

Aktenzeichen: 5 AZR 185/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 8. Februar 1984
- 5 AZR 185/82 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 18. August 1981
- 1 Ca 381/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 11. Februar 1982
- 5 Sa 714/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Gratifikation bei beendetem Arbeitsverhältnis

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Rahmentarifvertrag zwischen dem Rheinischen Unternehmerverband Steine und Erden e. V. Neuwied und der IG Bau-Steine-Erden, Landesverband Rheinland-Pfalz-Saar für Arbeiter und Angestellte in der Fassung vom 1. Januar 1979 Ziff. 160

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 AZR 185/82

5 Sa 714/81 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
8. Februar 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Liebsch und Halberstadt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vom 11. Februar 1982 - 5 Sa 714/81 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger einen Anspruch auf die Jahressondervergütung 1980 hat, nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 7. November 1980 ordnungsgemäß zum 25. November 1980 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt hat.

Der Kläger war seit 1979 in dem Betrieb der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Rahmentarifvertrag zwischen dem Rheinischen Unternehmerverband Steine und Erden e. V. Neuwied und der Industriegewerkschaft Bau, Steine, Erden, Landesverband Rheinland-Pfalz-Saar für Arbeiter und Angestellte in der ab 1. Januar 1979 gültigen Fassung Anwendung. Dessen Bestimmungen haben - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:

"Jahressondervergütung

160. Arbeitnehmer, die bis zum 30. September eingetreten sind, erhalten in der Zeit vom 15. November bis 10. Dezember, spätestens mit Auszahlung des Novemberverdienstes, sofern sie am Auszahlungstag in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, eine Jahressondervergütung auf der Basis der tariflichen Zeitlöhne und Tarifgehälter. Die Zahlung hat jedoch dann zu erfolgen, wenn die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

durch den Arbeitgeber aus betriebs- oder personenbedingten Gründen erfolgte. Die Höhe ist in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.

Arbeitnehmern, denen nach Ziff. 219 und 220 nach dem 31. Oktober gekündigt wird, ist die Jahressondervergütung zum Zeitpunkt des Ausscheidens zu zahlen.

.....

162. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr bis zum 30. September eingetreten sind, erhalten eine anteilige Jahressondervergütung. Diese beträgt für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 der vollen Vergütung.

.....

219. Wird infolge von Frost, Bergrutsch, Wassereintritt, Schachteinsturz, Hoch- oder Niedrigwasser einfluß der Betrieb ganz oder teilweise stillgelegt, so kann die Kündigungsfrist der betroffenen Arbeitnehmer auf einen Tag herabgesetzt werden.

220. Für die Bims- und Bimsbaustoffindustrie ist der Beginn der Saisonzeit der 1. April und das Ende der 31. Oktober. Abweichende Regelungen werden durch die Tarifvertragspartner vereinbart. Nach Saisonschluß kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit eintägiger Frist gekündigt werden."

Im Jahr 1980 hat die Beklagte ihren Arbeitnehmern die Sondervergütung am 9. Dezember 1980 ausgezahlt. Der Kläger erhielt keine Jahressonderzahlung. Im Dezember 1980 und im Januar 1981 hat der Kläger die in ihrer Höhe unstreitige Jahressondervergütung von 1.523,70 DM brutto verlangt. Mit der am 10. März 1981 zugestellten Klage hat er im wesentlichen vorgetragen, der Anspruch auf die Jahressondervergütung bestehe auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung nicht mehr bestehe. Voraussetzung sei allein, daß es am 15. November noch bestanden habe.



Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an den
Kläger 1.523,70 DM brutto nebst 4 %
Zinsen aus dem hierauf entfallenden
Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat
sich darauf berufen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers am
Auszahlungstag der Jahressondervergütung nicht mehr bestanden
habe. Dies sei aber Voraussetzung für einen Anspruch auf die
Sondervergütung. Der Kündigungsgrund sei nur dann von Bedeutung,
wenn am Auszahlungstag wenigstens ein gekündigtes Arbeitsver-
hältnis bestehe.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt.
Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Be-
klagten abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen
Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurück-
zuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen An-
spruch auf die Jahressondervergütung, weil er am Auszahlungstag
in keinem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand.

