

137

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

20. SEP 1972

Gesetz BGB § 611 Gratifikation, Abkommen über die stufenweise Einführung eines 13 tariflichen Monatseinkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Bayerischen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie vom 14. Oktober 1970

Leitsatz Eine einmalige Arbeitgeberzuwendung mit Gratifikationscharakter liegt nur dann vor, wenn sie als solche ausdrücklich bezeichnet wird und (oder) wenn sie sich kraft der ihr bei eilekten Bestimmung, als solche erweist.

Aktenzeichen 5 AZR 239/72

Urteil des BAG vom 20. September 1972

L. C. 1972



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 239/72

2 Sa 974/71 Bayern

Im Namen des Volkes!

137

Verkündet
am 20. September 1972

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1972 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Roglin und Dr. Sohler für Recht erkannt

Auf die Revision des Klagers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 23. Februar 1972
- 2 Sa 974/71 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 27. Oktober 1971
- 1 Ca 194/71 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der Kläger ist seit dem 1. September 1960 als Elektroingenieur bei der Beklagten in R beschäftigt. Für die Vertragsbeziehungen der Parteien gilt das Bestätigungsschreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 25. August 1970 an den Kläger. In diesem Schreiben heißt es hinsichtlich der Gehaltshöhe u. a.

"Dazu kommt noch eine Arbeitserfolgsbeteiligung (AREB) die sich nach der Produktion richtet und durchschnittlich bei 3,5 % des Bruttogehaltes liegt. Außerdem kommt im Monat Juni eines Jahres ein halbes Monatsgehalt als Sonderzahlung zur Ausschüttung "

Das vorgenannte halbe Monatsgehalt wird seit 1936 allen Angestellten aus dem ehemaligen "A"-Bereich der Beklagten gezahlt. Betroffen sind hiervon ca. 900 Angestellte der Beklagten. Grundlage hierfür war ein Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 29. Mai 1936, das folgenden Wortlaut hat

"Wir haben in der Krisenzeit die Gehälter der Angestellten stark gekürzt. Es ist zwar in der Vergangenheit in gewissem Umfang eine Erhöhung eingetreten, aber da ein voller Ausgleich noch nicht stattgefunden hat, haben wir uns entschlossen, in Anbetracht der gegenwärtigen gebesserten Geschäftslage die Gehälter aller Angestellten mit Ausnahme der tarifnebenberechtigten um rd. 4 % zu erhöhen

Diese Erhöhung soll aber nicht dem monatlichen Gehalt zugeschlagen sondern in der Weise ausbezahlt werden, daß am 15. November dieses Jahres ein halbes Monatsgehalt zur Auszahlung gelangt

Wir bitten Sie, den Angestellten hiervon Kenntnis zu geben "

Im Jahr 1937 wurde dieses halbe Monatsgehalt im Juni jedes Jahres ausbezahlt. Hierzu heißt es in einem Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 26. Mai 1937 u. a. wie folgt

"In der letzten Beiratssitzung ist eine Vereinbarung darüber zustande gekommen, daß die 4 %ige Gehaltszulage der Angestellten in Form eines halben Monatsgehaltes, die im Jahre 1936 am 15. November zur Auszahlung gelangt ist, in diesem Jahre am 30. Juni ausbezahlt wird mit der Maßgabe, daß solche Ange-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellte, die in der Zeit zwischen dem 30. Juni und 31. Dezember ausscheiden, den bereits ausgezahlten Betrag durch Gehaltsabzug zuruckerstatten.

Die bisher beim Abschluß gezahlten Gratifikationen an Angestellte und Arbeiter sollen in der Schlußbilanz zurückgestellt werden, aber mit Rücksicht auf die steuerliche Vergünstigung erst zu Weihnachten 1937 zur Auszahlung gelangen. Wir haben Ihnen bereits durch Rundschreiben mitgeteilt, welcher Betrag dieses Jahr zurückgestellt ist und daß infolgedessen zu Weihnachten für die Arbeiter 3 Wochenlöhne und für die Angestellten $\frac{3}{4}$ Monatsgehalt auf März-Basis d. J. zur Auszahlung gebracht werden "

In einem Schreiben der Personal- und Sozialabteilung der Beklagten an die angegliederten Werke vom 11. Juni 1968 heißt es hinsichtlich des zusätzlichen Gehaltes für Angestellte wie folgt

"4 %-ige Gehaltszahlung im JUNE 1968"

Die Auszahlung des halben Gehaltes für 1968 soll an die Berechtigten Ende Juni 1968 erfolgen. Wegen der Versteuerung und der Beitragsberechnung zur Sozialversicherung kann eine Extra-Abrechnung dieser Sonderzahlung nicht durchgeführt werden. Sie erfolgt daher zusammen mit der Juni-Gehaltsabrechnung.

