

Aktenzeichen: 5 AZR 293/79

LAG Hamm Urteil des BAG vom 29. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 16. Dezember 1971 in der Fassung vom 30. Oktober 1976 in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen: §§ 2, 3

Leitsatz: Die Auslegung eines Tarifvertrages kann ergeben, daß dem Arbeitnehmer auch dann eine tarifliche Jahresleistung zusteht, wenn er während des ganzen maßgeblichen Kalenderjahres arbeitsunfähig krank war (so nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 16. Dezember 1971 in der Fassung vom 30. Oktober 1976 in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen).



5 AZR 293/79

6 Sa 1166/78 Hamm

Verkündet am
29. August 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Juli 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Dahl für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Januar 1979 – 6 Sa 1166/78 – wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Anfang 1974 als Schweißer bei der Beklagten beschäftigt. Am 20. Dezember 1976 erlitt er einen Arbeitsunfall. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 22. März zum 5. April 1978. Bis dahin war der Kläger aufgrund des Unfalls arbeitsunfähig krank.

Mit der Klage verlangt der Kläger eine Sonderzahlung für das Jahr 1977 in unstreitiger Höhe von 772,50 DM (ein halber Monatsverdienst abzüglich erhaltener 300,-- DM netto) samt Zinsen. Er beruft sich dafür auf den Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 16. Dezember 1971 in der Fassung vom 30. Oktober 1976 in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen (TV), der im Betrieb der Beklagten kraft betrieblicher Übung angewendet wird.

Die Beklagte verweigert die Zahlung, weil der Kläger im Bezugsjahr keinen Tag im Betrieb der Beklagten gearbeitet hat.

Beide Vorinstanzen haben zugunsten des Klägers erkannt. Mit der Revision wehrt sich die Beklagte weiterhin gegen die Klageforderung.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Revision ist nach geschehener Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Revisionsbegründungsfrist zulässig.

Die Zulassung der Revision steht zwar nicht in der Urteilsformel, sondern nur in den Entscheidungsgründen. Wie sich aus dem Sitzungsprotokoll vom 30. Januar 1979 ergibt, ist die Zulassung der

- 3 -

Revision aber von dem Vorsitzenden der Kammer des Landesarbeitsgerichts mit der Urteilsformel verkündet worden. Das ist entscheidend (BAG 9, 205 [208] = AP Nr. 4 zu § 319 ZPO [zu I der Gründe]).

II.

Die Revision ist jedoch nicht begründet.

1. Der von beiden Parteien zugrundegelegte Tarifvertrag vom 30. Oktober 1976 lautet in den hier interessierenden Bestimmungen:

"§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Leistung

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.

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

2. Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	20 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	40 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 %
eines Monatsverdienstes bzw. einer Monatsvergütung.	

3. Diese Leistungen gelten als Einmalleistungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.



- 4 -

4. Der Berechnung der Leistungen sind zugrunde zu legen:
-
5. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit im Berechnungszeitraum zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.
6. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht *), erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis bzw. das Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

*) Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 6

Es besteht Einigkeit darüber, daß Anspruchsberechtigte, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, und erkrankte Anspruchsberechtigte nicht von § 2 Ziff. 6 Abs. 1 erfaßt werden.

§ 3

Zeitpunkt

1. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.
2. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne des § 2 Ziffer 1 der 1. Dezember.
3.



§ 4

Anrechenbare betriebliche Leistungen

Leistungen des Arbeitgebers, wie die Jahresabschlußvergütungen, Ergebnismiteilungen (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."

2. Voraussetzung für die jährliche Sonderzahlung ist nach § 2 Nr. 1 TV, daß der Arbeitnehmer am Auszahlungstag - das ist gemäß § 3 TV spätestens der 1. Dezember des betreffenden Jahres - in einem Arbeitsverhältnis steht und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört. Nach § 2 Nr. 2 TV richtet sich die Höhe der Sonderzahlung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger.

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt nur davon ab, ob für den Anspruch auf die Jahressonderzahlung die dem rechtlichen Band nach bestehende Betriebszugehörigkeit genügt oder ob darüber hinaus ein gewisses Maß an Arbeitsleistung im Betrieb und damit an aktualisierter Betriebszugehörigkeit während des Bezugsjahres zu fordern ist.

3. Der Senat hat zu dieser Rechtsfrage in zwei zu ähnlichen Tarifverträgen ergangenen Urteilen vom 18. Januar 1978 folgende Auslegungsregel entwickelt (AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; vgl. auch Urteil vom 19. Mai 1976, AP Nr. 89 aaO): Im Zweifel soll mit einer tariflichen Sonderzahlung vorwiegend oder unter anderem im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden mit der Folge, daß der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum



- 6 -

gar nicht oder jedenfalls nicht in nennenswertem Umfang gearbeitet hat. Diese Auslegungsregel hat der Senat in seinem gleichfalls am 29. August 1979 verkündeten Urteil 5 AZR 763/78 bestätigt. Sie gilt jedoch nur, wenn sich aus dem Tarifvertrag nichts anderes ergibt. In dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 12. Mai 1977, der dem Urteil 5 AZR 763/78 zugrunde liegt, und in den beiden Tarifverträgen aus den Fällen AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation (Metallindustrie Niedersachsen und Zementindustrie Nordrhein-Westfalen) ergab die Auslegung nicht, daß auch dem während des ganzen Bezugszeitraumes arbeitsunfähigen Arbeitnehmer die Sonderleistung zustehen sollte.

