

Aktenzeichen: 5 AZR 331/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 26. Oktober 1983
- 5 AZR 331/81 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteile vom 2. Juli 1980
- 18 Ca 38/80 -
und vom 23. September 1980
- 15 Ca 122/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 15. Mai 1981
- 6 Sa 85/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderzuwendung bei Kündigung zum 31. Dezember

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen vom 15. März 1977 in der Textilindustrie § 2 Ziff. 4

Leitsatz:

Ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag innerhalb des Bezugszeitraums als Anspruchsvoraussetzung für eine Jahressonderzuwendung ausgestaltet, dann ist eine Kündigung zum Ablauf dieses Stichtages unschädlich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 331/81

6 Sa 85/80 Hamburg

Verkündet am
26. Oktober 1983

Clobes,

Justizsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Beklagten zu 1) und 2)
gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts
Hamburg vom 15. Mai 1981 - 6 Sa 85/80 -
werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revisionen haben die Beklagten zu 1) und 2) als Gesamtschuldner 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 Klägerin zu 1) war bei der Beklagten zu 1) vom 1. Februar 1975 bis 31. Dezember 1979 als Lohnbuchhalterin beschäftigt. Die Klägerin zu 2) war bei der Beklagten zu 2) ebenfalls als Lohnbuchhalterin vom 1. Juni 1973 bis zum 31. Dezember 1979 tätig.

Auf beide Arbeitsverhältnisse war der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen vom 15. März 1977 anzuwenden, abgeschlossen zwischen der Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (Tatex) im Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV) und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand. Die hier interessierenden Regelungen dieses Tarifvertrages haben folgenden Wortlaut:



"§ 2

Voraussetzung und Höhe der Jahressonderzahlung

1. Alle Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages.
2. Sie ist spätestens im Monat November auszuzahlen. Abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat schriftlich vereinbart werden.
-
4. Unter der Voraussetzung, daß am 31. 10. die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende sowie ausscheidende Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung nach Abs. 3 für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat.
Hiervon sind ausgenommen:
 - a) Arbeitnehmer die das Arbeitsverhältnis selbst kündigen,
 - b) Arbeitnehmer, deren Vertragsverhältnisse vom Arbeitgeber aus einem allein in ihrer Person liegenden Grund gekündigt wird.

Die Zwölftelung gilt auch für Arbeitnehmer und Auszubildende, für deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis das Ruhen eintritt.

5. Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst oder der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres. Scheidet ein Arbeitnehmer oder Auszubildender vor dem 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres aus, gilt als Berechnungszeitraum die Zeit vom 1. Januar des laufenden Kalenderjahres bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses.
-

§ 3

Anrechenbarkeit der Jahressonderzahlung

1. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, dreizehnte Monatsentgelte und dergl. angerechnet werden.
2. Arbeitnehmer, die nach Auszahlung der Jahresson-



derzahlung vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben die zu viel erhaltene Jahressonderzahlung anteilig (Zwölftelung) zurückzuzahlen.

3. Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuß, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

....."

Beide Klägerinnen haben ihr Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1979 gekündigt.

Die Klägerin zu 1) hat mit Schreiben vom 4. Januar 1980 einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung in der unstreitigen Höhe von 1.050,-- DM geltend gemacht. Die Klägerin zu 2) hat am 11. März 1980 Klage auf Zahlung einer Jahressonderzahlung in der unstreitigen Höhe von 580,-- DM erhoben, nachdem sie schon vorher hierüber mit der Beklagten zu 2) verhandelt hatte.

Die Klägerinnen haben die Auffassung vertreten, sie seien nicht "im Laufe des Kalenderjahres 1979" aus ihren Arbeitsverhältnissen ausgeschieden. § 2 Ziff. 4 des Tarifvertrages, wonach Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis selbst kündigen, von der Jahressonderzahlung ausgenommen sind, finde keine Anwendung.

Die Klägerin zu 1) hat beantragt,
die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an die
Klägerin 1.050,-- DM nebst 4 % Zinsen seit
dem 5. Februar 1980 zu zahlen.