Für die Berechnung der 4 %-igen Gehaltszahlung ist das für den Monat März 1968 festgesetzte Gehalt einschließlich der Frauen- und Kinderzulagen, sowie der eventuell noch bestehenden Arbeitserfolgsbeteiligung (AREB) oder sonstiger Prämien maßgebend. Die Prämien bzw. AREB errechnen sich aus dem Durchschnitt der im März, April und Mai 1968 ausbezahlten Beträge

Dagegen bleiben wie bisher bei der Berechnung des März-Gehaltes der Firmenanteil zur Sozialversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur freiwilligen Kranken- und Zukunftssicherung, der Wert etwaiger Naturalbezüge, der Wert einer Freiwohnung, Wohnungszulagen, sowie etwaige Überstundengelder einschließlich aller Zuschläge gemäß §§ 3 und 4 des LfV außer Ansatz

Die Auszahlung der Sonderzahlung erfolgt nur an jene Mitarbeiter, die am 30.6.68 in einem Dienstverhältnis zu unserem Hause stehen. Mitarbeiter, die noch nicht, oder wegen bereits laufender Kündigung nicht mehr ganzjährig beschäftigt werden, erhalten 4 % vom tatsächlichen Jahresbruttoverdienst, den sie erzielt haben bzw. - bei Neueingetretenen - voraussichtlich erzielen werden.

Der Ordnung halber weisen wir darauf hin, daß diejenigen Mitarbeiter, die Tantieme oder zwei Monatsgehälter beziehen, nicht in den Genuß des halben Gehaltes gelangen.

Das Gleiche gilt für zur Zeit ruhende Arbeitsverhältnisse (z.B. Wehrdienst). Nach dem 1.1.1968 zum Wehrdienst Einberufene erhalten die 4 %-ige Zahlung anteilig für die Zeit ihrer tatsächlichen Beschäftigung in 1968.

Am 14. Oktober 1970 wurde zwischen dem Arbeitgeberverband der Bayerischen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie und der IG Chemie-Papier-Keramik ein "Abkommen über die stufenweise Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Bayerischen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie" (im folgenden "TV" genannt) abgeschlossen. Dieses Abkommen gilt auch für das Arbeitsverhältnis der streitenden Parteien, die jeweils Mitglieder der genannten Tarifvertragsparteien sind. Zu dem Abschluß dieses Abkommens war es auf ein Verlangen der Gewerkschaft gekommen, die laut ihrem Schreiben vom 10. August 1970 die Sicherstellung des Rechtsanspruchs auf ein tarifliches 13. Monatseinkommen und die tarifliche Absicherung bereits bestehender betrieblicher Leistungen forderte.

In § 5 dieses Tarifvertrages ist folgendes geregelt:

- "1. Für das Kalenderjahr auf Grund betrieblicher, einseitig vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, insbesondere Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen und dergleichen können auf die Leistungen aus diesem Vertrag angerechnet werden.
2. Betrieblich bestehende günstigere Regelungen werden von diesem Abkommen nicht berührt."

Bei der erstmaligen Auszahlung der neuen tariflichen Sondervergütung im Dezember 1970 hat die Beklagte wie allen in Betracht kommenden Angestellten, darunter auch beim Kläger, das im Juni 1970 gezahlte halbe Monatsgehalt in Anwendung des § 5 TV angerechnet. Bei dem Kläger ist ein halbes Monatsgehalt in Höhe von 776,50 DM angerechnet worden.