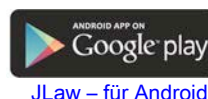
4. In dem hier maßgeblichen Tarifvertrag ist es wegen seiner Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 anders. Nach § 2 Nr. 6 Abs. 1 TV erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr geruht hat, keine Jahressonderzahlung; diejenigen, deren Arbeitsverhältnis zeitweise geruht hat, haben Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzuwendung. Die Protokollnotiz nimmt Anspruchsberechtigte, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, und erkrankte Arbeitnehmer von dieser Regelung ausdrücklich aus.

Eine Protokollnotiz ist Bestandteil des Tarifvertrages, wenn sie schriftlich abgefaßt ist und die sonstigen Bedingungen des Gesetzes für den Tarifvertrag erfüllt (Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., 1977, § 1 RdNr. 422; BAG AP Nr. 6 zu § 611 BGB Croupier [Bl. 3 R] und Anm. Schnorr v. Carolsfeld ebenda [zu 1]). Das ist bei der Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 TV der Fall. Sie ist Be-

- 7 -



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



standteil des Tarifvertrages. Ihr Inhalt hätte auch in den Text des Tarifvertrages aufgenommen werden können.

Die Beklagte will die Protokollnotiz so verstehen, daß erkrankte Arbeitnehmer nicht abqualifiziert werden und deshalb solche Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen werden sollen, die während des Jahres einmal erkranken, im übrigen aber arbeiten. Arbeitnehmer, die das ganze Jahr hindurch nicht im Betrieb anwesend sein können, werden von der Protokollnotiz nach der Ansicht der Beklagten nicht erfaßt.

Dieser Auffassung ist der Senat nicht gefolgt. § 2 Nr. 6 Abs. 1 TV regelt zwei Tatbestände: Satz 1 erfaßt den Fall, daß ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres ruht; Satz 2 betrifft den Fall, daß ein Arbeitsverhältnis nur teilweise ruht. Wenn die Protokollnotiz den ganzen ersten Absatz des § 2 Nr. 6 für erkrankte Anspruchsberechtigte ausschließt, spricht das deutlich dafür, daß nicht nur solche Arbeitnehmer gemeint sind, die im Bezugsjahr nur teilweise arbeitsunfähig sind.

In Anbetracht dieser Protokollnotiz könnte man die Auslegung der Beklagten nur dann billigen, wenn sie sich auf andere Regelungen des Tarifvertrages stützen könnte. Jedoch ist keiner der anderen Bestimmungen zu entnehmen, daß der ganzjährig erkrankte Arbeitnehmer keine Ansprüche auf die Jahressonderzahlung haben sollte. Wenn die Tarifvertragsparteien durch die Protokollnotiz die einzige Bestimmung des Tarifvertrages ausgeschlossen haben, die gegen den Anspruch des ganzjährig erkrankten Arbeitnehmers spricht, ist daraus zu schließen, daß auch dieser Arbeitnehmer nach dem Willen der Tarifvertragsparteien Anspruch auf die



Jahresleistung haben soll. Bei Langzeitkranken reicht demnach der Bestand des Arbeitsverhältnisses als Anspruchsvoraussetzung aus, ohne daß es auf die Arbeitsleistung ankommt.

Diesem Ergebnis entsprechen die vom Landesarbeitsgericht eingeholten Äußerungen der Tarifvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien haben übereinstimmend erklärt, daß ein Anspruch aus dem Tarifvertrag auf den Teil eines 13. Monateinkommens auch dann bestehe, wenn der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer während des gesamten Kalenderjahres arbeitsunfähig krank war.

Wenn die Revision meint, die Tarifvertragsparteien dürften nicht dergestalt über das "normale" (?) Arbeitsverhältnis verfügen, daß sie dem Unternehmer eine Zahlungsverpflichtung auferlegten, obwohl der betreffende Arbeitnehmer seit über einem Jahr keine effektive Arbeitsleistung mehr erbracht habe, ist das schwer verständlich. Die Befugnis der Tarifvertragsparteien, den Inhalt der Arbeitsverhältnisse - Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer - zu regeln, ist in den Grenzen von Verfassung und staatlichem Gesetz umfassend. Über die Zweckmäßigkeit der tariflichen Regelung zu befinden, ist nicht die Aufgabe des Senats.

5. Nach allem steht dem Kläger die Klageforderung zu.

gez.: Dr. Hilger Dr. Fenge Schaub

Dr. Gundelach Dahl

