

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Auslegung

Leitsätze: Gibt ein Tarifvertrag einen Anspruch auf "betriebliche Sonderzahlungen" und bestimmt er zugleich, daß Leistungen des Arbeitgebers wie ... Weihnachtsgeld u.ä. als Sonderzahlungen im Sinne des Tarifvertrages gelten und den tariflichen Anspruch erfüllen, so darf der Arbeitgeber ein gezahltes Weihnachtsgeld auch dann auf die tarifliche Sonderzahlung anrechnen, wenn es durch Betriebsvereinbarung anlässlich der Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung "als Anerkennung der erzielten Rationalisierung" erhöht worden ist. Dies gilt auch, wenn nach der Betriebsvereinbarung durch das erhöhte Weihnachtsgeld zusammen mit einem einmaligen Betrag von 25,-- DM "alle evtl. anfallenden Kosten der bargeldlosen Zahlung abgegolten" sein sollen.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 197/74

Urteil des BAG vom 14. Mai 1975

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 197/74

5 Sa 744/73 Düsseldorf

Verkündet
am 14. Mai 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Mai 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Krebs für Recht erkannt:

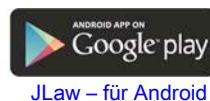
Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. November 1973 - 5 Sa 744/73 - wird auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

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:

Bei der Beklagten wurden am 17. September 1969 zwei Betriebsvereinbarungen, getrennt je für Lohnempfänger und Angestellte, abgeschlossen. Sie betrafen die am 1. Januar 1970 eingeführte bargeldlose Lohnzahlung. In den Betriebsvereinbarungen heißt es u.a. wie folgt:

- "4. Kosten für die Kontoeinrichtung, Kontoführung einschl. Dauerüberweisungsaufträge, sowie Zahlungsvordrucke, entstehen dem Kontoinhaber nicht.

Auch Kontoauszüge werden kostenlos erstellt und liegen bei den jeweiligen Bank- oder Sparkassen-Stellen des Kontoinhabers vor. Wenn jedoch postalische Zustellung der Kontoauszüge gewünscht wird, trägt der Kontoinhaber die Zustellungsgebühr.

.....

11. (bei Angestellten Nr. 8)
Jeder Lohnempfänger bekommt als Anerkennung der erzielten Rationalisierung einen einmaligen Betrag von DM 25,00 bei der ersten bargeldlosen Zahlung.

Dazu wird das Weihnachtsgeld nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit um folgende Beträge erhöht:

Im 1. Besch.-Jahr	um	DM 40,--
" 2. "	"	DM 60,--
" 3. "	"	DM 75,--

Im 1. Beschäftigungsjahr beträgt die zusätzliche Weihnachtsgratifikation 1/12 von DM 40,-- für jeden Beschäftigungsmonat.

Damit sind alle evtl. anfallenden Kosten der bargeldlosen Zahlung abgegolten, einschl. der Zustellung der Konto-Auszüge, sowie Freistellung der Arbeitszeit aus Bankgründen."

Mit Wirkung vom 1. Januar 1972 trat der Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 16. Dezember 1971 in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens in Kraft. Dieser Tarifvertrag (im folgenden: TV) enthält folgende hier interessierende Bestimmungen:

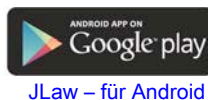
"§ 2

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.

- 3 -



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



- 3 -

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

2. Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

a) ab Kalenderjahr 1972

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	10 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	20 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 %

eines Monatsverdienstes bzw. einer Monatsvergütung.

§ 4

Leistungen des Arbeitgebers, wie die Jahresabschlußvergütungen, Ergebnisbeteiligungen (Gratifikationen, Jahresprämie), Weihnachtsgeld u.ä. gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne des § 2 dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt."

Den Klägern steht für das Kalenderjahr 1972 nach dem Tarifvertrag eine Sonderzahlung in Höhe von 30 % eines Monatsgehalts bzw. eines Monatslohns zu. Die Beklagte hat den Klägern diesen Betrag gezahlt abzüglich des zusätzlichen betrieblichen Weihnachtsgeldes nach den vorgenannten Betriebsvereinbarungen, das den Klägern nach ihrem Status in Höhe von je 75,-- DM zu zahlen ist. Die Beklagte hat nach ihrer Auffassung die ihr nach § 2 TV obliegenden Verpflichtungen erfüllt, da das zusätzliche betriebliche Weihnachtsgeld eine Sonderzahlung im Sinne des § 2 TV sei, die nach § 4 TV den tariflichen Anspruch erfülle.

