

Aktenzeichen: 5 AZR 390/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 29. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über die stufenweise Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer und die Angestellten der papiererzeugenden Industrie in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Köln (rechtsrheinisch) vom 13. November 1970

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 390/78

15 Sa 732/77 Düsseldorf

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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. September 1977 - 15 Sa 732/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1948 als Vorarbeiter beschäftigt. Seit dem 20. Oktober 1975 ist er ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Weil der Kläger im Jahr 1976 keinen Tag gearbeitet hat, lehnt die Beklagte es ab, ihm für dieses Jahr ein 13. Monatseinkommen zu zahlen, wie es das auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit anwendbare Tarifabkommen an sich vorsieht (Abkommen über die stufenweise Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer und die Angestellten der papiererzeugenden Industrie in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Köln [rechtsrheinisch] vom 13. November 1970 [TV]).

In dem Tarifabkommen heißt es u.a.:

"§ 2

Für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten wird ein 13. tarifliches Monatseinkommen stufenweise eingeführt. Im Kalenderjahr 1970 erhalten alle Arbeitnehmer 50 %, im Kalenderjahr 1971 65 %, im Kalenderjahr 1972 75 %, in den Kalenderjahren 1973 und 1974 100 % ihres tariflichen Monatseinkommens.

.....

§ 3

1. Die Leistungen nach § 2 werden zum Ende der ersten Dezemberwoche (Auszahlungszeitpunkt) erbracht. Eine abweichende Festsetzung des Auszahlungszeitpunktes kann betrieblich vereinbart werden.
2. Den vollen Betrag erhalten alle Arbeitnehmer, die mit Ablauf des Kalenderjahres mindestens 12 Mo-



nate ununterbrochen dem Betrieb angehört haben, sowie Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bzw. wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während ihres Grundwehr- oder Ersatzdienstes ruht, im Jahr der Einberufung und im Jahr des Wiedereintritts in den Betrieb.

Bei einer geringeren Betriebszugehörigkeit im Auszahlungszeitpunkt besteht ein Anspruch in Höhe eines Zwölftels des vollen Betrages für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 31. 12. weniger als 3 Monate besteht, haben keinen Anspruch.

3. Für das Austrittsjahr werden entsprechende Zwölftelungen gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr besteht.

§ 5

Dieser Vertrag dient der tariflichen Absicherung bereits bestehender betrieblicher Leistungen. Während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher, einseitig vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, insbesondere Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen und dergl. werden auf die Leistungen aus diesem Vertrag angerechnet.

Bisher gewährte über den Staffelsätzen liegende Zahlungen werden im System aus Anlaß dieses Vertrages nicht gekürzt.

§ 6

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. 9. 1970 in Kraft und kann beiderseitig mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. 12. 1974, gekündigt werden."



- 4 -

Mit seiner Klage verlangt der Kläger das 13. tarifliche Monatseinkommen für das Kalenderjahr 1976 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 1.534,51 DM brutto. Er ist der Auffassung, der Anspruch stehe ihm nach dem Abkommen zu, obwohl er aus Krankheitsgründen im Jahre 1976 nicht gearbeitet habe. Er hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte hat unter Berufung auf den Lohncharakter der tariflichen Leistung Abweisung der Klage beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen, weil der Kläger während des hier maßgeblichen Bezugszeitraumes, des Kalenderjahres 1976, für die Beklagte keine Arbeitsleistung erbracht hat.

1. Der Kläger erfüllt die Voraussetzung des § 3 Nr. 2 TV: er hat dem Betrieb weit länger als zwölf Monate angehört. Die Parteien streiten allein darüber, ob die bloße Tatsache der Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung genügt oder ob darüber hinaus zu fordern ist, daß die Betriebszugehörigkeit während des Bezugsjahres durch Arbeitsleistung aktualisiert worden ist.

2. Der Senat hat zu dieser Rechtsfrage in zwei zu ähnlichen Tarifverträgen ergangenen Urteilen vom 18. Januar 1978 (AP Nr. 92 und 93 zu § 611



BGB Gratifikation; vgl. auch das Urteil des Senats vom 19. Mai 1976, AP Nr. 89 aaO) ausgeführt, daß es den Tarifvertragsparteien freisteht, welche Voraussetzungen sie für den Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung aufstellen wollen. Mit einer solchen Zahlung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Sie kann eine Anerkennung und damit eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit sein. Sie kann auch ein Entgelt für in der Vergangenheit bewiesene oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder gemeinsam einer Sonderzahlung zugrunde liegen.