I. Zwischen den Parteien ist allein die Frage streitig, ob ein
Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag aufgrund



einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nicht mehr besteht, nach Ziff. 160 des RTV einen Anspruch auf die Jahressondervergütung hat. Diese Frage ist im Tarifvertrag nicht ausdrücklich geregelt, sie ist deshalb aufgrund einer Auslegung der einschlägigen Tarifnormen zu beantworten.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei der Auslegung von Tarifnormen von deren Wortlaut auszugehen. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Norm zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Auf den den tariflichen Regelungen zugrundeliegenden Willen der Tarifvertragsparteien kommt es nur insoweit an, als dieser im Tarifvertrag noch erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Weiter ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang sowie den Zweck der Regelung abzustellen (BAG 18, 278, 282 f. = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt; Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung, jeweils m. w. N.).
2. Diese Rechtsgrundsätze für die Auslegung von Tarifnormen hat das Landesarbeitsgericht beachtet.

Zutreffend hat es aus dem Wortlaut der Ziff. 160 Abs. 1 Satz 1 RTV zunächst entnommen, daß das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag Voraussetzung für einen Anspruch auf die Jahressondervergütung ist. Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut der Bestimmung, der mit der Formulierung "sofern sie am Auszahlungstag in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen" den



Auszahlungstag zum Stichtag für das Entstehen eines Anspruches auf die Jahressondervergütung gemacht hat.

a) Der Auffassung der Revision, die Jahressondervergütung sei am 15. November fällig, deren Auszahlung lediglich bis längstens 10. Dezember, bzw. wenn dieser früher liegt, bis zum Auszahlungstag des Novemberverdienstes gestundet, vermag der Senat nicht zu folgen. Mit der Angabe "erhalten in der Zeit vom 15. November bis 10. Dezember, spätestens mit Auszahlung des Novemberverdienstes" soll vielmehr erkennbar dem Arbeitgeber mit Rücksicht auf die voneinander abweichenden Zahlungstage in den verschiedenen Betrieben ein Zahlungszeitraum für die Auszahlung der Jahressondervergütung eingeräumt werden. Die von den Tarifvertragsparteien gewählte Formulierung gibt keinen Hinweis darauf, daß sie den 15. November als Stichtag wählen wollten.

b) Ebensowenig trifft die Auffassung der Revision zu, die Tarifvertragsparteien hätten den Zeitraum 1. Januar bis 30. September eines jeden Jahres als Bezugszeitraum für die Jahressondervergütung festgelegt. Abgesehen davon, daß eine solche Verkürzung des Bezugszeitraums für eine "Jahressondervergütung" bei Tarifverträgen völlig unüblich ist und die Tarifvertragsparteien dies deshalb hätten deutlich machen müssen, widerspricht diese Annahme auch den übrigen Vorschriften in den Ziff. 160 bis 169, die sich mit der Sondervergütung befassen. Bereits in der Überschrift heißt es nämlich "Jahressondervergütung"; ebenso wird in Ziff. 160 bis 169 bei allen Regelungen von Jahressondervergütung gesprochen und bei Sondertatbeständen jeweils auf das "laufende



Kalenderjahr" abgestellt. Aus Ziff. 162 wird darüber hinaus deutlich, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Datum 30. September lediglich die Arbeitnehmer von dem Bezug der Jahressondervergütung für das laufende Kalenderjahr ganz ausschließen wollten, die erst im letzten Vierteljahr eingetreten sind.

