

Aktenzeichen: 5 AZN 678/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 23. Februar 1984

- 5 AZN 678/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 7. April 1983

Essen

- 1 Ca 4348/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. September 1983

Düsseldorf

- 11 Sa 1005/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Unzulässige Nichtzulassungsbeschwerde wegen Divergenz

Gesetz: ArbGG 1979 § 72 a

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZN 678/83

11 Sa 1005/83 Düsseldorf

B e s c h l u ß

In Sachen

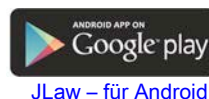
pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 23. Februar
1984 beschlossen:

1. Die Beschwerde des Klägers gegen die Nicht-
zulassung der Revision im Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. September



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



1983 - 11 Sa 1005/83 - wird als unzulässig
verworfen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Beschwerdever-
fahrens zu tragen.

G r ü n d e :

I. Der Kläger fordert von der Beklagten, bei der er bis zum 30. Juni 1982 beschäftigt war, für 1982 Weihnachtsgeld und eine Jahressonderzahlung in Höhe von je einem halben Monatsgehalt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eigener Kündigung des Klägers. Er hat die Auffassung vertreten, nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag seien das Weihnachtsgeld und die Jahressonderzahlung Bestandteil der vereinbarten Jahresvergütung, sie seien deshalb von der Beklagten anteilig zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung eines Zeugen seine Entscheidung im wesentlichen darauf gestützt, nach dem Arbeitsvertrag habe der Kläger keinen Anspruch auf die eingeklagten Leistungen; ein Anspruch könne sich nur aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung ergeben. Dieser sei jedoch nicht verletzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Dagegen richtet sich die Beschwerde des Klägers. Er macht geltend, das Landesarbeitsgericht sei mit seiner Entscheidung von dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation abgewichen.



II. Die Beschwerde ist unzulässig; ihre Begründung entspricht nicht den gesetzlichen Anforderungen (§ 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG).

Macht der Beschwerdeführer geltend, das anzufechtende Urteil weiche von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ab, muß er aus der anzufechtenden Entscheidung einen abstrakten, die Entscheidung tragenden Rechtssatz anführen, der von einem ebenfalls anzuführenden abstrakten Rechtssatz aus der angezogenen Entscheidung abweicht (BAG 32, 136 = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979; BAG Beschluß vom 19. November 1979 - 5 AZN 15/79 - AP Nr. 2 zu § 72 a ArbGG 1979, seither ständige Rechtsprechung). Dabei müssen die Rechtssätze unmittelbar und so deutlich bezeichnet sein, daß kein Raum für Zweifel bleibt, welchen Rechtssatz die Entscheidungen aufgestellt haben. Es genügt deshalb nicht, wenn die Beschwerdebegründung nur vermeintliche Rechtsfehler der anzugreifenden Entscheidung aufzeigt.

Diesen Anforderungen genügt die Beschwerdebegründung des Klägers nicht. Der Beschwerdeführer nennt zwar Rechtssätze, die das Bundesarbeitsgericht bei der Beurteilung von Jahresleistungen aufgestellt hat. Nach den in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - (aaO) aufgestellten Grundsätzen muß zunächst nach dem Zweck der jeweiligen Leistung gefragt werden. Er ergibt sich aus den Voraussetzungen, von deren Erfüllung diese Leistung in der Zusage abhängig gemacht wird. Soll die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue entlohnt werden, so kommt dies regelmäßig in der Zusage dadurch zum



Ausdruck, daß der Anspruch erst entsteht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraums eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört hat und zu einem bestimmten Stichtag noch Arbeitnehmer des Betriebes ist. Soll auch die zukünftige Betriebstreue mit einer Jahresleistung belohnt werden, wird dies in der Zusage meist dadurch sichergestellt, daß der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben muß oder daß er auch nach Beendigung des Bezugszeitraumes bis zu einem bestimmten Stichtag des folgenden Jahres noch dem Betrieb angehören muß. Wird dagegen die Jahresleistung zugesagt, ohne weitere Voraussetzungen des Anspruchs zu benennen, dann ist im Zweifel davon auszugehen, daß lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird und daher das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag oder seine Fortdauer über diesen Zeitpunkt hinaus nicht anspruchsbegründend ist.

Hier ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die Beklagte habe mit der Weihnachtsgratifikation und der Jahressonderzahlung auch von ihr erwartete zukünftige Betriebstreue entlohnen wollen; sie habe deshalb gefordert, daß der Arbeitnehmer am Stichtag in einem Arbeitsverhältnis stehe. Von diesen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist auszugehen. Es trifft deshalb nicht zu, wenn der Kläger meint, in seinem Fall seien die Sonderzahlungen an keine weiteren Voraussetzungen als an - teilweise - geleistete Arbeit geknüpft.

Die in der genannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und die vom Landesarbeitsgericht aufgestellten Rechtssätze widersprechen sich daher schon deshalb nicht, weil beide von verschiedenen Sachverhalten ausgehen.

Ob die Annahme des Berufungsgerichts zutrifft, könnte der Senat nur in einem Revisionsverfahren nachprüfen. Im Beschwerdeverfahren kann es nur darum gehen, ob eine Divergenz in tragenden abstrakten Rechtssätzen besteht.

III. Die Beschwerde war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen (§ 72 a Abs. 5 Satz 3 ArbGG).

Dr. Heither

Michels-Holl

Schneider



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)