

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

Gesetz: § 72 ArbGG Divergenzrevision; BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

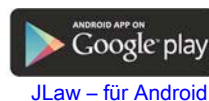
K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 200/76
Urteil des BAG vom 18. Januar 1978

LAG Baden-Württemberg
 (Mannheim)



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



5 AZR 200/76

6 Sa 63/75 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
18. Januar 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Döring für Recht erkannt:

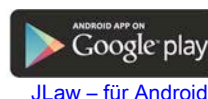
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. Oktober 1975 - 6 Sa 63/75 - wird auf Kosten der Beklagten als unzulässig verworfen.

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 Klägerin ist seit dem 8. Juni 1964 bei der Beklagten als gewerbliche Arbeitnehmerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der zwischen dem Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für Baden-Württemberg e.V. einerseits und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirksleitung Baden-Württemberg, andererseits abgeschlossene Tarifvertrag über ein 13. tarifliches Monatseinkommen in der chemischen Industrie in Baden-Württemberg vom 18. Mai 1972 Anwendung. Dieser Tarifvertrag enthält u.a. folgende Bestimmungen:

"§ 2

1. Die Zahlung des 13. tariflichen Monatseinkommens wird stufenweise eingeführt. Im Kalenderjahr 1972 erhalten alle Arbeitnehmer 75 %, im Kalenderjahr 1973 90 % und ab 1974 100 % ihres tariflichen Monatseinkommens.
2. ...

§ 3

1. Die Leistungen gem. § 2 werden zum Ende der ersten Dezemberwoche (Auszahlungszeitpunkt) gezahlt. ...
2. Den vollen Betrag erhalten alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, die zum Auszahlungszeitpunkt dem Betrieb angehören und mit Ablauf des Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten erfüllen, ferner die im Kalenderjahr wegen Erreichung der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit ausscheiden oder die Angehörigen von verstorbenen Arbeitnehmern, und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während ihres Grundwehr- oder Ersatzdienstes ruht, im Jahr der Einberufung und im Jahr des Wiedereintritts in den Betrieb.

- 3 -

3. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit besteht ein Anspruch in Höhe eines Zwölftels des vollen Betrages für jeden im Kalenderjahr vollendeten Kalendermonat, sofern die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit mehr als drei Kalendermonate beträgt.

Die Zahlung erfolgt mit den Restansprüchen.

.....

§ 5

Dieser Vertrag diene, soweit möglich, der tariflichen Absicherung betrieblicher Leistungen. Während des Kalenderjahres auf Grund betrieblicher, einseitig vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, insbesondere Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen und dergleichen werden auf die Leistungen aus diesem Vertrag angerechnet.

Bisherige Leistungen dieser Art sollen jedoch aus Anlaß dieses Vertrages nicht gekürzt werden."

Die Klägerin, die in der Zeit vom 5. Dezember 1972 bis zum 18. Januar 1974 ununterbrochen arbeitsunfähig krank war, begehrt mit der vorliegenden Klage für das Jahr 1973 von der Beklagten die Zahlung von 90 % des 13. tariflichen Monatseinkommens im rechnerisch unstreitigen Betrage von 968,76 DM.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der tarifliche Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen setze ein gewisses Maß an geleisteter Arbeit im Bezugsjahr voraus. Da die Klägerin während des ganzen Jahres 1973 infolge Krankheit überhaupt nicht gearbeitet habe, stehe ihr der Klageanspruch nicht zu.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unzulässig; denn die die Revisionsinstanz eröffnenden Voraussetzungen des § 72 Abs. 1 ArbGG sind nicht erfüllt.

Der Streitwert liegt mit 968,76 DM unter der Revisionsgrenze. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision auch nicht zugelassen. Die Beklagte stützt die Statthaftigkeit ihrer Revision deshalb auf Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 3 ArbGG und macht geltend, das angefochtene Urteil weiche von dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. November 1974 - 7 Sa 889/74 - ab und beruhe auf dieser Abweichung. Das trifft jedoch nicht zu.