Mit der vorliegenden Klage machen die Kläger den Kürzungsbetrag geltend. Nach ihrer Auffassung ist die betriebliche Sonderleistung nicht nach § 4 TV anrechenbar. Es handele sich bei ihr entgegen der Bezeichnung in den Betriebsvereinbarungen nicht um eine Weihnachtsgratifikation, sondern um eine Gegenleistung der Beklagten für die durch Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung eingesparten Kosten sowie für die entstandenen und noch entstehenden zusätzlichen Aufwendungen der Arbeitnehmer. Ein Aufwendungsersatz sei aber nicht als betriebliche Sonderleistung anzusehen. Aufwendungen habe der einzelne Arbeitnehmer vor allem deshalb, weil er wenigstens einmal im Monat während der Arbeitszeit zur Bank gehen müsse, um das dorthin überwiesene Geld abzuholen. Die Beklagte habe auf der anderen

- 4 -



- 4 -

Seite durch die bargeldlose Lohnzahlung einen beachtlichen Rationalisierungserfolg erzielt.

Die Kläger haben demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie jeweils 75,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihrer Auffassung nach haben die Ansprüche aus Nr. 11 bzw. Nr. 8 der Betriebsvereinbarungen den Charakter einer Gratifikation. Dies ergebe sich schon aus der Staffelung des Weihnachtsgeldes sowie aus dem Umstand, daß das Weihnachtsgeld insgesamt den Mitarbeitern nicht gewährt werde, deren Arbeitsverhältnis gekündigt sei oder die bis zum 31. Dezember ausschieden. Auch aus der Vorgeschichte der Betriebsvereinbarungen leitet die Beklagte die Richtigkeit ihres Standpunktes her. Sie verweist hierzu auf den Entwurf des Betriebsrats über die Betriebsvereinbarung vom 19. Mai 1969, in der der Betriebsrat für jeden Angestellten eine Zulage von monatlich 100,-- DM als Gegenleistung für die Zustimmung zur Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung gefordert habe. Zwischen den Betriebspartnern sei vor Abschluß der Betriebsvereinbarungen auch streitig gewesen, ob man das Wort Weihnachtsgratifikation durch Jahresabschlußprämie ersetzen wolle. Der Betriebsrat habe in seinem Entwurf vom 26. August 1969 eine Jahresabschlußprämie vorgeschlagen. Man habe sich schließlich auf die Charakterisierung der betrieblichen Sonderleistung als Weihnachtsgratifikation geeinigt. Das schließe es aus, diese Sonderleistung nun als einen pauschalen Aufwendungsersatz zu behandeln.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihr Klageziel weiter.

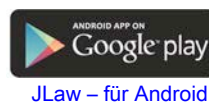
Entscheidungsgründe:

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe die nach § 2 TV obliegenden Verpflichtungen gegenüber den Klägern erfüllt, läßt keinen Rechtsirrtum erkennen.

- 5 -



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



- 5 -

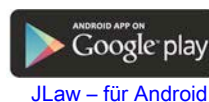
- 1) Das Landesarbeitsgericht hält den durch die Betriebsvereinbarungen vom 17. September 1969 eingeführten Zuschlag zum Weihnachtsgeld für eine betriebliche Sonderleistung im Sinne des § 2 TV, deren Gewährung den tariflichen Anspruch gemäß § 1 TV erfülle. Die Betriebspartner hätten das erhöhte Weihnachtsgeld unter die für Weihnachtsgratifikationen im allgemeinen geltenden Rechtsregeln gestellt. Zweck des Weihnachtsgeldes sei nicht, den Arbeitnehmern die durch die bargeldlose Lohnzahlung entstehenden Mehraufwendungen zu ersetzen; es sei vielmehr die Gegenleistung der Beklagten für die Zustimmung des Betriebsrats zur Ablösung der Barlohnzahlung und werde daher von der tariflichen Anrechnungsklausel erfaßt. Das Landesarbeitsgericht folgert diesen Rechtscharakter des zusätzlichen Weihnachtsgeldes vor allem aus Wortlaut und Inhalt der Betriebsvereinbarungen, daneben auch aus deren Entstehungsgeschichte.
- 2) Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht bei seinen Erwägungen zunächst davon aus, daß die Anrechnungsklausel des § 4 TV umfassender Natur ist. Insbesondere läßt die Klausel die Anrechnung unabhängig von den Motiven zu, die den Arbeitgeber bewogen haben, betriebliche Sonderleistungen der im einzelnen angeführten Art zuzugestehen. Entscheidend ist nach der Klausel allein der Rechtscharakter der Sonderleistung selbst.

Seinem Rechtscharakter nach ist, wie dem Landesarbeitsgericht weiter zuzustimmen ist, das in den Betriebsvereinbarungen festgesetzte zusätzliche Weihnachtsgeld eine Gratifikation. Das ergibt sich bereits aus der in den Vereinbarungen gewählten Bezeichnung als Weihnachtsgeld. Es ist kaum vorstellbar, daß die Vertragspartner der Betriebsvereinbarungen die zusätzliche Leistung als erhöhtes Weihnachtsgeld bezeichnet hätten, wenn es ihre Absicht gewesen wäre, in Wahrheit den Arbeitnehmern einen unmittelbaren Ausgleich für den durch die bargeldlose Lohnzahlung entstehenden Mehraufwand einzuräumen. Mit einer solchen Absicht wäre es auch, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht hervorhebt, unvereinbar gewesen, eine von der Länge der Betriebszugehörigkeit abhängige Sonderleistung zu vereinbaren; von der Betriebszugehörigkeit ist das Ausmaß von Aufwendungen, insbesondere von solchen aus Anlaß der bargeldlosen Lohnzahlung

