

Aktenzeichen: 5 AZR 217/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. März 1984
- 5 AZR 217/82 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 23. Oktober 1981
- 3 Ca 444/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 10. März 1982
- 7 Sa 126/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlungsanspruch bei personenbedingter Kündigung

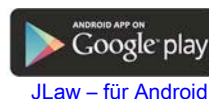
Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für die
Erfrischungsindustrie und den Biergroßhandel in
Niedersachsen und Bremen vom 27. Oktober 1980 § 11
Nr. 5

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 217/82

7 Sa 126/81 Niedersachsen

Verkündet am
14. März 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 14. März 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Fischer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nieder-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

sachsen vom 10. März 1982 - 7 Sa 126/81 - aufgehoben.

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 23. Oktober 1981 - 3 Ca 444/81 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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 die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin eine am 28. November 1980 erhaltene Jahressonderzuwendung nach dem Manteltarifvertrag für die Erfriechungsindustrie und den Biergroßhandel in Niedersachsen und Bremen vom 27. Oktober 1980 zurückzuzahlen.

Die Beklagte war bei der Klägerin seit Juni 1979 beschäftigt. Am 8. Januar 1981 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 23. Januar 1981, weil die Beklagte in der Vergangenheit häufig krank gewesen sei und ihr Arbeitsplatz jeweils nur unter großen Schwierigkeiten mit einer Ersatzkraft habe besetzt werden können. In dem sich anschließenden Kündigungsschutzverfahren schlossen die Parteien in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 29. Januar 1981 einen Vergleich, demzufolge das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 23. Januar 1981 fristgerecht beendet sein sollte. Die Klägerin verpflichtete sich gleichzeitig, an die Beklagte für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung von 800,-- DM zu zahlen.

Der Vergleich hat folgenden Wortlaut:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

- 1) Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien darüber, daß das Arbeitsverhältnis mit dem 23.1.1981 fristgerecht beendet worden ist.
- 2) Die Beklagte zahlt an die Klägerin für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 800,-- DM brutto für netto.
- 3) Damit ist der vorliegende Rechtsstreit erledigt.
- 4) Die Kosten werden gegeneinander aufgehoben.
- 5) Beiden Parteien bleibt vorbehalten, diesen Vergleich durch schriftliche Anzeige zu den Gerichtsakten, bis zum 12.2.1981 bei Gericht eingehend, zu widerrufen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für die Erfrischungsindustrie und den Biergroßhandel in Niedersachsen und Bremen vom 27. Oktober 1980 - MTV -, gültig ab 1. Januar 1980, Anwendung. Seine Bestimmungen lauten - soweit es hier interessiert - wie folgt:

§ 11

Jahressonderzuwendung

1. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Jahr erhalten Arbeitnehmer, die sich am 1. Dezember eines Kalenderjahres im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, eine Jahressonderzuwendung.

.....
4. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Jahressonderzuwendung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung (ein Zwölftel pro Monat).
5. Scheidet der Arbeitnehmer vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er die Sonderzuwendung zurückzahlen. Diese gilt insoweit als Lohn- bzw. Gehaltsvorschuß und kann mit fälligen Lohn- bzw.



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



-4-

Gehaltsansprüchen verrechnet werden. Die Rückzahlung entfällt bei Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie bei Kündigungen durch den Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

6. Auf die Jahressonderzuwendung sind betriebliche Leistungen, wie Gratifikationen, Weihnachtsgelder, Jahresabschlußvergütungen, übertarifliches Urlaubsgeld etc. voll anrechenbar.

.....

§ 13 Ausschlußfrist

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten seit Entstehung des Anspruches geltend zu machen. Der Lauf der Ausschlußfrist ist im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers bis zum Tage der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit gehemmt.

Nach Abschluß des Vergleiches zahlte die Klägerin an die Beklagte zunächst nur 200,-- DM aus und teilte ihr mit Schreiben vom 13. Februar 1981 mit, die restlichen 600,-- DM würden mit dem Anspruch auf Rückzahlung der Jahressonderzuwendung nach § 11 Nr. 5 MTV in Höhe von 600,-- DM verrechnet.

Weil die Beklagte Vollstreckungsmaßnahmen aus dem Vergleich vom 29. Januar 1981 einleitete, überwies die Klägerin den Restbetrag, machte aber zugleich mit Schreiben vom 31. März 1981 erneut ihren vermeintlichen Anspruch auf Rückzahlung der Jahressonderzuwendung geltend.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei gemäß § 11 Nr. 5 MTV verpflichtet, die Jahressonderzuwendung zurückzuzahlen, da das Arbeitsverhältnis aus personenbedingten



