

Aktenzeichen: 5 AZR 235/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 15. August 1984

- 5 AZR 235/83 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 18. März 1982

- 10 Ca 450/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 22. Februar 1983

- 7 Sa 754/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Gratifikation

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über eine Jahres-
sonderzahlung/13. Monatseinkommen zwischen der Vereini-
gung der Lederwarenhersteller sowie der Landesinnung
der Feintäschner und Feinsattler für Hessen und der Ge-
werkschaft Leder vom 12. November 1979 § 2

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 235/83

7 Sa 754/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
15. August 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 15. August 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Scherer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 22. Februar 1983 - 7 Sa 754/82 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. März 1982 - 10 Ca 450/81 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

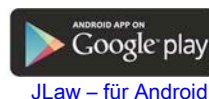
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger im Jahr 1981 einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung hat nach dem Tarifvertrag über eine Jahressonderzahlung/13. Monatseinkommen vom 12. November 1979, abgeschlossen zwischen der Vereinigung der Lederwarenhersteller in Hessen e.V. sowie der Landesinnung der Feintäschner und Feinsattler für Hessen einerseits und der Gewerkschaft Leder (TV) andererseits.

Der Kläger war vom 22. September 1955 bis zum 31. August 1981 bei der Beklagten als Feintäschner und Zuschneider beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der vorbezeichnete Tarifvertrag kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit Anwendung. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. August 1981, weil er das vorgezogene Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen wollte. Die Beklagte weigerte sich deshalb unter Berufung auf § 2 Nr. 1 Abs. 6 des TV, dem Kläger eine Jahressonderzahlung zu gewähren, weil er am Auszahlungstag, dem 1. Dezember 1981, nicht mehr in ihrem Betrieb tätig gewesen sei. Die einschlägigen Vorschriften des TV lauten wie folgt:



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



"§ 2

Voraussetzung und Höhe der Leistungen

-
1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen ein Jahr angehören, haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 30 % eines Monatseinkommens.

Ausgenommen sind die Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt gekündigt haben.

Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr, mindestens aber 6 Monaten am Auszahlungstag, wird 1/12 von 30 % eines Monatseinkommens für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit gewährt.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht oder denen im Kalenderjahr ein Lohnanspruch nicht zusteht, erhalten keine Leistung; liegen diese Voraussetzungen nur für einen Teil des Kalenderjahres vor, so erhalten sie für die in dem Kalenderjahr geleistete Arbeit eine anteilige Zahlung.

Beruhet die Arbeitsunfähigkeit auf einem von der Berufsgenossenschaft anerkannten Arbeitsunfall, so erfolgt insoweit keine Kürzung der Jahressonderzahlung.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer mit mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichung der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten im Jahre des Ausscheidens die volle Leistung, anderenfalls die anteilige Leistung.

.....

3. Das Monatseinkommen errechnet sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der Monate Januar bis Oktober mal 173, bei Teilzeitbeschäftigten mal der Zahl der im Durchschnitt monatlich geleisteten Arbeitsstunden.

.....



§ 3

Auszahlungszeitpunkt

-
1. Der Auszahlungszeitpunkt wird durch Betriebsvereinbarung auf einen Tag zwischen dem 15. November und 15. Dezember festgelegt.
 2. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, ist Auszahlungstag im Sinne des § 2, Ziffer 1 der 1. Dezember."

Bei der Beklagten ist der Auszahlungszeitpunkt für das 13. Monatseinkommen nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

Mit der Klage begehrt der Kläger die tarifliche Jahressonderzahlung in der unstreitigen Höhe von 578,68 DM brutto. Er hat die Auffassung vertreten, ein Arbeitnehmer mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit, der das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen, könne während des gesamten Kalenderjahres ohne nachteilige Folgen für die Jahressonderzahlung ausscheiden.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn
578,68 DM brutto nebst 4 % Zinsen
seit der Zustellung am 21. Dezember
1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung, weil er an deren Auszahlungstag nicht mehr dem Betrieb angehört habe und deshalb nicht zu den "anspruchsberechtigten" Arbeitnehmern im Sinne von § 2 Nr. 1 Abs. 1 und 6 zähle. Durch die Regelung in Abs. 6 werde lediglich klar-



gestellt, daß die dort genannten Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigen könnten, ohne den Anspruch auf die Jahressonderzahlung entsprechend § 2 Abs. 2 TV zu verlieren. Sie müßten jedoch am Auszahlungstag wenigstens in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

