

Aktenzeichen: 5 AZR 391/85

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. Juni 1986

- 5 AZR 391/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 20. September 1984

Emden

- 2 Ca 394/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. März 1984

Niedersachsen

- 3 Sa 152/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mutterschaftsurlaub und ant. Kürzung von Weihnachtsgeld

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, § 151, § 157; MuSchG §§ 3, 6, 8 a, 8 d;
Manteltarifvertrag für die Spiritousenindustrie und die Korn-
brennereien in Niedersachsen vom 8. Oktober 1980, gültig ab
1. Januar 1980, § 12

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 391/85

3 Sa 152/84 Niedersachsen

Verkündet am
25. Juni 1986

Clobes,

Reg.-Obersekretär
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 25. Juni 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Werner für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

22. März 1985 - 3 Sa 152/84 - wird zurück-
gewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten 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 Klägerin für das Jahr 1983 die volle Weihnachtsgratifikation zusteht oder ob die Beklagte berechtigt ist, die Gratifikation um den Betrag von 483,28 DM anteilig zu kürzen.

Die Klägerin war vom 1. April 1969 bis zum 23. Dezember 1983 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr monatliches Bruttoentgelt betrug zuletzt 2.210,-- DM. Das Arbeitsverhältnis endete, nachdem die Klägerin vier Monate Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen und mit Schreiben vom 24. November 1983 zum Ende des Mutterschaftsurlaubs selbst gekündigt hatte, um als Hausfrau tätig zu werden.

Im November 1983 zahlte die Beklagte der Klägerin eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 1.656,-- DM nebst einer Kinderbeihilfe von 25,-- DM, zusammen einen Betrag von 1.681,-- DM. Die übrigen Arbeitnehmer der Beklagten erhielten eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 96,8 % des letzten Bruttogehalts. Bei der Klägerin hätte dies einen Betrag von 2.164,28 DM ausgemacht. Um die Differenz von 483,28 DM streiten die Parteien.



Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist der Manteltarifvertrag für die Spirituosenindustrie und die Kornberennereien in Niedersachsen vom 8. Oktober 1980, gültig ab 1. Januar 1980 (im folgenden kurz: MTV), anzuwenden. Dessen § 12 bestimmt folgendes:

"Jahressonderzuwendung

1. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Jahr erhalten Arbeitnehmer, die sich am 1. Dezember eines Kalenderjahres im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, eine Jahressonderzuwendung.

Die Jahressonderzuwendung beträgt:

1980	46 %
1981	52 %
1982	58 %
1983	64 %
ab 1984	70 %

des tariflichen Monatsentgeltes, d.i. bei Stundenlohnempfängern tariflicher Stundenlohn multipliziert mit der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit (Multiplikator 173), bei Monatslohn- bzw. Gehaltsempfängern der tarifliche Monatslohn bzw. das tarifliche Monatsgehalt, bei Auszubildenden die tarifliche monatliche Ausbildungsvergütung.

2. Der Berechnung des Tarifstundenlohnes bzw. des tariflichen Monatslohnes bzw. -gehaltes oder der Ausbildungsvergütung sind die für den Berechtigten jeweils am 1. Dezember des Auszahlungsjahres geltenden tariflichen Lohn- und Gehaltssätze bzw. Ausbildungsvergütungen ohne Zulagen und Zuschläge zugrunde zu legen.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die nach diesen Bestimmungen zu errechnende Sonderzuwendung in einer Höhe, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
4. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Jahressonderzuwendung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung (ein Zwölftel pro Monat).



5. Scheidet der Arbeitnehmer vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er die Sonderzuwendung zurückzuzahlen. Diese gilt insoweit als Lohn- bzw. Gehaltsvorschuß und kann mit fälligen Lohn- oder Gehaltsansprüchen verrechnet werden. Die Rückzahlung entfällt bei Ausscheiden wegen Erreichen der Altersgrenze oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie bei Kündigungen durch den Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.
6. Auf die Jahressonderzuwendung sind betriebliche Leistungen, wie Gratifikationen, Weihnachtsgelder, Jahresabschlußvergütungen, übertarifliches Urlaubsgeld etc. voll anrechenbar.
7. Die Jahressonderzuwendung gilt als Einmalleistung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen."