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



Gründen vor dem 1. April 1981 geendet habe.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an die
Klägerin 600,-- DM nebst 4 % Zinsen
seit dem 6. April 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei nur dann verpflichtet, die Sonderzuwendung zurückzuzahlen, wenn die Klägerin einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehabt hätte. Die Klägerin habe aber eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Darüber hinaus habe die Klägerin auf die Rückforderung der Jahressonderzuwendung verzichtet, da sie von der Möglichkeit nach § 11 Nr. 5 Satz 2 MTV, die gezahlte Sonderzuwendung mit dem Lohn zu verrechnen, keinen Gebrauch gemacht habe. Weiter hat sich die Beklagte darauf berufen, daß der Rückzahlungsanspruch jedenfalls verfristet sei, denn die Klägerin habe ihn erst am 23. April 1981 mit dem Mahnbescheid verfolgt. Mit der von der Klägerin erklärten Aufrechnung habe sie ihren Anspruch nicht im Sinne von § 13 MTV geltend gemacht. Schließlich hat die Beklagte vorgetragen, die Klägerin handele treuwidrig, wenn sie nach der vergleichsweisen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. April 1981 den Rückforderungsanspruch geltend mache.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.



Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die im November 1980 erhaltene Jahressonderzuwendung an die Klägerin zurückzuzahlen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe nicht aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 11 Nr. 5 Satz 3 MTV gekündigt. Gleichwohl könne sie die Zuwendung nicht zurückverlangen. Denn sie setze sich damit in Widerspruch zu ihrem Verhalten bei Vergleichsabschluß. Die Beklagte habe bei dem Vergleich am 29. Januar 1981 davon ausgehen dürfen, daß dieser eine das Rechtsverhältnis der Parteien in jeder Hinsicht abschließende Regelung enthalte und die Klägerin nicht kurze Zeit später einen ihr bei Vergleichsabschluß bekannten Gegenanspruch geltend machen werde.

Dem kann der Senat nicht folgen, da diese Auffassung wesentliche Auslegungsregeln außer acht läßt.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend angenommen, daß die Beklagte nach § 11 Nr. 5 MTV verpflichtet ist, die von der Klägerin erhaltene Gratifikation zurückzuzahlen.

a) Nach § 11 Nr. 5 Satz 1 MTV hat der Arbeitnehmer, der vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsver-



hältnis ausscheidet, die Sonderzuwendung zurückzuzahlen. Ein Unterschied danach, aus welchen Gründen der Arbeitnehmer ausscheidet, wird nur in den Fällen gemacht, die in § 11 Nr. 5 Satz 3 MTV aufgezählt sind. Von diesen kommt vorliegend allenfalls "eine Kündigung durch den Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen" in Betracht. Die Vorinstanzen haben aber zutreffend angenommen, daß die von der Klägerin am 8. Januar 1981 ausgesprochene Kündigung nicht betriebsbedingt sondern personenbedingt war.

Das Gesetz enthält zwar in § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG keine Definition dessen, was unter "personenbedingter" Kündigung zu verstehen ist. Vielmehr handelt es sich bei dem Begriff des personenbedingten Grundes um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Als Gründe in der Person des Arbeitnehmers sind insbesondere solche anzusehen, die auf den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers beruhen (KR-Becker, § 1 KSchG Rz 186 ff.; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 129 I 1). Maßgeblich für die rechtliche Beurteilung einer Kündigung als personenbedingt ist die Frage, ob die primäre "Störquelle" für den Bestand des Arbeitsverhältnisses ihre Ursache in den persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers hat (Becker, aaO, Rz 187). Damit erweist sich aber die Kündigung wegen Krankheit als der wichtigste Beispielsfall einer personenbedingten Kündigung (Becker, aaO, Rz 219; Neumann, NJW 1978, 1838, 1839). Dies gilt auch für den Fall, daß die Auswirkungen der Krankheit den Betriebsablauf stören. Nicht diese sind der Kündigungsgrund, sondern deren Ursache, die Krankheit des Arbeitnehmers. Dies verkennt die Revisionser-



widerung, wenn sie erneut darauf abhebt, die Kündigung der Beklagten beruhe auf betriebsbedingten Gründen.

Die Regelung des Tarifvertrages ist rechtlich nicht zu beanstanden. Zwar könnte es zweifelhaft sein, ob nach dem Zweck von Bindungsklauseln, den Arbeitnehmer im Betrieb zu halten, einzelvertraglich vereinbart werden kann, die Sonderzuwendung zurückzuzahlen, wenn der Arbeitgeber aus krankheitsbedingten Gründen kündigt. Hier haben aber die Tarifvertragsparteien eine derartige Verpflichtung vorgesehen, offensichtlich um mögliche Abgrenzungsprobleme zu vermeiden. Die von den Tarifvertragsparteien gefundene Regel mag zwar in Einzelfällen unbefriedigend sein, sie ist jedoch als Abgrenzungsmerkmal für Massentatbestände geeignet, weil sie eine klare und eindeutige Differenzierung ermöglicht, die auch bei Mischtatbeständen zu keinen Abgrenzungsschwierigkeiten führt. Darüber hinaus ist bei Tarifverträgen davon auszugehen, daß infolge der Stärke und Sachkunde der tarifvertrags-schließenden Verbände ihre Regelungen den Interessen beider Seiten in der Regel gerecht werden. Deshalb ist es nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, tarifliche Normen darauf zu überprüfen, ob sie billigem Ermessen entsprechen (vgl. BAG 22, 144, 151 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO; BAG 23, 460, 464 = AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 30. November 1983 - 4 AZR 353/81 - AP Nr. 1 zu § 20 BMT-G II, das Urteil ist auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

