

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 162

Leitsätze:

1. Soweit eine Sonderzuwendung in der Vergangenheit geleistete Arbeit vergütet, kann der Anspruch davon abhängig gemacht werden, daß der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder während eines bestimmten Teils dieses Bezugszeitraumes im Arbeitsverhältnis gestanden hat.
2. Kann der Arbeitnehmer die von ihm als Voraussetzung für den Zuwendungsanspruch zu erbringende Leistung, gleich aus welchem Grunde, nicht erfüllen, hat er keinen Anspruch auf die Zuwendung. Dies gilt - anders als in den Fällen mit Bindungsklauseln - auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers beendet wird.

Aktenzeichen: 5 AZR 139/77

Urteil des BAG vom 27. Oktober 1978 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 139/77

1o Sa 273/76 Düsseldorf

Verkündet am
27. Oktober 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. September 1976 - 1o Sa 273/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem Jahre 1968 bei der Beklagten als Elektriker beschäftigt. Sein Monatslohn betrug zuletzt 2.200,-- DM netto. Mit Schreiben vom 9. Oktober 1975 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. November 1975 fristgerecht gekündigt.

Der Kläger begehrt eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 1.200,-- DM netto. Er stützt sich dabei auf den für die Parteien kraft Organisationszugehörigkeit verbindlichen Tarifvertrag über Sonderzahlungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende in der metallverarbeitenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember 1971 (TV). Der Tarifvertrag enthält über die Voraussetzungen des Anspruchs u.a. folgende Vorschriften:

"

§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Leistung

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

Ausgenommen sind Arbeitnehmer und Auszubildende, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis gekündigt haben.

2. bis 6.

§ 3

Zeitpunkt

1. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.
2. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne des § 2 Ziffer 1 der 1. Dezember.

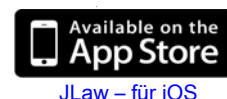
In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.

3. Über Abschlagszahlungen können Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden."

- 3 -



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



- 3 -

In einer von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat unterschriebenen und als "Bekanntmachung" bezeichneten Erklärung vom 5. November 1975 wird u.a. folgendes festgelegt:

" 1.

2. Darüber hinaus werden gezahlt

- an alle gewerblichen Arbeitnehmer, die im Jahre 1974 eine tarifliche Vergütung in Höhe von 40 % erhalten haben DM 50,--

als zusätzliche freiwillige Leistung.
Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige Vergütungen.

3.

4. Stichtag für die Feststellung der tariflichen Leistung ist der 1. 12. 1975.

5. Eine Abschlagszahlung auf die Jahresabschlußvergütung 1974/75 in Höhe von ca. 70 % erfolgt zusammen mit der Lohnzahlung für den Monat Oktober (14.11.75).

In der Nettoabrechnung wird dieser Betrag mit dem Text "Sonst. Netto-Zuwend." abgedruckt.
Die Endabrechnung wird mit der Lohnzahlung für den Monat November 1975 vorgenommen."

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe die Sonderzahlung zu, weil er im Zeitpunkt der Abschlagszahlung noch in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden habe. Er hat demgemäß beantragt:

Die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.200,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie vertritt die Auffassung, dem Kläger stehe die Sonderzahlung deswegen nicht zu, weil er am 1. Dezember 1975, dem Stichtag für die Feststellung der Sonderzahlung, nicht mehr Arbeitnehmer der Beklagten gewesen sei.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Er hat die in dem Tarifvertrag geregelten Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung der betrieblichen Sonderzahlung für das Jahr 1975 nicht erfüllt.

1. Nach § 2 Nr. 1 TV haben nur diejenigen Arbeitnehmer einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlung, die am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betriebe ununterbrochen sechs Monate angehört haben. Als Auszahlungstag gilt nach § 3 TV der 1. Dezember, wenn nicht durch Betriebsvereinbarung ein anderer Zeitpunkt bestimmt wird.

Zu Unrecht macht die Revision geltend, der Kläger könne die Zuwendung schon deshalb verlangen, weil der Auszahlungstag im Sinne des § 2 Nr. 1 TV durch Betriebsvereinbarung vom 5. November 1975 auf den 30. November 1975 festgelegt worden sei. Eine derartige Auslegung läßt sich weder dem Wortlaut noch dem Sinn und Zweck der darin enthaltenen Regelung entnehmen.