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

nicht abhängig. Das erhöhte Weihnachtsgeld ist zudem bereits für das Jahr 1969 gezahlt worden, also noch vor der erst ab 1. Januar 1970 eingeführten bargeldlosen Lohnzahlung. Es folgt schließlich, wie sich aus dem Inhalt der Betriebsvereinbarungen ergibt, den Voraussetzungen, die für die Zahlung von Weihnachtsgeld allgemein im Betrieb gelten; der Anspruch hierauf besteht also dann nicht, wenn der Betriebsangehörige vor Fälligkeit des Anspruchs aus dem Betrieb ausscheidet. Eine solche Beschränkung ist einem Anspruch auf Aufwendungsersatz wesensfremd.

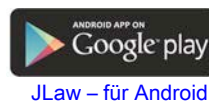
Der Bewertung des zusätzlichen Weihnachtsgeldes als Gratifikation steht entgegen der Ansicht der Revision nicht die abschließende Generalklausel in den Nummern 11 bzw. 8 der Betriebsvereinbarungen entgegen. Es heißt dort – und zwar unmittelbar anschließend an die das Weihnachtsgeld regelnden Vorschriften –, daß "damit alle evtl. anfallenden Kosten der bargeldlosen Zahlung abgegolten" seien. Aus Wortlaut und Stellung dieser Generalklausel innerhalb des Gesamtinhalts der Betriebsvereinbarungen läßt sich nichts herleiten, was die erwähnten für den Gratifikationscharakter zwingend sprechenden Gesichtspunkte entkräften könnte. Die Generalklausel erscheint trotz ihrer redaktionell falschen Stellung als der Schlußstrich unter den Gesamtinhalt der Betriebsvereinbarungen, also derjenigen Teile, die die Verpflichtung der Beklagten zum Aufwendungsersatz regeln (vgl. Nr. 4), und derjenigen, die aus Anlaß der eingeführten bargeldlosen Lohnzahlung zu allgemein verbesserten Arbeitsbedingungen geführt haben (vgl. Nr. 11 bzw. 8). Dies ist aus dem Inhalt der Betriebsvereinbarungen klar zu erkennen. Hätten die Vertragspartner das zusätzliche Weihnachtsgeld als Aufwendungsersatz angesehen, so hätte es nahe gelegen, es redaktionell in Nr. 4 der Betriebsvereinbarungen zu regeln.

Unerheblich ist entgegen der Annahme der Revision, daß die Betriebsvereinbarungen keinen besonderen Ersatz für den Aufwand vorsehen, der den Arbeitnehmern durch die Abhebung des auf die Bank überwiesenen Lohnes entstehen kann. Dies allein kann nicht dazu führen, das zusätzliche Weihnachtsgeld als pauschalierten Ersatz für den möglichen Zeit- und Lohnverlust zu behandeln. Der Gesamtinhalt der Betriebsvereinbarungen läßt

- 7 -



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



- 7 -

nur den Schluß zu, daß die Vertragspartner einen weitergehenden Aufwendungsersatz als in Nr. 4 vorgesehen nicht für notwendig hielten. Hierfür mag die Erwägung maßgebend gewesen sein, daß es unter den heutigen Verhältnissen meist ohne besonderen Zeit- oder Lohnverlust möglich ist, den auf die Bank überwiesenen Lohn abzuheben.

Aus der von der Revision zu Recht hervorgehobenen "unmittelbaren Verknüpfung" des zusätzlichen Weihnachtsgeldes mit der Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung läßt sich gleichfalls nichts Entscheidendes für die Berechtigung der Klage herleiten. Es ist sicher richtig, daß es ohne die bargeldlose Lohnzahlung kein erhöhtes Weihnachtsgeld gegeben hätte. Dadurch allein wird dieses Weihnachtsgeld nicht aus dem Kreis der Gratifikationen ausgeschlossen. Das wird besonders deutlich, wenn man die Vorgeschichte der Betriebsvereinbarungen betrachtet. Die Lohnzulage von monatlich 100,-- DM, die der Betriebsrat zunächst aus Anlaß der Einführung der neuen Lohnzahlungsweise hat erreichen wollen, wäre Lohn - und kein Aufwendungsersatz - mit allen sich daraus ergebenden rechtlichen Folgen gewesen; ebenso hätte ein aus diesem Anlaß erhöhter Urlaubsanspruch den Rechtscharakter des sonstigen Urlaubs geteilt. Entsprechendes muß für ein zusätzliches Weihnachtsgeld gelten, das der Betriebsrat in den Vertragsverhandlungen mit der Beklagten für die Zustimmung zur bargeldlosen Lohnzahlung erreicht hat.

Die Revision war danach zurückzuweisen.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Heidenreich

Krebs



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)