Die Beklagte gibt eine Broschüre unter dem Titel "In eigener Sache" (Untertitel "Informationen für unsere Mitarbeiter") heraus, die sie an ihre Arbeitnehmer verteilt. Die dritte und bislang letzte Auflage der Broschüre stammt von April 1978. Sie enthält Regelungen über eine "Sondervergütung", die als Anerkennung für den Einsatz eines jeden Mitarbeiters im abgelaufenen Geschäftsjahr gedacht ist, über eine "Weihnachtsgratifikation" sowie - neben anderen Sozialleistungen der Beklagten - über eine "Alters- und Hinterbliebenenversorgung". Die Sondervergütung und die Weihnachtsgratifikation werden als freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, bezeichnet. Auf den Seiten 9 und 10 enthält die Broschüre Regelungen über "Wegfall und Rückzahlung von Sonderleistungen". Diese lauten wie folgt:

- "1. Wer im November ausscheidet, erhält keine Weihnachtsgratifikation.
2. Wer im Juni im gekündigten Arbeitsverhältnis steht oder aus anderem Grund ausscheidet, erhält keine Sondervergütung. Mitarbeiter, die eine Sondervergütung erhalten haben und im Juli ausscheiden, zahlen 50 %, solche, die im



August ausscheiden, zahlen 25 % der Sondervergütung zurück.

3. Wer am 30. November im gekündigten Arbeitsverhältnis steht, erhält als Weihnachtsgratifikation höchstens DM 100,-- sowie die Kinderbeihilfe.
4. Wer mehr als DM 100,-- Weihnachtsgratifikation erhalten hat und im Dezember ausscheidet, zahlt den Mehrbetrag zurück. Wer im Januar ausscheidet zahlt 50 %, wer im Februar ausscheidet zahlt 25 % der Weihnachtsgratifikation zurück. Der Rückzahlungsbetrag soll jedoch nur so hoch sein, daß dem Empfänger einer Weihnachtsgratifikation DM 100,-- verbleiben. Für die Kinderbeihilfe entfällt die Rückzahlungsverpflichtung.
5. Nach Gewährung der Sondervergütung oder der Weihnachtsgratifikation entsteht eine Rückzahlungspflicht nur dann, wenn der Mitarbeiter selbst gekündigt hat oder die Kündigung durch uns aus wichtigem Grund erfolgt ist.
6. Die Regelungen der Ziffern 2 bis 4 gelten nicht in folgenden Fällen:
 - a) bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze oder wegen Eintritts der Invalidität;
 - b) bei Austritt verheirateter Mitarbeiterinnen, die unserer Firma mindestens 4 volle Jahre angehört haben, wenn sie das Arbeitsverhältnis lösen, weil sie in den eigenen Haushalt übergehen oder weil sie wegen der Heirat ihren Wohnsitz wechseln und eine weitere Mitarbeit wegen der Entfernung nicht mehr möglich ist;
 - c) wenn der Rückzahlungsbetrag niedriger als DM 20,-- ist.
7. Bemessungsgrundlage für die Rückzahlung ist der Bruttobetrag der empfangenen Sondervergütung bzw. Weihnachtsgratifikation.
8. Die zurückgezahlten Beträge werden von uns an die Unterstützungseinrichtung der D Aktiengesellschaft e.V. in N abgeführt.
9. Bei länger andauernder Erkrankung gilt folgende Regelung:
 - a) die Weihnachtsgratifikation und die Sondervergütung werden im Kalenderjahr der Er-



krankung gezahlt, auch wenn der Mitarbeiter weniger als 3 Monate im gleichen Kalenderjahr tätig war;