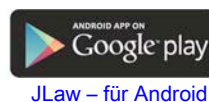
Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Zahlung des Anrechnungsbetrages von der Beklagten. Er hält die Anrechnung gemäß § 5 TV nicht für gerechtfertigt. Nach seiner



Auffassung gehören zu den anrechenbaren betrieblichen Sondervergütungen im Sinne dieser Tarifnorm nur solche, die anstelle eines tariflichen 13 Monatseinkommens gewährt werden. Dabei sei die Arbeitnehmerseite, von der der Textvorschlag für § 5 Abs. 1 TV rühre, ausdrücklich davon ausgegangen, daß es sich bei den anzurechnenden Sondervergütungen um zusätzliche, neben tariflichen und ubertariflichen Lohn- und Gehaltsbestandteilen zu gewahrende Zahlungen handeln müsse, außerdem habe Übereinstimmung darüber bestanden, daß betriebliche Sozialleistungen nicht der Anrechnung unterlagen. Anrechenbar seien daher nicht lohn- oder gehaltsbezogene Vergütungsbestandteile oder Sozialzulagen. Anrechenbare Sondervergütungen im Sinne des § 5 Abs. 1 TV mußten ~~der~~ ^{es} ~~es~~ ^{es} nach einem Zusammenhang mit einer Jahresabschlußzahlung aufweisen. Ubertarifliche Einkommensbestandteile seien der Anrechnung entzogen.

Die 4 %-igen Juni-Zahlungen seien keine anrechenbare betriebliche Sondervergütung in dem dargelegten Sinne. Sie seien ausdrücklich als 4 %-ige Gehaltserhöhung eingeführt worden und hatten daher den Charakter eines echten die Arbeitsleistung unmittelbar abgeltenden Gehaltsbestandteils. Uneiheblich sei die Art der Zahlung in Gestalt einer jährlich einmaligen Ausschüttung. Die Sonderzahlung sei von allen Beteiligten auch stets als sog. 4 %-Zahlung bezeichnet worden.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie halt die Juni-Zahlung an ihre Angestellten für eine ubertarifliche Sonderzahlung, die zusätzlich zum laufenden Gehalt gewährt werde. Die ursprünglichen Motive für die Sonderzahlung seien nach Freigabe der Löhne und Gehälter gegenstandslos geworden. Die Juni-Zahlung sei identisch mit dem, was der Tarifvertrag als 13 Monatsgehalt stufenweise eingeführt bzw. abgesichert habe. Ziel des Tarifvertrages sei es gewesen, bei Bestehen derartiger betrieblicher Leistungen dem Betrieb keine weiteren Lasten aufzubürden. Diesem Ziel diene die gewählte sehr weite Fassung des § 5 Abs. 1 TV. Die Anrechnungsnorm schließe jede denkbare Pegelungsform ein.



erfasse jeden Zahlungszeitpunkt und stelle allgemein und ohne Einschränkung auf den Begriff der Sondervergütung ab

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hält die Verrechnungsklausel des § 5 Abs. 1 TV für rechtsgültig. Nach seiner Ansicht gibt die Norm die Absicht der Tarifvertragsparteien wieder, die Anrechnung aller neben dem laufenden Monatsgehalt gewährten Sondervergütungen sicherzustellen. Es werde darin der Wille deutlich, alle Zahlungen anzurechnen, die irgendwie den Charakter eines zusätzlichen 13. Monatseinkommens besäßen. Daß unter den genannten Beispielen nicht ausdrücklich ein bereits betrieblich gezahltes volles oder anteiliges 13. Monatsgehalt genannt sei, folge daraus, daß ein solches zusätzliches Monatseinkommen in allererster Linie anrechenbar sein sollte, weil das Ziel des Tarifvertrages gerade die Einführung eines fixen 13. Monatsgehaltes sei. Als echter unmittelbar lei-

stungsbezogener Gehaltsbestandteil sei die Juni-Zahlung nicht zu sehen. Es gehe nicht an, die im Jahre 1956 wegen des Lohnstopps eingeführte Sonderzahlung als nicht anrechenbaren festen Gehaltsbestandteil anzusehen. Im Laufe der Zeit sei jedem Angestellten auf Grund des Zeitpunktes und der Art der Zahlung klargeworden, daß es sich um Sonderleistungen handele.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit dem letzteren Rechtsmittel verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision. Sie hat in der Revisionsverhandlung u. a. vorgetragen, bei den Tarifvertragsverhandlungen habe der Prokurist der Beklagten, Ka..., den Verhandlungsleiter der Gewerkschaftsseite gefragt, ob der vorgesehene § 5 auch die Anrechnung des hier bei der Beklagten gezahlten halben Juni-Gehalts zulasse. Diese Frage sei bejaht worden.