Zwar befassen sich das angefochtene und das angezogene Urteil mit der Frage, ob die Geltendmachung einer tariflichen Jahressondervergütung rechtsmißbräuchlich ist, wenn der Arbeitnehmer während des ganzen für die tarifliche Leistung maßgebenden Bezugsjahres infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht gearbeitet hat, und kommen hierbei zu unterschiedlichen Ergebnissen. Das angezogene Urteil hat die Frage bejaht, während sie vom angefochtenen Urteil verneint wird. Dennoch liegt eine Divergenz nicht vor; denn beide Urteile sind zu verschiedenen Tarifverträgen ergangen und entscheiden die Frage des Rechtsmißbrauchs auch nur für den jeweiligen Geltungsbereich dieser Tarifverträge.

Dem angezogenen Urteil liegt der Tarifvertrag über Jahresleistung für die gewerblichen Arbeitnehmer, die technischen und kaufmännischen Angestellten und die Auszubildenden der chemischen Industrie in den Regierungsbezirken Aachen, Düsseldorf und Köln vom 11. August 1971 zugrunde, der zwischen der Tarifgemeinschaft von Arbeitgebern der chemischen Industrie, Wiesbaden, und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirk Nordrhein, Düsseldorf, abgeschlossen worden ist. Aus § 4



- 5 -

Nrn. 2, 3 und 7 sowie aus § 5 Nr. 2 dieses Tarifvertrages hat das angezogene Urteil hergeleitet, daß der Tarifvertrag für den Anspruch auf die Jahresleistung letztlich eine Beziehung zur Arbeitsleistung fordere, und hat deshalb das Begehren des dortigen Klägers als rechtsmißbräuchlich angesehen.

Das angefochtene Urteil befaßt sich dagegen mit dem Tarifvertrag über ein 13. Monatseinkommen in der chemischen Industrie in Baden-Württemberg vom 18. Mai 1972, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für Baden-Württemberg e.V. einerseits und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirksleitung Baden-Württemberg, andererseits. Für diesen Tarifvertrag nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß die Tarifvertragsparteien Fälle von lang andauernden Krankheiten zwar in Betracht gezogen haben, sie aber nicht zum Anlaß genommen hätten, den tariflichen Anspruch zu begrenzen oder auszuschließen. Es mißt dem tariflichen 13. Monatseinkommen den Charakter einer Weihnachtsgratifikation bei, mit der zwar in erster Linie die im vergangenen Jahr geleisteten Dienste anerkannt werden sollten, die darüber hinaus aber auch als Beihilfe zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest und als Ansporn für künftige Betriebstreue gedacht sei; diese letzteren Zwecke würden auch dann noch erreicht, wenn im vergangenen Jahr keine Arbeitsleistung erbracht worden sei. Aus diesen Gründen hat das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Falle eine rechtsmißbräuchliche Geltendmachung verneint.

Das angefochtene und das angezogene Urteil beantworten die Frage rechtsmißbräuchlicher Geltendmachung tariflicher Sondervergütungen bei fehlender Arbeitsleistung im Bezugsjahr also nicht mit dem Anspruch auf Allgemeingültigkeit für alle tariflichen Leistungen der genannten Art ohne Rücksicht auf den jeweiligen Tarifvertrag, auf dem die Leistungen beruhen. Sie entschei-



- 6 -

den diese Frage vielmehr aufgrund der Zweckbestimmung der tariflichen Leistung. Diese entnehmen sie dem Zusammenhang der jeweiligen Tarifverträge, die weder im Wortlaut noch in allen ihren Einzelregelungen miteinander übereinstimmen. So ist etwa in § 4 Nrn. 3 und 7 des dem angezogenen Urteil zugrunde liegenden Tarifvertrages von Beschäftigungszeiten die Rede, was auf eine Beziehung zur Arbeitsleistung hinweist, während der dem angefochtenen Urteil zugrunde liegende Tarifvertrag nur von der Betriebszugehörigkeit spricht. Damit beschränkt sich die Bedeutung beider Urteile auf den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge, die sie zum Gegenstand haben. Dann aber liegt eine Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht vor; denn die Einheitlichkeit der Rechtsprechung, die das Institut der Divergenzrevision sichern soll, ist hier nicht berührt.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Seidensticker

Dr. Eck

Döring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)