c) Auch aus dem Gesamtzusammenhang der Bestimmungen für die Jahressondervergütung ergibt sich, daß die Tarifvertragsparteien den Auszahlungstag zum Stichtag für die Bezugsberechtigung machen wollten. Insbesondere folgt dies aus Ziff. 160 Abs. 2 RTV. Nach Ziff. 160 Abs. 2 in Verb. m. Ziff. 219, 220 wird nämlich bei bestimmten betriebsbedingten Kündigungen der Auszahlungstag auf den Tag des Ausscheidens vorverlegt. Diese Regelung wäre überflüssig, wenn die Ansicht der Revision zuträfe, bei betriebs- oder personenbedingten Kündigungen sei das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag des Novemberverdienstes schon nach Ziff. 160 Abs. 1 Satz 2 RTV unerheblich.

d) Schließlich führt auch die Tarifgeschichte zu der hier vertretenen Auslegung, daß das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag - sei es auch aus personen- oder betriebsbedingten Gründen gekündigt - Voraussetzung für die Bezugsberechtigung ist.

Nach Ziff. 159 des zuvor gültigen Tarifvertrages in der Fassung vom 1. April 1973 war Voraussetzung für einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung ein "ungekündigtes Arbeitsverhältnis" am Stichtag ohne jegliche Differenzierung, aus welchen Gründen



das Arbeitsverhältnis gekündigt war. Die Neufassung ab 1. Januar 1979 sollte dann lediglich der neueren Rechtsprechung Genüge tun, nach der bei Bindungsklauseln eine betriebsbedingte Kündigung gratifikationsunschädlich ist (vgl. BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 287/77 - BAG 31, 113 ff. = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation). Daraus folgt aber, daß sich Ziff. 160 Abs. 1 Satz 2 RTV 1979 lediglich auf das Merkmal "ungekündigt" in Ziff. 160 Abs. 1 Satz 1 RTV bezieht.

II. Die so verstandene Ziff. 160 RTV ist auch rechtlich zulässig.

Der Senat hat bereits in der Entscheidung vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 der Gründe) ausgeführt, der Anspruch auf eine Jahressondervergütung könne davon abhängig gemacht werden, daß der Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag noch in einem Arbeitsverhältnis steht. Er hat dabei darauf hingewiesen, diese Fallgestaltung dürfe nicht mit den Fällen verwechselt werden, in denen der Anspruch auf die Zuwendung davon abhängig gemacht ist, daß der Arbeitnehmer nicht vor einem bestimmten außerhalb des Bezugszeitraumes liegenden Stichtag aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet. In diesen Fällen, in denen die Sondervergütung regelmäßig nicht nur als Entgelt für in der Vergangenheit geleistete Betriebstreue - wie vorliegend -, sondern auch für künftig erwartete Betriebstreue gezahlt wird, ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Stichtags wegen einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers unschädlich für den Anspruch auf Sondervergü-



tung.

Anders ist es jedoch in den Fällen, in denen - wie vorliegend - die Zuwendung allein in der Vergangenheit geleistete Arbeit vergütet. In diesen Fällen kann der Anspruch davon abhängig gemacht werden, daß der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder während eines bestimmten Teiles dieses Bezugszeitraumes im Arbeitsverhältnis stand (BAG aaO, AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 c der Gründe).

An dieser Rechtsprechung hat der Senat in der Entscheidung vom 26. Oktober 1983 - 5 AZR 331/81 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) ausdrücklich festgehalten. Von ihr abzuweichen besteht kein Anlaß.

III. Hiernach kann der Kläger die Sonderzuwendung nicht verlangen, weil sein Arbeitsverhältnis bereits am 25. November 1980 und damit vor dem festgesetzten Stichtag geendet hat. Der Kläger hat nicht einmal behauptet, die Beklagte habe die Kündigung lediglich deshalb ausgesprochen, um zu verhindern, daß der Anspruch auf eine Gratifikation entstehen kann (vgl. hierzu BAG 17, 142, 145, 146 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 d der Gründe m. w. N.).

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Liebsch

Halberstadt



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)