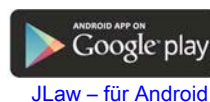
Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg

Dem Landesarbeitsgericht ist bei der revisionsgerichtlichen voll nachprüfbaren Auslegung des § 5 Abs. 1 TV dahin beizutreten, daß die Tarifnorm nur die Anrechnung von arbeitgeberseitigen Sonderleistungen auf das neu eingeführte teilweise 13 Monatseinkommen zulaßt, also nicht von Teilen des laufenden Arbeitseinkommens. Dies entspricht auch dem Standpunkt der hier streitenden Parteien, insbesondere dem der Beklagten.

Unrichtig ist jedoch die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei dem sog. Juni-Gehalt handele es sich nicht um einen Bestandteil des laufenden Einkommens, sondern um eine Sonderleistung und damit gemäß § 5 Abs. 1 TV anrechenbare Zuwendung. Das Landesarbeitsgericht hat seine Annahme nur mit wenigen Worten begründet. Das Juni-Gehalt, so führt es aus, sei stets als Sonderzahlung und niemals als Bestandteil der laufenden Gehaltsbezüge bezeichnet worden, weshalb es gegen die Denkgesetze verstoße, es seinem Charakter nach zum festen Gehalt zu rechnen, selbst wenn dies im Jahre 1936 zunächst so gewesen sein sollte, sei jedem Angestellten auf Grund des Zeitpunktes und der Art der Auszahlung klar geworden, daß es sich um eine Sonderleistung handele.

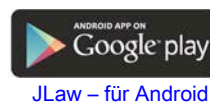
Diese Auslegung des streitigen Inhalts der vertraglichen Regelung über das sog. Juni-Gehalt ist nicht haltbar. Sie ist in der Revisionsinstanz voll nachprüfbar, denn es handelt sich, da die Beklagte seit 1936 an alle Angestellten - also an einen größeren in der Zusammensetzung wechselnden Personenkreis - unterschiedslos ein halbes Monatsgehalt zahlt, um eine auf einzelvertraglicher Grundlage beruhende betriebliche Einheitsregelung mit typischem Inhalt, dies hat insbesondere die Beklagte in der Revisionsverhandlung hervorgehoben. Derartige Einheitsregelungen sind in der Revisionsinstanz frei auslegbar (z.B. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TV Tarifverord. des Rundfunks, zuletzt Urteil vom 27. Juli 1972 - 5 AZR 141/72 - zur



Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen) Dabei ist unerheblich, daß der Anstellungsvertrag des Klagers keine nähere und ausdrückliche Bezugnahme auf die Rechtsgrundlagen des Anspruchs auf das halbe Juni-Gehalt enthält. Allein der Hinweis auf die "Ausschüttung" eines halben Juni-Gehaltes weist jeden verständigen Beurteiler der Sachlage deutlich auf die allgemeine betriebliche Handhabung hin, auch der Kläger hat sich ihr offensichtlich unterworfen.

Das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts krankt zunächst an der mangelhaften Berücksichtigung der von der Beklagten allein gesetzten Rechtsgrundlage für den Anspruch auf das Juni-Gehalt. Nach dem Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 29. Mai 1936 steht außer Frage, daß das halbe Monatsgehalt die Zusammenfassung einer 4 %-igen Gehaltserhöhung darstellte, das ist in diesem Schreiben ebenso ausdrücklich gesagt wie in dem weiteren Schreiben vom 26. Mai 1937, das den Auszahlungszeitpunkt der "4 %-igen Gehaltszulage" auf den 30. Juni verlegt hat. Ein anderer Anlaß für die Zahlung wird in diesen beiden entscheidenden Schreiben auch nicht andeutungsweise genannt. Weder das Weihnachtsfest noch der Erholungsurlaub noch ein sonstiger "besonderer" Grund – wie etwa ein günstiger Jahresabschluß – gaben den Anstoß zur Zahlung, sondern das Bestreben, die Arbeitsleistung mit einem höheren Gehalt abzugelten.