- b) die Sondervergütung wird im Kalenderjahr nach der Erkrankung gezahlt, wenn der Arbeitnehmer im Vorjahr wenigstens 3 Monate tätig war;
- c) die Weihnachtsgratifikation wird im Kalenderjahr nach der Erkrankung nicht gezahlt;
- d) nach Beendigung der Krankheit werden Sondervergütungen und Weihnachtsgratifikation wieder gezahlt, wenn der Mitarbeiter an den jeweiligen Zahlstichtagen seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, wobei die Krankheitsdauer als Betriebszugehörigkeit gilt;
- e) mit Beginn der Rentenzahlung durch den Sozialversicherungsträger werden Sondervergütung oder Weihnachtsgratifikation nicht mehr gezahlt."

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte sei nicht berechtigt, ihre Weihnachtsgratifikation zu kürzen. Demgemäß hat sie beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 483,28 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung (7. Mai 1984) auf den Nettobetrag zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Klägerin stehe gemäß § 12 Abs. 4 MTV für den Zeitraum ihres Mutterschaftsurlaubs keine Weihnachtsgratifikation zu, weil das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit geruht habe und sie, die Beklagte, demgemäß zur entsprechenden Zwölftelung der Leistung berechtigt gewesen sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision, mit der die Be-



klagte ihr Ziel der Klageabweisung weiterverfolgt.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Klägerin steht der volle Betrag der Weihnachtsgratifikation zu.

I. Rechtsgrundlage für den Klaganspruch ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, der Arbeitsvertrag der Parteien.

1. Die in der Broschüre der Beklagten "In eigener Sache" aufgestellten Einzelregelungen sind zum Inhalt des Arbeitsvertrages geworden. Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob die Regelungen als Gesamtzusage (vgl. dazu nur BAG 14, 126, 129 = AP Nr. 90 zu § 242 BGB Ruhegehalt; ferner Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 81 II 3 = Seite 424) oder - da sie auch der Klägerin ausgehändigt worden sind - als individuelles Vertragsangebot zu bewerten sind. Einer ausdrücklichen Annahme durch die Klägerin bedurfte es nicht (§ 151 BGB). Allerdings wird die Weihnachtsgratifikation (wie weithin üblich) als freiwillige Leistung bezeichnet, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Das bedeutet aber nur, daß die Beklagte darin frei ist, ob sie eine Weihnachtsgratifikation gewähren will oder nicht. Entschließt sie sich zur Zahlung, dann muß sie die in der Broschüre enthaltenen Regelungen anwenden. Da die Beklagte im Jahre 1983 ihren Arbeitnehmern eine Weihnachtsgratifikation gewährt hat, muß sie auch die Klägerin entsprechend den von ihr selbst aufgestellten Regeln behandeln.



2. Da die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis am 24. November 1983 gekündigt hat, stünde ihr nach Nr. 3 der Bestimmungen über "Wegfall und Rückzahlung von Sonderleistungen" als Weihnachtsgratifikation nur der Betrag von 100,-- DM sowie die Kinderbeihilfe zu. Diese allgemeine Bestimmung ist aber ausdrücklich aufgehoben durch die Ausnahmeregelung der Nr. 6 Buchstabe b), deren Voraussetzungen die Klägerin erfüllt, weil sie nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis "in den eigenen Haushalt" übergegangen ist. Mit der Ausnahmeregelung hat die Beklagte klargestellt, daß sie verheiratete Mitarbeiterinnen nach einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit und bei bestimmten Voraussetzungen trotz eigener Kündigung so behandeln will, wie wenn sie nicht selbst gekündigt hätten, sondern im Arbeitsverhältnis verblieben wären.