Die Klägerin zu 2) hat beantragt,



die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an die Klägerin 580,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1980 zu zahlen.

Die Beklagten zu 1) und 2) haben beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, die Klägerinnen seien im Laufe des Kalenderjahres ausgeschieden. Auch wer mit Ablauf eines Jahres ausscheide, scheide noch "im Laufe des Kalenderjahres" aus. Die Ausnahmeregelung des § 2 Ziff. 4 a des Tarifvertrages stehe deshalb dem Anspruch der Klägerinnen entgegen.

Das Arbeitsgericht hat beiden Klagen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die beiden Rechtsstreite durch Beschluß vom 15. Mai 1981 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden und die Berufungen der Beklagten zu 1) und 2) zurückgewiesen, nachdem es Stellungnahmen der Tarifparteien eingeholt hatte.

Mit den Revisionen verfolgen die Beklagten ihre Klageabweisungsanträge weiter. Der Senat hat beide Revisionen mit Beschluß vom 27. Oktober 1981 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

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

Die Revisionen sind im Ergebnis unbegründet. Beide Klägerinnen haben Anspruch auf die Jahressonderzahlung 1979. Hierfür



erfordert die tarifliche Regelung nur, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des Kalenderjahres bestanden hat. Im einzelnen gilt dazu folgendes:

Nach § 2 des Tarifvertrages ist, wie schon dessen Überschrift zeigt, Anspruchsvoraussetzung allein, daß der Arbeitnehmer die volle Jahresleistung erbracht hat. Entgegen der Auffassung der Revisionen ist der Anspruch auf die Zuwendung nicht durch eine Bindungsklausel davon abhängig gemacht, daß der Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag in der Zukunft in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht oder nicht vor einem bestimmten, außerhalb des Bezugszeitraumes liegenden Stichtag aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet. Vielmehr ist nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses während des gesamten Kalenderjahres als Anspruchsvoraussetzung aufgeführt worden. Das ergibt sich auch aus § 3 Ziff. 2 des Tarifvertrages. Danach ist die für die Zeit nach dem 31. Oktober gewährte Jahressonderzahlung anteilig nur von Arbeitnehmern zurückzuzahlen, die v o r Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden. Danach hat bei einer an Zweck und Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung ausgerichteten Auslegung der Norm auch der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Jahresabschlußvergütung, der am Ende des Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Wollten die Tarifvertragsparteien nicht nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses während des gesamten Bezugszeitraumes als Anspruchsvoraussetzung festlegen, sondern auch ein Verbleiben des Arbeitnehmers über diesen Bezugszeitraum hinaus, so hätten sie dies deutlich machen müssen. In dem gesamten Tarifvertrag findet sich aber keine Regelung, die



ein Verbleiben des Arbeitnehmers über das Ende des Bezugszeit-
raumes hinaus in dem betreffenden Betrieb normiert. Die Tarif-
vertragsparteien haben bei der Verhandlung über den jetzt gel-
tenden Tarifvertrag vielmehr ausdrücklich die in den vorher-
gehenden Tarifverträgen enthaltene Rückzahlungsfrist 31. März
des Folgejahres gestrichen.

Nur im Rahmen von Rückzahlungsverpflichtungen ist der Ar-
beitnehmer jedoch verpflichtet, über den jeweiligen Stichtag
hinaus im Arbeitsverhältnis zu verbleiben, will er den Zuwen-
dungsanspruch behalten (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1978
- 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation). Ist
dagegen, wie hier, das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am
Stichtag lediglich als Anspruchsvoraussetzung festgelegt, dann
genügt es, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende dieses Tages in den
Diensten des Arbeitgebers steht, ein Verbleiben darüber hinaus
ist nicht erforderlich.

Da die Klägerinnen aber während des gesamten Kalenderjahres
1979 bei den Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden ha-
ben, haben sie Anspruch auf die in ihrer Höhe unstreitige Jah-
ressonderzahlung für dieses Jahr.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Werner

Dr. Schönherr