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

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

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat im Jahr 1981 Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe gemäß § 2 Nr. 1 Abs. 6 TV keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung, weil er kein anspruchsberechtigter Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift sei. § 2 Nr. 1 Abs. 6 TV stelle nach dem Aufbau des Tarifvertrages in erster Linie eine Ausnahme von der Kürzungsvorschrift des § 2 Nr. 1 Abs. 4 TV dar. Wer anspruchsberechtigt sei, ergebe sich allein aus § 2 Nr. 1 Abs. 1 TV. Eine andere Auslegung sei auch nicht sinnvoll, da es anderenfalls gleichgültig sei, wann ein Arbeitnehmer ausscheide; falle er im übrigen unter die Regelung des Abs. 6, erhalte er die volle Jahresleistung, auch wenn er bereits am 2. Januar ausscheide. Ein solches Ergebnis widerspreche dem im TV zum Ausdruck gekommenen Grundsatz, daß die auf das jeweilige Kalenderjahr bezogene Sonderzahlung in ihrer Höhe davon abhängt, welche Arbeit in dem Bezugszeitraum erbracht wurde bzw. in welcher Höhe



ausnahmsweise privilegierte Fehlzeiten anfielen.

II. Dem vermag der Senat sich nicht anzuschließen.

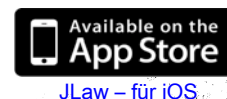
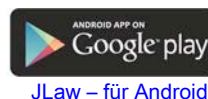
1. Die Auslegung, die das Berufungsgericht einer Tarifnorm gegeben hat, ist in der Revisionsinstanz nachprüfbar (§ 73 Abs. 1 ArbGG; BAG Urteil vom 24. Mai 1978 - 4 AZR 769/76 - AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, m. w. N.).

2.a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats haben Zahlungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie Entgeltcharakter. Sie stellen regelmäßig eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit dar. Daneben kann eine Sonderzahlung aber auch Entgelt für die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Sonderzahlung zugrunde liegen (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 9. Oktober 1979 - 5 AZR 949/77 - AP Nr. 105 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 c der Gründe, m. w. N.). Soll danach ausschließlich die vergangene Betriebstreue honoriert werden, dann kommt es für den Anspruch auf die Sonderzahlung allein auf die Dauer der rechtlichen Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betriebe seines Arbeitgebers an. Soll dagegen mit der Sonderzahlung nur künftige Betriebstreue in einem bestimmten Zeitraum bewirkt werden, ist allein der rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Bindungszeitraums maßgebend.

b) Es steht den Tarifvertragsparteien frei, welche Zwecke mit



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



der Sonderzahlung verfolgt werden sollen. Haben sie keine ausdrückliche Regelung getroffen, ist im Zweifel aber davon auszugehen, daß mit einer solchen Jahressonderzahlung, die von der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit oder Beschäftigungszeit abhängt, mindestens auch im Bezugszeitraum geleistete Arbeit anerkannt und zusätzlich vergütet werden soll, denn das Arbeitsverhältnis ist in erster Linie ein Austauschverhältnis. Im Vordergrund der beiderseitigen Rechte und Pflichten steht der Einsatz der Arbeitskraft durch den Arbeitnehmer und die dafür durch den Arbeitgeber zu zahlende Vergütung (BAG Urteile vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation und - 5 AZR 685/77 - AP Nr. 93 aaO). Der Arbeitgeber zahlt den Lohn regelmäßig nicht für die bloße rechtliche Betriebszugehörigkeit, sondern für die im Betriebe geleistete Arbeit, und die Sonderzahlung ist Entgelt für die dadurch geleistete Mitarbeit am Betriebsergebnis. Der Senat hat deshalb in dem Urteil AP Nr. 92 aaO die Auslegungsregel aufgestellt, daß eine tarifliche Sondervergütung zumindest auch ein Entgelt für während des Bezugszeitraums geleistete Arbeit sein soll, sofern der Tarifvertrag nicht eindeutig etwas anderes ergibt (ebenso BAG in AP Nr. 93 aaO). Das gilt auch für die hier zu beurteilende Sonderzahlung. Dies ergibt sich daraus, daß für solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ganz oder teilweise geruht hat, keine oder nur eine anteilmäßige Sonderzahlung vorgesehen ist (§ 2