b) Zutreffend haben die Vorinstanzen weiter angenommen, die



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



Klägerin habe auf die Rückzahlungsforderung nicht verzichtet. Es trifft zwar zu, daß die Klägerin berechtigt gewesen wäre, die Rückzahlungsforderung mit den bis zum 23. Januar 1981 entstandenen Gehaltsansprüchen der Beklagten zu verrechnen. Dies ergibt sich aus § 11 Nr. 5 Satz 2 MTV. Diese Norm verpflichtet den Arbeitgeber aber nicht, seinen Anspruch auf diesem Wege zu verfolgen. Wenn die Klägerin davon absah, die Forderung mit dem letzten Gehalt zu verrechnen, so reicht das nicht aus, um einen Verzicht annehmen zu können. Das gilt auch dann, wenn man die von der Beklagten vorgetragenen sonstigen Umstände berücksichtigt.

2. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht jedoch angenommen, die Klägerin könne den Rückforderungsanspruch deshalb nicht geltend machen, weil sie auf diese Forderung bei Abschluß des Vergleichs am 29. Januar 1981 nicht hingewiesen habe. Schon der Ausgangspunkt, der Vergleich beinhalte "eine das streitbefangene Rechtsverhältnis der Parteien in jeder Beziehung abschließende Regelung", widerspricht den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB. Nach dem Wortlaut der Ziff. 3 wird durch den Vergleich lediglich "der vorliegende Rechtsstreit" erledigt, d. h. das Kündigungsverfahren wurde beendet, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 23. Januar 1981 als wirksam vereinbart. Anders als sonst üblich enthält der Vergleich im vorliegenden Fall gerade keine allgemeine Ausgleichsklausel. Mit einer allgemeinen Ausgleichsklausel soll, soweit nicht Ansprüche ausdrücklich angenommen sind, zumindest der Rechtsstreit unter Verzicht auf weitere Aufklärung über den Streitgegenstand endgültig erledigt werden. Haben die Arbeitsvertragsparteien dabei ohne nähere



Kennzeichnung "alle" gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis in einer Ausgleichsklausel erfaßt, so sollen damit die möglichen gegenseitigen Ansprüche aus diesem Vertragsverhältnis, also auch solche, die nicht in den Rechtsstreit eingeführt wurden, als erlassen gelten, gleich ob es sich hierbei um bekannte oder unbekannte, um streitige oder unstreitige Ansprüche handelt. Der auf eine umfassende Regelung ausgerichtete Wortlaut des Vergleiches erlaubt es in diesen Fällen im Zweifel, einen Verzicht der Parteien anzunehmen (BAG Urteil vom 10. Mai 1978 - 5 AZR 97/77 - AP Nr. 25 zu § 794 ZPO; BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 5 AZR 450/81 - unveröffentlicht). Umgekehrt kann aber aus der hier verwendeten Klausel gerade nicht gefolgert werden, durch den Vergleich sollten alle zwischen den Parteien bestehenden Ansprüche erledigt sein, gleichgültig, ob sie in dem Rechtsstreit erwähnt worden sind oder nicht. In dem gesamten durch den Vergleich beendeten Rechtsstreit ist auf die hier strittige Forderung nicht mit einem Wort eingegangen worden. Streitig war allein, ob die jetzige Klägerin vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört hatte und ob die Voraussetzungen des § 1 KSchG wegen der häufigen Erkrankungen der Beklagten erfüllt waren. Deshalb spricht nichts dafür, daß im Vergleichstext nicht erwähnte Ansprüche einbezogen sein könnten.

Die Beklagte war im Kündigungsschutzprozeß sachkundig vertreten. Deshalb muß auch angenommen werden, daß die Ausgleichsklausel bewußt eingeschränkt formuliert worden ist, um beiden Parteien mögliche Ansprüche nicht abzuschneiden, die für die beim Vergleichsabschluß tätigen beiderseitigen Prozeßbevollmächtigten



aus dem Verfahrensvortrag nicht zu erkennen waren.

3. Der Anspruch der Klägerin ist nicht verfallen. Sie hat ihn rechtzeitig innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht. Hierzu genügte es zu versuchen, den Anspruch mit der Abfindungsforderung zu verrechnen.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Halberstadt

Fischer





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)