

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Auslegung;
Tarifabkommen über die Gewährung eines Urlaubsgeldes
vom 8. März 1971, abgeschlossen zwischen dem Arbeit-
geberverband Groß- und Außenhandel Hamburg e.V. und
der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

Leitsätze: Gibt ein Tarifvertrag einen Anspruch auf ein tarif-
liches Urlaubsgeld und bestimmt zugleich, daß darauf
Urlaubsgelder angerechnet werden, soweit sie bisher
betrieblich gezahlt werden, so erfaßt diese Anrech-
nungsvorschrift nur solche betriebliche Leistungen,
die mit dem Zweck des zusätzlichen tariflichen Ur-
laubsgeldes ganz oder wenigstens annähernd überein-
stimmen. Ein betriebliches Urlaubsgeld, das bei
- entschuldigtem wie unentschuldigtem - Fehltagen
je Fehltag um 4 % gekürzt wird, ist deshalb auf das
tarifliche Urlaubsgeld nicht anzurechnen.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 117/74

Urteil des BAG vom 12. Februar 1975

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 117/74

3 Sa 32/72 Hamburg

Verkündet am
12. Februar 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. Januar 1974 - 3 Sa 32/72 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 9. Dezember 1971 - 8 Ca 348/71 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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:

Die Beklagte, ein Buchgroßhandelsunternehmen mit über 200 Mitarbeitern, beschäftigte den Kläger seit 1963 für ein monatliches Bruttogehalt von zuletzt 1.025,-- DM. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund fristgemäßer Kündigung seitens des Klägers am 31. Dezember 1971. Auf das Arbeitsverhältnis fand das zwischen dem Arbeitgeberverband Groß- und Außenhandel Hamburg e.V. und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen abgeschlossene Tarifabkommen über die Gewährung eines Urlaubsgeldes vom 8. März 1971 (TA) Anwendung. Danach stand dem Kläger für das Jahr 1971 ein Urlaubsgeld von 168,-- DM zu.

§ 2 Nr. 15 TA besagt folgendes:

"Anzurechnen auf das tarifliche Urlaubsgeld aus diesem Vertrag sind Urlaubsgelder, soweit sie bisher betrieblich gezahlt werden oder sonstige Zuwendungen, z.B. Gratifikationen, Prämien, 13. Gehalt, Zuschüsse, die im Zusammenhang mit dem Urlaub oder aus Anlaß des Urlaubs, sei es freiwillig oder aufgrund von Vereinbarungen, gleich aus welchem Grund oder unter welcher Bezeichnung gewährt werden."

Unter dem Datum des 31. Mai 1970 hatte die Beklagte ihren Beschäftigten folgendes bekanntgegeben:

"Auch im Jahre 1971 gibt die Firma den Mitarbeitern, die am 1. Juni 1971 mindestens 1 Jahr ununterbrochen bei der Firma tätig waren, eine Sonderzahlung (Anwesenheitsgeld) in Höhe von 75 % des Monatsgehaltes.

Mitarbeiter, die nach dem 1. Juni 1970 in die Firma eingetreten sind und mindestens 6 Monate ununterbrochen tätig waren, erhalten anteilig 1/12 für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses.

Bei Fehltagen erfolgt eine Kürzung von 4 % des Monatsgehaltes für jeden Fehltag.

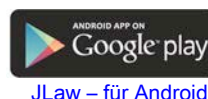
Voraussetzung für die Zahlung ist, daß der Mitarbeiter am Stichtag (1. Juni 1971) in ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht.

Diese freiwillige Leistung, die für die Tätigkeit im Hamburger Betrieb gewährt wird, gilt ohne jegliche Garantie für die darauffolgenden Jahre, für die allerdings bei guter Geschäftsentwicklung eine ähnliche zusätzliche Sondervergütung vorgesehen ist."

- 3 -



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



- 3 -

Entsprechende Mitteilungen waren ab 1966 an die Mitarbeiter herausgegangen. In diesen Mitteilungen waren die Zuwendungen, soweit sie die Lehrlinge betrafen, als "Anwesenheitsgeld (Urlaubsgeld)" und, soweit sie die übrigen Mitarbeiter betrafen, als "Sonderzahlung (Anwesenheitsgeld)" bezeichnet worden.