Abs. 4).

3. Diese Auslegungsgrundsätze hat das Berufungsgericht nicht ausreichend beachtet, wie die Revision zu Recht rügt.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

a) Nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 und 2 TV haben Arbeitnehmer grundsätzlich nur dann Anspruch auf die Jahressonderzahlung, wenn sie am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen, das sie zu diesem Zeitpunkt nicht gekündigt haben. Nach § 2 Nr. 1 Abs. 6 TV haben "anspruchsberechtigte" Arbeitnehmer mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit, die u. a. das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, um das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen, im Jahr des Ausscheidens Anspruch auf die volle Leistung, andernfalls die anteilige Leistung. Der Kläger ist länger als zehn Jahre im Betrieb der Beklagten tätig gewesen und hat gekündigt, um das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen.

b) Die Beklagte und das angefochtene Urteil meinen, der Kläger sei kein "anspruchsberechtigter" Arbeitnehmer im Sinne von § 2 Nr. 1 Abs. 6 TV, weil er am Auszahlungstag nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten gestanden habe. Eine derartige Auslegung würde jedoch dazu führen, daß der größte Teil der in Abs. 6 angesprochenen Arbeitnehmer von der Jahressonderzahlung ausgeschlossen wäre; Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, hätten danach im Jahr ihres Ausscheidens nur dann einen Anspruch, wenn sie in der Zeit vom 2. bis zum 31. Dezember geboren wären. Eine solche Beschränkung läßt sich jedoch nicht dem Tarifvertrag entnehmen, sie erscheint sinnwidrig. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer, die am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach § 2 Nr. 1 Anspruch auf die volle Jahresleistung. Die Regelung in § 2 Nr. 1 Abs. 6 letzter Halbsatz wäre bei der vom Landesarbeitsgericht



vorgenommenen Auslegung dieser Vorschrift daher völlig überflüssig.

c) Berücksichtigt man den Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages, dann zeigt sich, daß der in der Vergangenheit geleisteten Betriebstreue eine besondere Bedeutung zugemessen wird. Dies zeigt sich nicht nur an der Vorschrift des § 2 Nr. 1 Abs. 6, sondern auch an dem Fehlen einer Rückzahlungsklausel. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht sinnwidrig, in der Regelung des Abs. 6 einen Sondertatbestand für langjährige Mitarbeiter zu sehen, deren Betriebstreue in der Vergangenheit besonders belohnt werden soll dadurch, daß sie am Ende ihres Arbeitslebens keine Nachteile erleiden sollen, weil sie den Stichtag nicht mehr erreichen. Dieser Gedanke wird auch dadurch unterstrichen, daß Arbeitnehmern mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit die volle Leistung, anderen nur eine anteilige Leistung entsprechend der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit zusteht.

Insgesamt zeigt sich, daß Abs. 6 eine eigenständige Regelung der Jahressonderzahlung für die dort angesprochenen Arbeitnehmer im Jahr ihres Ausscheidens, unabhängig von den Anspruchsvoraussetzungen für die übrigen Arbeitnehmer, schaffen wollte, es also insbesondere nicht auf das Erreichen des Auszahlungstages ankommen sollte.

Dr. Thomas

Michels-Holl

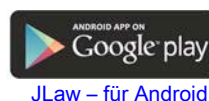
Schneider

Flachsenberg

Scherer



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)