzusehen. Zwar ist richtig, daß die Überbrückungsbeihilfe nur zum Arbeitsentgelt aus anderweitiger Beschäftigung außerhalb des Bereichs der Stationierungsstreitkräfte zu zahlen ist und Arbeitsentgelt grundsätzlich alle geldwerten Arbeitgeberleistungen sind, die deshalb in die Anrechnung mit einbezogen werden müssen. Aus der Tatsache allein, daß die Weihnachtswendung ebenfalls Entgeltcharakter im weiteren Sinne hat, kann aber noch nicht entnommen werden, daß es sich dabei ebenfalls um Arbeitsentgelt i.S. von § 4 Ziff. 1 a TV SozSich handelt. Vielmehr ist für Auslegung und Umfang des Begriffs "Arbeitsentgelt" i.S. dieser Bestimmung der Sinn und Zweck und der zum Ausdruck gekommene Wille der Tarifvertragsparteien sowie der Gesamtzusammenhang der tariflichen Bestimmungen maßgeblich. Dazu hat bereits das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß die Überbrückungsbeihilfe den Nachteil ausgleichen soll, der durch eine Kündigung seitens der Streit-

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

kräfte entstehen kann, und daß die zur Bemessung der Überbrückungsbeihilfe heranzuziehende Grundvergütung nach § 16 Ziff. 1 a TVAL II das Weihnachtsgeld nicht berücksichtigt. Das spricht bereits dafür, daß das dazu jeweils in Bezug zu setzende Arbeitsentgelt auch nicht das Weihnachtsgeld enthält. Mit Recht wird weiter auf den Regelungszusammenhang mit den in § 4 Ziff. 1 b und c TV SozSich angesprochenen Leistungen hingewiesen, bei denen es sich ebenfalls nur um laufende Zahlungen mit einem Lohnausgleichscharakter handelt. Auch die Bestimmungen des TVAL II sprechen dafür, daß Arbeitsentgelt i.S. § 4 Ziff. 1 a TV SozSich nur die laufenden Bezüge des regelmäßigen Arbeitsverdienstes sind. Die allgemeinen Vorschriften des TVAL II, zu denen schon durch die Verweisung auf § 16 TVAL II ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, benutzen an verschiedenen Stellen den Begriff "Arbeitsentgelt", so im Zusammenhang mit den Krankenbezügen in § 29 Ziff. 1 a, in § 30 Ziff. 2 b und in § 31 Ziff. 2 a. Dazu wird dann in § 30 Ziff. 2 c und § 31 Ziff. 2 f TVAL II ausgeführt, daß Arbeitsentgelt i.S. der vorstehenden Vorschriften der regelmäßige Arbeitsverdienst (§ 17 TVAL II) ist. § 17 TVAL II bestimmt aber in der Regelung für Ausfallzeiträume, daß sich der regelmäßige Arbeitsverdienst aus der Grundvergütung, Zulagen oder Zuschlägen, sonstigen Entlohnungsbestandteilen und einem Pauschalzuschlag zusammensetzt, wozu nach § 16 Ziff. 1 c TVAL II das Weihnachtsgeld nicht gehört. Damit entfällt aber eine Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes beim regelmäßigen Arbeitsverdienst. Es gehört deshalb auch nicht zum Arbeitsentgelt in diesem tariflichen Sinne. Dieser tarifliche Begriff des Arbeitsentgelts muß dann auch entsprechend für den TV SozSich Geltung haben.

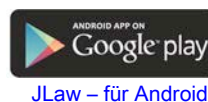
Dementsprechend wird auch in § 33 Ziff. 10 a für das Urlaubsentgelt, in § 38 Ziff. 3 für das Sterbegeld und in § 42 i.V. mit Anhang X Ziff. 2 b für das Überbrückungsgeld ausdrücklich auf § 17 TVAL II verwiesen und auch hier wieder damit das regelmäßige Arbeitsentgelt in Bezug genommen. Zwischen dem Überbrückungsgeld und der Überbrückungsbeihilfe besteht damit eine starke Rechtsähnlichkeit, die nach Inter-

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

- 5 -



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



- 5 -

essenlage und Gleichheit der Materie einen Schluß darauf zuläßt, daß auch im Sinne von § 4 Ziff. 1 a TV SozSich Arbeitsentgelt nur der regelmäßige Arbeitsverdienst sein soll.