Ausgezahlt wurden diese Sonderleistungen zusammen mit dem Maigehalt. Soweit Mitarbeiter vor der Fälligkeit des Maigehaltes in Urlaub gingen, erhielten sie Zahlungen unter den Bezeichnungen "à Conto Gehalt - Urlaubsgeld" oder "Vorschuß à Conto Urlaubsgeld Mai 68 (Urlaub 17.5. - 4.6.)" oder "Gehalt Mai 68 + Sonderzahlung per 1.6.68" (Urlaub 27.5. - 15.6.)" oder "Vorschuß - Abschlag Gehaltsbezüge Mai 69 (Urlaub 27.5. - 23.6.)" oder "à Conto Urlaubsgeld und Gehalt Mai" oder "Gehalt - Vorschuß - Abschlag Mai 69 (Urlaub 19.5. - 24.5.)" oder "Vorschuß Mai (Urlaub 4. - 30.5.70)" oder "Abschlag Lohn und Urlaubsgeld 1971 oder "à Conto Sonderzahlung per 31.5.71 (Urlaub 3. - 27.5.)".

Am 31. Mai 1971 erhielt der Kläger 75 % seines Gehaltes unter Bezugnahme auf ein an alle Mitarbeiter gerichtetes Schreiben der Beklagten vom 21. Mai 1971. Dabei wurden ein um 168,-- DM verkürzter Betrag als Sonderzahlung (Urlaubsgeld - Anwesenheitsgeld per 31. Mai 1971) und 168,-- DM als tarifliche Sonderzahlung (Urlaubsgeld) bezeichnet. Die Kürzung der Zuwendung erfolgte in Anwendung des § 2 Nr. 15 TA.

Mit der Klage macht der Kläger den Betrag von 168,-- DM geltend, um den die Sonderzuwendung gekürzt worden ist. Er hält das Anrechnungsverfahren der Beklagten für unzulässig. Eine Anrechnung des tariflichen Urlaubsgeldes auf die Sonderzuwendung sei nicht möglich. Es komme allenfalls eine Kürzung des tariflichen Urlaubsgeldes in Betracht. Diese sei aber nicht durch § 2 Nr. 15 TA gedeckt, da die Sonderzuwendung nicht im Zusammenhang mit dem Urlaub oder aus Anlaß des Urlaubs gewährt werde. Die Sonderzuwendung sei eine Prämie für die ständige Anwesenheit im Betrieb und als Anreiz zur Vermeidung von Fehltagen gedacht.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Die Kürzung des tariflichen Urlaubsgeldes ist nach ihrer Auffassung durch das Tarifabkommen gedeckt.



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte gemäß dem Klageantrag verurteilt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Es kann dahinstehen, wie das Tarifabkommen vom 8. März 1971 aufzufassen ist. Denkbar ist, daß die Tarifvertragsparteien die Regelung über das Urlaubsgeld als nachgiebige Tarifnorm gewollt haben dergestalt, daß der tarifliche Anspruch auf das Urlaubsgeld nur entstehen soll, soweit im Betrieb nicht eine entsprechende Zahlung im Sinne von § 2 Nr. 15 TA ausgeschüttet wird (zu nachgiebigen Tarifnormen, die nach § 4 Abs. 3 TVG zulässig sind, vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, Halbband 1, § 29, S. 562 ff.). Die Tarifregelung kann aber auch als besondere Ausprägung des Günstigkeitsprinzips zu verstehen sein, so daß in jedem Fall ein tariflicher Anspruch auf Urlaubsgeld begründet werden soll; ein etwa daneben bestehender Anspruch auf eine entsprechende Leistung aus Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag würde dann im Umfang und auf die Dauer des tariflichen Anspruchs durch diesen verdrängt und könnte sich daneben nur in Höhe des überschießenden Betrages auswirken.

In beiden Fällen setzt die Anrechnungsklausel des § 2 Nr. 15 TA voraus, daß die betriebliche Leistung nach Ausgestaltung und Zweck gleicher Art wie das tarifliche Urlaubsgeld ist.

2a) Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die betriebliche Sonderleistung des Jahres 1971 auf das für dieses Jahr nach § 2 Nr. 15 TA zu gewährende zusätzliche Urlaubsgeld anrechenbar. Das Landesarbeitsgericht folgert dies aus der Rechtsnatur der Sonderleistung. Bei dieser handele es sich um ein betrieblich gezahltes Urlaubsgeld, das die Merkmale einer Gratifikation - einer freiwilligen zusätzlichen Sonder-

- 5 -

leistung des Arbeitgebers - trage und nach der ersten Alternative des § 2 Nr. 15 TA anrechenbar sei. Das Landesarbeitsgericht schließt dies im wesentlichen aus der betrieblichen Übung bei der Beklagten seit 1967. Daran ändert sich nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nichts dadurch, daß Zweck der Sonderleistung gewesen sei, die Arbeitnehmer zur vollständigen Dienstleistung anzuhalten. Dieser Zweck allein bestimme nicht das mit der Sonderleistung Gewährte. Vielmehr bleibe "die Ausgestaltung dieser Zweckzahlung, zu welcher auch deren Sinn gehöre, dem Arbeitgeber überlassen, weil die Zweckzahlung eine freiwillige Gratifikationsleistung" sei. Mit dieser Zweckzahlung sei der Sinn verbunden gewesen, sie "den Arbeitnehmern als Urlaubsgeld zukommen zu lassen, wobei die Beklagte diesen mit der Ausgestaltungsart der Zweckzahlungen es überließ, die Höhe des zu erreichenden Urlaubsgeldes selbst zu bestimmen".