Die Betriebsvereinbarung legt vielmehr ausdrücklich den Stichtag für die Feststellung der tariflichen Sonderzahlung auf den 1. Dezember 1975 fest. Diese Bestimmung erhält nur dann einen Sinn, wenn damit der "Auszahlungstag" gemäß § 2 Nr. 1 TV als der für das Bestehen des Arbeitsverhältnisses und für die Berechnung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit maßgebende Zeitpunkt gemeint ist. Daß die Zahlung der tariflichen Leistung zunächst als Abschlag in Höhe von 70 % mit der Lohnzahlung für den Monat Oktober und schließlich der Rest mit der Lohnzahlung für den Monat November vorgenommen werden soll, hat keinen Einfluß auf den in § 2 Nr. 1 TV bezeichneten Stichtag. Hierbei handelt es sich lediglich um die Regelung des technischen Zahlungsvorgangs.

Die Stichtagsregelung gilt entgegen der Ansicht der Revision auch für den in der Betriebsvereinbarung zusätzlich zu der tariflichen Leistung zugesagten Betrag von 50,-- DM. Es handelt sich hierbei um eine von der Gewährung der tariflichen Leistung abhängige betriebliche Zusatzleistung, die den gleichen Anspruchsvoraussetzungen unterliegen soll. Dies ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung. Zwar ist in Nr. 4 für die Stichtagsregelung



- 5 -

ausdrücklich nur die tarifliche Leistung angesprochen. In Nr. 2 der Betriebsvereinbarung heißt es dagegen, daß die zusätzlichen betrieblichen Leistungen "darüber hinaus" gezahlt werden, also nur dann, wenn auch ein Anspruch auf die tariflichen Leistungen besteht.

2. a) Die Revision meint, auch wenn der 1. Dezember 1975 als Stichtag zu gelten habe, stehe dem Kläger die Zuwendung dennoch zu, weil die Stichtagsregelung jedenfalls dann keine Gültigkeit beanspruchen könne, wenn der Kläger vor diesem Stichtag wegen einer betriebsbedingten Kündigung das Arbeitsverhältnis beenden mußte. Er stützt sich hierbei jedoch zu Unrecht auf die Rechtsprechung des Senats.

Die Grundsätze dieser Rechtsprechung treffen auf den vorliegenden Fall nicht zu. Dabei spielt es allerdings - entgegen dem angefochtenen Urteil keine Rolle -, daß es sich um eine tarifvertragliche Regelung handelt (vgl. hierzu das gleichzeitig mit diesem verkündete Urteil des Senats in der Sache 5 AZR 287/77).

b) Bei der Frage, ob der Anspruch auf eine Gratifikation oder eine sonstige Sonderzuwendung entfällt, weil das Arbeitsverhältnis vor einem Stichtag endet, sind verschiedene Fallgruppen zu unterscheiden.

Gratifikationen sind in erster Linie Entgelt für in der Vergangenheit geleistete Arbeit; sie können auch Entgelt für in der Vergangenheit erwiesene Betriebstreue sein. Daneben können Gratifikationen Entgelt für künftig erwartete Betriebstreue sein. Das letztere ist dann der Fall, wenn der Anspruch auf die Zuwendung durch eine Bindungsklausel davon abhängig gemacht ist, daß der Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht oder - im Fall eines Rückzahlungsvorbehalts - nicht vor einem bestimmten außerhalb des Bezugszeitraumes liegenden Stichtag aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet.

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
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

Bei solchen zukunftsbezogenen Zweckbestimmungen ist die Zuwendung (auch) Entgelt dafür, daß der Arbeitnehmer im Bindungszeitraum sein Kündigungsrecht nicht ausübt (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 a der Gründe] mit Anm. von Schwerdtner zu AP Nr. 83, 84 und 86 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2], jeweils m.w.N.). Solche Bindungsklauseln sind in bestimmten Grenzen von der Rechtsprechung anerkannt, sofern sie eindeutig festgelegt sind.

c) Soweit die Zuwendung in der Vergangenheit geleistete Arbeit vergütet, kann der Anspruch davon abhängig gemacht werden, daß der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder während eines bestimmten Teils dieses Bezugszeitraumes im Arbeitsverhältnis stand. Das ist hier durch § 2 TV in Verb. mit Nr. 4 der Betriebsvereinbarung geschehen; der Anspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer am Stichtag (1. Dezember 1975) noch im Arbeitsverhältnis steht und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört hat. Erst wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, hat der Arbeitnehmer die Zuwendung verdient. Durch die Wahl des 1. Dezember als Stichtag wird erreicht, daß das Arbeitsverhältnis über den November hinaus und damit in aller Regel bis zum Jahresende andauern muß.