3. Darauf, daß der Vertrag der Parteien nach der gesetzlichen Einführung eines Mutterschaftsurlaubs lückenhaft geworden sei, soweit es sich um die Bestimmungen über "Wegfall und Rückzahlung von Sonderleistungen" handelt, kann die Beklagte sich nicht berufen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat eine Vertragslücke verneint und ausgeführt, die Bestimmungen hätten keine abschließende Regelung schaffen sollen, verschiedene Tatbestände (wie z. B. Zeiten eines Sonderurlaubs, Auswirkung der Mutterschutzfristen gemäß §§ 3, 6 MuSchG, Ableistung des Grundwehrdienstes) seien überhaupt nicht angesprochen, nur die Auswirkungen einer länger dauernden Erkrankung seien - sehr eingehend - behandelt. Selbst wenn man



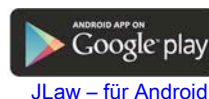
dieser Begründung nicht folgt, sondern von einer Regelungslücke ausgeht, ist dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis beizupflichten.

b) Als die Beklagte die dritte Auflage der Broschüre "In eigener Sache" an ihre Arbeitnehmer verteilte (April 1978), war der Mutterschaftsurlaub noch nicht eingeführt. Das geschah erst durch das Gesetz zur Änderung des Einkommensteuergesetzes und des Mutterschutzgesetzes vom 27. Juni 1979 (BGBl. I S. 823). Die Beklagte hätte, wenn sie die gesetzlichen Regelungen über den Mutterschaftsurlaub gekannt hätte, in ihre Regelungen aufnehmen können, daß verheiratete Mitarbeiterinnen nach der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub bei Austritt zum Jahresende nur eine anteilige Weihnachtsgratifikation erhalten sollen. Die nach Bekanntgabe des Broschüreninhalts eingetretene weitere gesetzliche Entwicklung hat zu einer Lücke in den Bestimmungen des Vertrages geführt. Diese Lücke wäre nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen, sofern man - zugunsten der Beklagten - die Erforderlichkeit eines solchen Vorgehens bejahte. Die Beklagte kann sich aber auf eine solche ergänzende Vertragsauslegung nicht mehr berufen, nachdem sie seit der Änderung der Gesetzeslage im Jahre 1979 nichts unternommen hat, um eine Anpassung des lückenhaft gewordenen Vertragsteils herbeizuführen (vgl. dazu BAG 12, 51, 56 = AP Nr. 82 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu III a.E.).

II. Die Beklagte ist nicht berechtigt, den Betrag der Weihnachtsgratifikation zu kürzen.



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



Die Beklagte vertritt die Ansicht, § 12 Abs. 4 MTV räume ihr das Recht zu der vorgenommenen anteiligen Kürzung (Zwölfte-
lung) ein. Diese Auffassung hat das Landesarbeitsgericht zu-
treffend abgelehnt.

Der MTV regelt in seinem § 12 den Anspruch der Arbeitnehmer auf Gewährung einer Jahressonderzuwendung. Auf diese Sonderzuwendung sollen betriebliche Leistungen, wie z.B. auch die Weihnachtsgratifikation, voll angerechnet werden. Im Fall der Klägerin hätte der Anspruch auf die Jahressonderzuwendung 1.414,-- DM betragen. Die Beklagte hat der Klägerin aber bereits die Summe von 1.656,-- DM als Weihnachtsgratifikation zugebilligt. Dieser Betrag ist anzurechnen mit dem Ergebnis, daß ein Anspruch der Klägerin auf Jahressonderzuwendung erfüllt ist und nicht mehr besteht. Darüber hinaus kommt eine Anwendung des MTV auf den Anspruch der Arbeitnehmer der Beklagten auf Gewährung einer Weihnachtsgratifikation nicht in Betracht. Es handelt sich um zwei ihrem rechtlichen Charakter nach völlig unterschiedliche Anspruchsgrundlagen, die eine ist tariflicher, die andere vertraglicher Art. Außer der in § 12 Nr. 6 MTV enthaltenen besonderen Anrechnungsklausel stellt der Tarifvertrag keine weiteren Bestimmungen auf, die gemeinsam für beide Ansprüche gelten sollen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt und ausgeführt. Eine weitere Rechtsgrundlage für die von der Beklagten vorgenommene Kürzung ist nicht ersichtlich.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Ascheid

Dr. Florack

Werner



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

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