Soll vergangene Betriebstreue belohnt oder künftige Betriebstreue erkaufte werden, kommt es vor allem auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Bindungszeitraumes an. Wird die Sonderzahlung als zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit aufgefaßt, setzt der Anspruch außer dem bloßen Bestand des Arbeitsvertrages im Bezugszeitraum auch ein gewisses Maß an Arbeitsleistung voraus.

Der Senat hat sodann folgende Auslegungsregel aufgestellt: Im Zweifel soll mit einer derartigen Sonderzahlung vorwiegend oder unter anderem im Bezugsjahr geleistete Arbeit anerkannt und zusätzlich vergütet werden mit der Folge, daß der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer im Bezugsjahr gar nicht oder jedenfalls nicht in nennenswertem Umfang gearbeitet hat.

3. Der Senat hält nach erneuter Prüfung aus folgenden Gründen an dieser Auslegungsregel fest:

a) Wie schon in den Urteilen vom 18. Januar 1978 gesagt ist, stehen im Vordergrund der beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis



- 6 -

der Einsatz der Arbeitskraft des Arbeitnehmers und die dafür vom Arbeitgeber zu entrichtende Vergütung. Auch in den Fällen, in denen kein so enges Austauschverhältnis besteht wie zwischen der in einem bestimmten Zeitabschnitt geleisteten Arbeit und dem dafür zu zahlenden Nettolohn, kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, die Arbeitgeberzahlung sei von jeder Beziehung zur Arbeitsleistung gelöst. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird normalerweise nicht um ihrer selbst willen honoriert. Vergütet wird vielmehr die im Betrieb für den Arbeitgeber geleistete Arbeit.

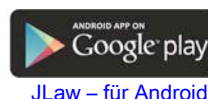
b) Dies hängt zusammen mit einem Wandel in der Auffassung von der Rechtsnatur solcher Sonderzahlungen. Früher neigte man dazu, Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld als großzügige Sozialleistungen unter starker Betonung des Anlasses auf den Fürsorgegedanken zu gründen (so z.B. noch im Urteil des Senats vom 26. November 1964, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifliche Übung [zu 2 c der Gründe]). Heute sieht man in den Sonderzahlungen der verschiedensten Art losgelöst von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besondere Formen des Arbeitsentgelts (zu dieser Entwicklung z. B. Schwerdtner in seiner Anm. zu AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2] m.w.N.). Dem entspricht die zunehmende Tendenz, die Sonderzahlungen tariflich abzusichern, wie es auch in dem diesem Rechtsstreit zugrunde liegenden Tarifvertrag geschehen ist (vgl. dazu auch Nikisch, Anm. zu AP Nr. 51 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II 3]). Diese Entwicklung führt einerseits zu einer Verstärkung des Zahlungsanspruchs, andererseits aber auch zu einer größeren Abhängigkeit von der erbrachten Arbeitsleistung.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



c) Es kommt hinzu, daß eine Belastung des Arbeitgebers mit Zahlungsverpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die praktisch ein ganzes Jahr hindurch keine Arbeit leisten können, eine unerwünschte Tendenz auslösen könnte, die Arbeitsverträge solcher Arbeitnehmer aufzukündigen. Auch dies ist bei der Auslegung von Tarifverträgen zu bedenken.

d) Schließlich wäre aus Gründen der Rechtssicherheit selbst dann an der Auslegungsregel des Senats festzuhalten, wenn man der Meinung wäre, gleich gute Gründe ließen sich gegen diese auf dem Entgeltgedanken beruhende Regel anführen, etwa weil auch der arbeitsunfähige Arbeitnehmer aus Anlaß des Weihnachtsfestes erhöhte Aufwendungen hat (vgl. BAG AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 der Gründe] m.w.N.; BFH in BStBl. 1964 Teil III S. 558).

4. Wendet man diese Auslegungsregel auf den Tarifvertrag vom 12. Mai 1977 an, ergibt sich folgendes:

a) Die Tarifvertragsparteien haben die Frage weder allgemein noch für den Sonderfall der lang andauernden Krankheit ausdrücklich geregelt. Auch im übrigen finden sich für die Ansicht des Klägers bei einer am Wortlaut orientierten Auslegung in dem Tarifvertrag keine Anhaltspunkte. Wenn in § 3 Nr. 2 TV gefordert wird, daß der Arbeitnehmer dem Betrieb des Arbeitgebers mindestens zwölf Monate ununterbrochen angehört hat, läßt sich daraus nicht folgern, daß die Arbeitsleistung während des Bezugsjahres keine Rolle spielte. Wie ein Vergleich mit Abs. 2 dieser Vorschrift zeigt, wird damit lediglich gesagt, daß die volle Jahresleistung nur derjenige erhält, der dem Betrieb schon ein ganzes Jahr lang angehört hat, während bei kürzerer Betriebszugehörigkeit nur Teilleistungen nach dem Zwölftelungsprinzip vorgesehen sind.