Kann der Arbeitnehmer diese von ihm als Voraussetzung für den Zuwendungsanspruch zu erbringende Leistung, gleich aus welchem Grunde, nicht erfüllen, hat er keinen Anspruch auf die Zuwendung.

Hiernach kann der Kläger die Sonderzahlung nicht verlangen, weil sein Arbeitsverhältnis bereits am 30. November 1975, und damit vor dem festgesetzten Stichtag geendet hat. Zwar wurde das Arbeitsverhältnis durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet. Dies ist jedoch unerheblich, weil es noch während des Bezugszeitraumes endete und somit die Arbeitsleistung nicht voll erbracht wurde. Wollte man anders entscheiden, käme man, wenigstens für den Fall der betriebsbedingten Kündigung, zu der Folgerung, daß der Arbeitnehmer zwingend einen zeitanteiligen Anspruch erwirbt (Zwölftelung). Dafür findet sich im geltenden Recht keine Grundlage.

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Das Urteil des Senats AP Nr. 73 zu § 611 BGB Gratifikation kann wegen der Besonderheiten des damaligen Falles - es handelte sich um eine als "Dividende" bezeichnete Anwesenheitsprämie - zu keinem anderen Ergebnis führen. Sollte aus ihm jedoch die Folgerung gezogen werden, daß ein Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf Gratifikation hat, wenn sein Arbeitsverhältnis vor einem in der Gratifikationsregelung enthaltenen Stichtag innerhalb des Bezugszeitraumes durch eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers beendet wird, so wird daran nicht festgehalten.

d) Dieses Ergebnis widerspricht nicht der bisherigen Rechtsprechung des Senats.

Der Senat hat zwar anerkannt, daß einem Arbeitnehmer, der die Gratifikation durch seine Mitarbeit während des ganzen Bezugszeitraumes verdient hat, nicht deswegen die versprochene Gratifikation versagt werden darf, weil ihm der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen gekündigt und es ihm damit unmöglich gemacht hat, die auf einer Bindungsklausel beruhende weitere Voraussetzung der künftigen Betriebstreue zu erfüllen (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 3 a der Gründe] und AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 3 der Gründe]). Diese Rechtsprechung betrifft jedoch nur Fälle, in denen der Arbeitnehmer die von ihm im Bezugszeitraum erwartete Leistung bereits voll erbracht hatte und es sich nur noch darum handelte, daß er infolge der Kündigung des Arbeitgebers die ihm durch die Bindungsklausel zusätzlich abverlangte künftige Betriebstreue nicht leisten konnte. Dies kommt hier nicht in Betracht. Der Tarifvertrag enthält keine Bindungsklausel.

e) Die Beklagte könnte sich allerdings dann nicht auf den Ausschluß des Gratifikationsanspruchs berufen, wenn sie allein oder wesentlich mit dem Ziel gekündigt hätte, zu verhindern, daß der Anspruch auf Gratifikation entstehen kann (BAG AP Nr. 73 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 1 der Gründe]). Dies wird von der Revision geltend gemacht. Der Kläger hat auch in der Vorinstanz diese

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

"Vermutung" ausgesprochen, ohne dies jedoch substantiiert zu behaupten und Beweis hierfür anzutreten. Die Tatsache allein, daß die Kündigung das Arbeitsverhältnis kurz vor dem Stichtag beenden ließ, reicht nicht dafür aus, der Beklagten ein treuwidriges Verhalten zu unterstellen. Dagegen spricht auch, daß der Kläger gegen die Kündigung keine Klage erhoben hat.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Fenge

Triebfürst

Heidenreich

Dr. Schönherr



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)