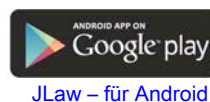
Im Rechtssinne stellte das halbe Juni-Gehalt also zunächst keine einmalige Arbeitgeberzuwendung dar. Eine solche liegt nur vor, wenn sie als solche ausdrücklich bezeichnet wird oder wenn sie sich kraft der ihr begelegten Bestimmung als solche erweist. Fehlt es an beidem, so muß jede Arbeitgeberzahlung unabhängig von der Zahlungsart der Regel und der Erfahrung des Arbeitslebens entsprechend als Teil des zur unmittelbaren Abgeltung der Arbeitsleistung bestimmten Lohnes angesehen werden. Dies hat wichtige Rechtsfolgen, z.B. für die Berechnung des Urlaubsentgelts, hier ist bei einer der sog. Bezugsmethode folgenden Berechnung (vgl. § 11 Abs. 1 BUrlG,



nicht die einmalige Zuwendung, sondern nur das auf den Bezugszeitraum zeitanteilig entfallende laufende Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Es ist zwar richtig, daß sich im Laufe der Zeit die betrieblichen Anschauungen über die Bedeutung von Arbeitgeberleistungen wandeln können und dies auch Einfluß auf den Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge gewinnen kann. Es fehlt hier aber, was das Landesarbeitsgericht übersehen hat, jegliche nähere Darlegung über solche geänderten betrieblichen Anschauungen. Hierzu hatte vor allem die Angabe gehört, mit welchem besonderem Ereignis - etwa dem Erholungsurlaub - die betriebliche Anschauung die Juni-Zahlung in der Folgezeit verbunden habe. Insbesondere die Beklagte, deren Sache es in erster Linie gewesen wäre, den geänderten Rechtscharakter der Juni-Zahlung näher darzulegen, hat hierzu nichts ausgeführt. Es muß daher davon ausgegangen werden, daß ein "besonderer" Anlaß im oben erwähnten Sinne sich betrieblich nicht durchgesetzt hat. Dann bleibt aber nichts anderes übrig, als die Juni-Zahlung entsprechend ihrem ursprünglich von der Beklagten gewollten Rechtscharakter zu behandeln. Eine betriebliche Sonderleistung (Gratifikation) im Sinne einer einmaligen, aus besonderem Anlaß erfolgenden Zuwendung ist im Regelfall nur anzunehmen, wenn auch ein besonderer, die Zahlung auslösender Anlaß ersichtlich ist. Das Landesarbeitsgericht irrt, wenn es aus dem standigen Festhalten an Zeitpunkt und Art allein den geänderten Rechtscharakter der Juni-Zahlung folgert.

Das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts ist um so weniger haltbar, als die Personalrundschriften der Beklagten hierbei unberücksichtigt geblieben sind. So hat die Beklagte im Rundsreiben vom 11. Juni 1968 das Juni-Gehalt als "4 %-ige Gehaltszahlung" bezeichnet und dementsprechend allen Angestellten, die "am 30. Juni 1968 noch nicht oder wegen bereits laufender Kündigung nicht mehr ganzjährig beschäftigt worden", nur zeitanteilig die Juni-Zahlung zugute kommen lassen. Derartige Erklärungen der Beklagten waren nicht geeignet,



die auf dem Schreiben vom 29. Mai 1936 wurzelnde betriebliche Anschauung über den Rechtscharakter der Juni-Zahlung zu verändern

Der vorbezeichnete Rechtsfehler macht es erforderlich, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Bei der gegebenen Sachlage konnte der Senat bereits abschließend im Sinne der Klage entscheiden. Es erscheint ausgeschlossen, daß eine erneute Erörterung des Sachverhalts in der Tatsacheninstanz zu einer anderen als der oben dargelegten Ansicht über den Rechtscharakter der Juni-Zahlung führen konnte. Ungeeignet ist hierzu insbesondere die Darstellung der Beklagten über die Auffassung der Gewerkschaftsvertreter zur Frage der Anrechenbarkeit der Juni-Zahlung gemäß § 5 Abs. 1 TV. Dies kann als richtig unterstellt werden, gestattet jedoch nur den Schluß, daß beide Tarifpartner der Ansicht waren, die Anrechnungsklausel erfasse auch das im Betrieb der Beklagten gewährte halbe Juni-Gehalt. Dies ist allein eine Frage der Subsumtion eines Einzelfalles unter die Tarifnorm des § 5 Abs. 1 TV, hat aber nichts mit der Auslegung der Rechtsgrundlagen für die Juni-Zahlung zu tun, auf der die oben dargelegte Ansicht des Senats beruht. Über den Rechtscharakter der Juni-Zahlung haben sich die Tarifpartner nicht geeinigt, dazu hatte ihnen auch jede sachliche Befugnis gefehlt.

gez. Dr. Auffarth

Bichler

Slara

Roglin

Dr. Sohler



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

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