Auch aus § 4 Ziff. 3 a TV SozSich folgt, daß Bemessungsgrundlage die tarifvertragliche Grundvergütung nach § 16 Ziff. 1 a TVAL II und darin kein Weihnachtsgeld enthalten ist, so daß kein Grund ersichtlich ist, dies auch für das anzurechnende Arbeitsentgelt anders anzunehmen. Da die Überbrückungsbeihilfe in Erfüllung einer tariflich niedergelegten nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers weiter gewährt werden soll, um dem ausgeschiedenen Angestellten für einen Überbrückungszeitraum die bisherigen Bezüge zu sichern, kommt es auch nach diesem Zweck der Überbrückungsbeihilfe auf den Unterschied zu den laufenden Bezügen an, wozu das Weihnachtsgeld, das aus Anlaß der besonderen Ausgaben für diese Zeit gezahlt wird, sowohl bei der Berechnung der Höhe der bisherigen Bezüge wie der neuen Bezüge gerade nicht unmittelbar gehört.

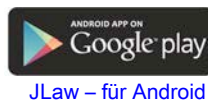
Allerdings stellt sich gerade nach dieser Betrachtungsweise das Weihnachtsgeld als eine andere Leistung i.S. von § 5 TV SozSich dar. Andere Leistungen sind nicht nur, wie das Landesarbeitsgericht zu meinen scheint, solche Leistungen, die anstelle des regelmäßigen Arbeitsverdienstes gezahlt werden oder Ausgleichszahlungen für regelmäßig gezahltes Entgelt darstellen, sondern auch solche Leistungen, die nicht von § 4 Ziff. 1 TV SozSich erfaßt werden, aber für Zeiten der Überbrückungsbeihilfe gezahlt werden. Dazu gehört gerade auch die Weihnachtsgratifikation, die als "andere Leistung" grundsätzlich anzurechnen ist. Voraussetzung hierfür ist aber nach der tariflichen Regelung des § 5 TV SozSich, daß der Arbeitnehmer auf diese "andere Leistung" einen Anspruch hat. Damit werden dem Arbeitnehmer Leistungen, die ihm ohne Anspruch gewährt werden, nicht angerechnet. Das ist auch sinnvoll, weil häufig einem Arbeitnehmer, etwa als Belohnung für besonders gute Leistungen oder aus Anlaß besonderer Ereignisse,

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

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

zusätzliche Gelder vom Arbeitgeber gegeben werden, die zwar eine andere Leistung darstellen als das Arbeitsentgelt, aus diesem Grunde aber keine Anrechnung finden sollen, weil sie etwa in Form von Trinkgeldern oder Belohnungen in der Regel auch meist spontan gegeben werden. Solche Leistungen ohne Anspruch sind Weihnachtsgelder in der Regel nicht. Auf sie besteht vielmehr im Regelfall selbst dann ein Anspruch, wenn sie "ohne Rechtsanspruch" gezahlt werden, da zumeist auch ein neu eingetretener Arbeitnehmer im Regelfall einen Anspruch auf eine entsprechende Gratifikation aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung hat. Im vorliegenden Falle haben jedoch die Parteien nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts "ausdrücklich außer Streit gestellt, daß der Kläger auf die Sonderzuwendung, um deren Anrechnungsfähigkeit es geht, keinen Rechtsanspruch hatte". Damit haben die Parteien für den vorliegenden Rechtsstreit jedenfalls für die Revisionsinstanz bindend einen Sachverhalt angenommen, nach dem eine Anspruchsgrundlage für den Kläger auf Zahlung des Weihnachtsgeldes ausscheidet. Zwar können die Parteien den Rechtsbegriff, ob auf das Weihnachtsgeld ein Anspruch besteht oder nicht, als solchen nicht unstreitig stellen. Sie können aber übereinstimmend von Tatsachen ausgehen, aus denen zweifelsfrei folgt, daß ein solcher Anspruch im Einzelfall nicht besteht. Das ist hier der Fall, zumal ausdrücklich auch vor dem Landesarbeitsgericht erörtert worden ist, daß ein Anspruch gegebenenfalls auch aus Ankündigung oder ähnlichem bestehen könnte. Wenn dann die Parteien übereinstimmend vortragen, ein Anspruch habe im vorliegenden Fall nicht bestanden, gehen sie damit übereinstimmend von einem Sachverhalt aus, der einen solchen Anspruch nicht entstehen läßt. Das ist rechtlich möglich und jedenfalls in der Revisionsinstanz auch nicht mehr zu korrigieren, da die Beklagte hierfür neuen Tatsachenvortrag entgegen ihrem bisherigen Vortrag in den Instanzen vortragen müßte, was in der Revisionsinstanz nicht mehr möglich ist. Deshalb ist angesichts des Sachvortrages der Parteien vor dem Landesarbeitsgericht für den vorliegenden Fall davon auszu-

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

- 7 -



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



- 7-

gehen, daß das Weihnachtsgeld auch i.S. von § 5 TV
SozSich nicht anzurechnen ist, weil hierauf der Kläger
keinen Anspruch hatte. Der Klage ist deshalb vom Landes-
arbeitsgericht mit Recht stattgegeben worden, so daß die
Revision mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurück-
zuweisen war.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Gehring
 Hackmann Koerner