- 8 -

b) Der Bezeichnung des Tarifabkommens "über die stufenweise Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens" läßt sich für die Meinung des Klägers nichts entnehmen. Sie spricht im Gegenteil für das Entgeltprinzip.

5. Der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages ergibt nicht, daß die Tarifvertragsparteien das 13. Monatseinkommen ohne Rücksicht darauf geben wollten, ob im Bezugsjahr Arbeit geleistet wurde oder nicht.

a) Wenn § 3 Nr. 2 Abs. 2 TV auch Betriebsangehörige mit kurzer Betriebszugehörigkeit in den Genuß einer anteiligen Jahresleistung kommen läßt, so spricht das nur dafür, daß tatsächlich geleistete Arbeit zusätzlich entlohnt werden soll.

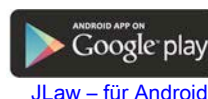
b) Ob aus der Sonderregelung des § 3 Nr. 2 TV für Wehrpflichtige Rückschlüsse auf die Rechtslage bei ganzjährig erkrankten Arbeitnehmern gezogen werden können, ist zweifelhaft. Wenn man einen Vergleich für angebracht hält, spricht die tarifliche Regelung eher gegen die Meinung des Klägers. Nach dem Tarifvertrag haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während ihres Grundwehr- oder Ersatzdienstes ruht, nur im Jahr der Einberufung und im Jahr des Wiedereintritts in den Betrieb Anspruch auf ein 13. tarifliches Monatseinkommen. Daraus folgt, daß der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge Wehrdienstes während des gesamten Bezugszeitraumes ruht, der also während des gesamten Kalenderjahres keine Arbeitsleistung für den Betrieb erbringen kann, kein 13. tarifliches Monatseinkommen erhält. Aus dieser Tarifbestimmung läßt sich allenfalls folgern, daß nicht allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses für die

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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



Zahlung des 13. tariflichen Monatseinkommens ausschlaggebend ist.

c) Dem steht § 3 Nr. 2 Halbsatz 2, erste Alternative TV nicht entgegen. Danach erhalten Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, das volle 13. tarifliche Monatseinkommen. Es handelt sich dabei um eine Ausnahmeregelung, die aus besonderen sozialen Rücksichten getroffen ist und daher für andere Fälle nichts besagt. Diese Arbeitnehmer stehen am Ende ihres Arbeitslebens und haben meist eine lange Betriebszugehörigkeit aufzuweisen. Ihnen soll nach der erkennbaren Willenserklärung der Tarifvertragsparteien gegenüber anderen Arbeitnehmern eine Vergünstigung eingeräumt werden. Dem entspricht es, wenn das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in seinem Urteil vom 2. Dezember 1976 - 7 Sa 826/76 - (BB 1978, 861) einem Arbeitnehmer, der wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit im Laufe des Jahres ausgeschieden ist, das 13. tarifliche Monatseinkommen zuerkannt hat, unabhängig davon, ob er im Austrittsjahr Arbeitsleistung erbracht hat oder nicht. Der Kläger hat nicht behauptet, daß diese Voraussetzung auch bei ihm vorläge.

d) Schließlich führt die in § 5 TV vorgesehene Anrechenbarkeit von während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher Regelungen bereits gezahlten oder noch zu zahlenden Sondervergütungen - insbesondere Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen und dergleichen - auf das 13. tarifliche Monatseinkommen zu keinem anderen Ergebnis. Ebenso wie bei anderen Sonderzahlungen kann auch bei einer Weihnachtsgratifikation nicht ohne weiteres angenommen werden, daß jede Beziehung von einer



tatsächlichen Arbeitsleistung in dem maßgebenden Bezugsjahr fehlt. Anrechenbarkeit bedeutet zudem nicht, daß die Anspruchsvoraussetzungen der einen und der anderen Leistung gleich sein müßten.

Damit erledigt sich auch der Hinweis der Revision darauf, daß das 13. tarifliche Monatseinkommen trotz seiner Bezeichnung Gratifikationscharakter habe.

6. Nach allem kann der Kläger nach dem Tarifabkommen das 13. Monatseinkommen nicht verlangen. Hätten die Tarifvertragsparteien den Anspruch auch in einem solchen Falle geben wollen, hätten sie das im Tarifvertrag zum Ausdruck bringen müssen, wie es z. B. im Fall des ebenfalls am 29. August 1979 verkündeten Urteils 5 AZR 293/79 geschehen ist.

gez.: Dr. Hilger Dr. Fenge Schaub

Dr. Gundelach Dahl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)