b) Mit diesen Erwägungen ist das Landesarbeitsgericht dem Sinn der Anrechnungsvorschrift des § 2 Nr. 15 TA nicht gerecht geworden. Der Anwendungsbereich dieser Vorschrift ist dem Zweck der Tarifregelung insgesamt zu entnehmen. Das Tarifabkommen gewährt für 1971 ein tägliches zusätzliches Urlaubsgeld von 8,-- DM (§ 2 Nr. 2), das rechtlich im wesentlichen dem normalen Urlaubsentgelt gleichgestellt ist. Auch dem Zweck nach ist es dem normalen Urlaubsentgelt angeglichen; es soll dem Arbeitnehmer eine angemessene Ausgestaltung des Urlaubs ermöglichen und ihn in den Stand setzen, die höheren Urlaubskosten zu tragen. Das tarifliche Urlaubsgeld mindert sich deshalb nicht, wenn der Arbeitnehmer Fehlzeiten aufzuweisen hat; es ist nicht im geringsten mit dem Zweck verbunden, den im allgemeinen Anwesenheitsprämien haben.

Die Anrechnungsvorschrift des § 2 Nr. 15 TA kann - gleichgültig wie man sie tarifrechtlich auffaßt und welche ihrer beiden Alternativen man heranzieht - verständigerweise nur solche betriebliche Leistungen erfassen, die mit dem Zweck des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes ganz oder wenigstens annähernd übereinstimmen. Dies muß trotz der an sich weiten Fassung der Anrechnungsvorschrift als Regelungswille der Tarif-

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 -

partner angenommen werden. Anderenfalls würde der Zweck des zusätzlichen Urlaubsgeldes selbst verändert werden.

Mit dem Ziele der zusätzlichen Urlaubsgeldzahlung des Tarifabkommens stimmt die betriebliche Sonderleistung der Beklagten in einem wesentlichen Punkt nicht überein. Diese Sonderleistung ist, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht bemerkt hat, mit einer "rigorosen Fehlzeitenregelung" verknüpft. Sie mag zwar als Urlaubsgeldzahlung gewollt sein oder im Zusammenhang oder aus Anlaß des Urlaubs gewährt werden. Anders als normalerweise bei zusätzlichen Urlaubsgeldzahlungen hängt es jedoch von der Arbeitsfähigkeit und vom Verhalten der Arbeitnehmer ab, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe sie die Sonderleistung erhalten. Der Arbeitnehmer erhält sie ungeschmälert nur, wenn er keine Fehlzeiten aufzuweisen hat; bereits 18 bis 19 Fehltage, auch solche wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit, führen zum Verlust des Anspruches auf die betriebliche Sonderleistung.

c) Es steht hier nicht zur Entscheidung, ob diese Fehlzeitenregelung rechtlich gutgeheißen werden könnte (zur Anwesenheitsprämie vgl. BAG 22, 318 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie; BAG 23, 178 = AP Nr. 2 aaO; auch BAG AP Nr. 9 aaO). Sie verhindert jedoch eine auch nur annähernde Gleichstellung mit dem zusätzlichen Urlaubsgeld des hier maßgeblichen Tarifabkommens. Bei Fehlzeitenregelungen, wie sie die Beklagte in die Zusage der Sonderleistung aufgenommen hat, ist nicht auszuschließen, daß auch arbeitsunfähige Arbeitnehmer veranlaßt werden, zur Arbeit zu erscheinen, um dadurch den ungeschmälerten Anspruch auf die Sonderleistung zu erhalten. Ein Urlaubsgeld jedoch, das ein Arbeitnehmer möglicherweise nur dann zur besseren Ausgestaltung des Urlaubs erhalten kann, wenn er sich in der Zeit vor der Zahlung gesundheitswidrig - und damit auch entgegen dem Zweck jeden Erholungsurlaubs - verhalten hat, läßt sich nicht mit dem Normalfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes auf eine Stufe stellen. Unter diesen Umständen kommt eine Anrechnung mangels jeden ersichtlichen Anhaltspunktes für einen anderweiten Willen der Tarifpartner nicht in Betracht.

- 7 -



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



- 7 -

3. Danach war das angefochtene Urteil aufzuheben und zugleich war, da der Rechtsstreit zur Entscheidung reif ist, das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Dr. Eck

Heidenreich

