

Aktenzeichen: 5 AZR 133/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 18. Mai 1983
- 5 AZR 133/81 -

I. Arbeitsgericht Fulda Urteil vom 22. Februar 1980
- 1 Ca 709/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. September 1980
Frankfurt am Main - 11 Sa 436/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Sonderzuwendung bei Auflösungsvertrag vor Stichtag

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag
über die Gewährung eines Teils eines
13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom
11. Juli 1978 § 2

Leitsätze:

1. Nach § 2 Nr. 3 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 11. Juli 1978 ist die Leistung anteilig zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet.
2. Eine einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht dem vorstehenden tariflich geregelten Sachverhalt gleich, wenn sie an Stelle einer sonst vom Arbeitgeber erklärten ordentlichen Kündigung erfolgt ist.



5 AZR 133/81

11 Sa 436/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
18. Mai 1983

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Liebsch für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 29. September 1980 - 11 Sa 436/80 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für das Jahr 1979 ein anteiliges 13. Monatsgehalt zusteht. Die Beklagte stellt Fenster- und Bauelemente her und unterhält einen Großhandel mit Baustoffen sowie eine Baudekoration. Der Kläger war bei der Beklagten als Putzer und Stukkateur beschäftigt. Im Herbst 1979 arbeitete er zusammen mit zwei Kollegen in der einzigen von der Beklagten zu dieser Zeit beschäftigten Putzerkolonne.

Anfang Oktober 1979 kam es innerhalb dieser Putzerkolonne zu Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und seinem Mitarbeiter H auf der einen Seite, dem Kollegen L auf der anderen Seite. Am 10. Oktober 1979 erklärten der Kläger und H dem Geschäftsführer der Beklagten, sie seien nicht länger bereit, mit L zusammenzuarbeiten. Sie verlangten, in eine andere Putzerkolonne versetzt zu werden. Da sie zu zweit aus arbeitstechnischen Gründen nicht als Putzerkolonne eingesetzt werden konnten, schlug H vor, einen dritten Verputzer zur Auffüllung der Kolonne zu beschaffen. Dies wurde von dem Geschäftsführer abgelehnt. Der weitere Inhalt der Unterredung ist zwischen den Parteien streitig. Am Ende der Unterredung einigten sich die Parteien jedoch darauf, daß die beiden Arbeitnehmer noch einen bestimmten, bereits begonnenen Auftrag fertigstellen und die Arbeitsverhältnisse danach am 26. Oktober 1979 enden sollten. Ebenso wurde das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers L zum 26. Oktober 1979 einvernehmlich beendet. Die Beklagte mußte mangels einer Putzerkolonne mehrere Putzaufträge an Auftraggeber zurückgeben.

Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für das Baugewerbe, insbesondere auch der Tarifvertrag über die Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 11. Juli 1978 (ZuwTV) Anwendung. § 2 dieses Tarifvertrages lautet wie folgt:

"§ 2
Anspruch

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens



zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe des 48fachen - ab 1979 in Höhe des 60fachen - ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttariftundenlohnes.

2. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres noch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum 30. November ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des in Nr. 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis am 30. November mindestens drei Monate besteht.
3. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des vergangenen Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des in Nr. 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat."

Der Kläger hat mit der am 1. Dezember 1979 zugestellten Klage ein anteiliges 13. Monatsgehalt für die Dauer seiner Beschäftigung von Januar 1979 bis Oktober 1979 in der unstreitigen Höhe von 625,-- DM brutto verlangt. Er hat behauptet, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe am 26. Oktober 1979 aufgrund einer von der Beklagten ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung geendet, so daß die Voraussetzungen des § 2 Nr. 3 ZuwTV erfüllt seien. Selbst wenn man davon ausgehe, das Arbeitsverhältnis sei einverständlich aufgehoben worden, habe er einen entsprechenden Anspruch, da diese Vereinbarung auf dem Druck der Beklagten beruhe und in deren Interesse zustandegekommen sei.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
625,-- DM brutto nebst 4 vom Hundert
Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, § 2 Abs. 3 ZuwTV sei nicht auf den Fall



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



der einverständlichen Auflösung des Arbeitsvertrages anwendbar, so daß ein Anspruch des Klägers nicht bestehe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage in vollem Umfang entsprochen. Mit der Revision, die von dem Senat zugelassen worden ist (Beschuß vom 18. Februar 1981 - 5 AZN 479/80 -), verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet, da das Landesarbeitsgericht dem Kläger für das Jahr 1979 eine anteilige Sondervergütung zu Recht zuerkannt hat.

1. Nach § 2 Nr. 3 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 11. Juli 1978 haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30. November durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers geendet hat, Anspruch auf anteilige Sondervergütung, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat.

2.a) Die vorgenannte tarifliche Regelung erhält dem Arbeitnehmer, der am Stichtag des 30. November nicht mehr im Arbeitsverhältnis steht, unter den näher bezeichneten, hier unstreitig erfüllten Voraussetzungen einen anteiligen Anspruch auf die Sonderzuwendung, wenn das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers geendet hat. Damit wird einmal dem Charakter der Sonderzuwendung Rechnung getragen, die ein zusätzliches Arbeitsentgelt darstellt. Dies hat auch der vor dem 30. November ausgeschiedene Arbeitnehmer verdient. Andererseits soll der Arbeitnehmer, der im Laufe des Bezugszeitraums durch eigene Kündigung ausscheidet oder Anlaß für eine Kündigung aus wichtigem Grund gegeben hat, die anteilige Leistung nicht erhalten. Hierin drückt sich ein Rest der für Gratifikationen üblichen Betriebsbindung aus.

b) Keine Aussage trifft der Tarifvertrag für die einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie sie im vorliegenden Fall geschehen ist. Von dem vorstehend beschriebenen Rege-



lungsgehalt des Tarifvertrages her ist in einem solchen Fall der Anspruch dann wie bei einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers zu gewähren, wenn ohne die vertragliche Abrede der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hätte; denn diese wird durch das Einverständnis des Arbeitnehmers mit dem Ausscheiden nur als Beendigungstatbestand ersetzt. Dabei kommt es, entgegen der Ansicht der Revision, nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Kündigungsabsicht herbeigeführt hat. Denn das spielt nach der tariflichen Regelung auch dann keine Rolle, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers rechtlich beendet wurde.

3.a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Beklagte habe erklärt, sie könne und werde das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger und dessen Kollegen H nicht fortsetzen, weil eine Putzerkolonne mit nur zwei Mitgliedern nicht tragbar sei. Deshalb habe der Kläger, selbst wenn die Äußerung der Beklagten noch nicht als Kündigung zu werten sei, mit einer entsprechenden Erklärung rechnen müssen. Die Absprache habe deshalb nur die beabsichtigte Kündigung des Arbeitgebers entbehrlich gemacht.

b) An die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über den Willen der Beklagten, das Arbeitsverhältnis zu beenden, ist der Senat gebunden, da die Revision hiergegen keine Verfahrensrüge erhoben hat (§ 561 ZPO). Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, sie hätte ohne den Streit unter den Kolonnenmitgliedern keinen Anlaß zur Kündigung gehabt, kommt es hierauf nach den vorstehenden Erwägungen zu 2 b) nicht an.

Aufgrund der getroffenen Feststellungen hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß die einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die Stelle einer ordentlichen Kündigung der Beklagten getreten ist und deshalb der Anspruch des Klägers auf das anteilige 13. Monatseinkommen nach der tariflichen Regelung zu beurteilen ist, die für die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers getroffen ist.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Scherer

Liebsch



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

