

Aktenzeichen: 5 AZR 474/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 23. November 1983

- 5 AZR 474/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 27. März 1981

Dortmund

- 2 Ca 422/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. Juli 1981

Hamm

- 10 Sa 484/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Sonderzuwendung bei befristetem Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Bundesrahmentarifvertrag für die
Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW II) § 46

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 474/81

10 Sa 484/81 Hamm

Verkündet am
23. November 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 23. November 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](#)

Dr. Frey

-2-

für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Juli 1981 - 10 Sa 484/81 - wird zurückgewiesen.
2. Der 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 Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für das Jahr 1980 eine Sonderzuwendung nach dem Bundesrahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW II) zu zahlen.

Die Klägerin schloß am 4. Februar 1980 mit dem Beklagten einen bis zum 31. Dezember 1980 befristeten Arbeitsvertrag. Nach § 2 dieses Vertrages sollten auf das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt mit den dazu ergangenen und noch ergehenden Zusatzbestimmungen Anwendung finden.

§ 46 des BMT-AW II lautet - soweit es hier interessiert - wie folgt:

"1. Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Lohnfortzahlung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist;
 2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender, Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat

oder

im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei der Arbeiterwohlfahrt im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht;

und
 3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
.....
3. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 wird die Zuwendung auch gewährt,
1.
 2. wenn die Arbeitnehmerin wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten 3 Monaten,
 - c) gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat."

Nach Begründung des Arbeitsverhältnisses wurde die Klägerin schwanger. Die Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG begann am 1. Oktober 1980. Am 31. Dezember 1980 schied die Klägerin aus den Diensten des Beklagten aus und zog am 5. Januar 1981 zu ihrem Ehemann nach Nordfriesland, der dort einen Arbeitsplatz angenommen hatte.

Da der Beklagte keine Sonderzuwendung nach § 46 BMT-AW II an



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

die Klägerin gezahlt hatte, forderte diese ihn hierzu mit Schreiben vom 16. Januar 1981 auf und erhob schließlich unter dem 9. Februar 1981 Klage.

Sie hat die Auffassung vertreten, auch bei befristeten Arbeitsverträgen, die am 31. Dezember eines Jahres endeten, stehe dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Sonderzuwendung zu, es sei denn, die Befristung sei auf seinen ausdrücklichen Wunsch hin erfolgt. Sie habe die Befristung aber nicht gewünscht.

Die Klägerin hat beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, an sie
2.349,25 DM brutto zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, die Klägerin habe von ihm nur deshalb beschäftigt werden können, weil er einen Lehrgang zur Förderung der Arbeitsmotivation von arbeitslosen Jugendlichen nach Richtlinien des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales von Nordrhein-Westfalen durchgeführt habe, für den Mittel nur für die Zeit vom 1. Februar 1980 bis 31. Dezember 1980 zur Verfügung gestellt worden seien. Beträge zur Auszahlung einer Gratifikation und anderer Zusatzleistungen seien darin nicht enthalten gewesen. Ob nach Abschluß des Lehrgangs ein weiterer Lehrgang hätte eingerichtet werden können, sei in erster Linie von dem dann vorhandenen Bedarf abhängig gewesen. Nur wenn mehr als zwölf Jugendliche während eines Zeitraums von sechs Monaten teilgenommen hätten, wäre die Förderung weiter g



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

[Kostenlos die Förderung weiter g](#)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin habe sich bei Abschluß des Arbeitsvertrages vom 4. Februar 1980 bewußt mit dessen Befristung einverstanden erklärt und müsse sich deshalb so behandeln lassen, als ob das Arbeitsverhältnis auf ihren Wunsch am 31. Dezember 1980 beendet worden sei. Im übrigen sei ihr der Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages für die Zeit nach dem 31. Dezember 1980 angeboten worden. Diese Offerte habe sie jedoch zunächst unter Hinweis auf ihr Kind, später mit der Begründung abgelehnt, ihr Mann sei nach Norddeutschland verzogen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf die Jahreszuwendung nach dem Bundesrahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW II).

I.1. Nach § 46 Abs. 1 BMT-AW II haben die Arbeitnehmer, die am 1. Dezember ununterbrochen seit dem 1. Oktober in einem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten stehen, einen Anspruch auf die Jahressonderzuwendung, wenn sie nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden. Daß die Klägerin die ersten beiden Voraussetzungen erfüllt, ist zwischen den Parteien unstreitig und liegt auf der Hand.



-6-

Die Klägerin ist auch nicht auf eigenen Wunsch bei dem Beklagten ausgeschieden. Zu Unrecht meint die Revision, gegen diese Annahme spreche die Tatsache, daß die Klägerin einen bis zum 31. Dezember befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen habe.

a) Schon seinem Wortlaut nach stellt § 46 BMT-AW II, ebenso wie der insoweit wortgleiche Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973, nicht auf eine bestimmte Form des Ausscheidens ab, sondern allein darauf, auf wessen Wunsch das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Ob dieser Wunsch in einer Kündigung zum Ausdruck kam oder ob ihm durch einen Aufhebungsvertrag entsprochen wurde, ist dabei unerheblich. Ebenso scheidet ein Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch auch dann aus, aber auch nur dann, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf sein Ende findet und die Befristung des Arbeitsvertrages auf Verlangen des Arbeitnehmers vorgenommen worden ist (BAG Urteil vom 31. Januar 1979 - 5 AZR 551/77 - AP Nr. 101 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 der Gründe mit zust. Anm. v. Herschel).

b) Die in dem Tarifvertrag geregelte Zuwendung ist nämlich nicht nur Entgelt für die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung und damit vergangenheitsbezogen. Sie soll vielmehr zugleich ein Anreiz sein, über den 31. März des folgenden Jahres hinaus in den Diensten des Arbeitgebers zu bleiben, insoweit ist sie auch zukunftsbezogen. Nur dann, wenn das vorherige Ende des Arbeitsverhältnisses von dem Arbeitnehmer nicht veranlaßt wird und von ihm auch nicht zu vertreten ist, verzichtet der Tarifvertrag auf



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

[kostenlos heruntergeladen](#)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

behält

-7-

die Zuwendung. Der Senat hat deshalb entschieden, daß Bindungsklauseln in Gratifikationszusagen dann nicht anwendbar sind, wenn das Arbeitsverhältnis infolge einer vom Arbeitnehmer nicht veranlaßten und von ihm nicht zu vertretenden Befristung endet (BAG 31, 113, 119, 120 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 31. Januar 1979 - 5 AZR 551/77 - AP Nr. 101 zu § 611 BGB Gratifikation).

3.a) Hier ist der Arbeitsvertrag nicht auf Wunsch der Klägerin befristet worden. Vielmehr hat der Beklagte durch das Angebot jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres befristeter Arbeitsverträge es den Bediensteten dieses Programms von vornherein unmöglich gemacht, die von ihnen über den 31. Dezember hinaus erwartete Betriebstreue zu erbringen. Dabei ist es unerheblich, ob der Beklagte die Möglichkeit hatte oder es ihm auch nur voraussehbar war, die Klägerin bis zu dem im Tarifvertrag vorgesehenen Stichtag 31. März des Folgejahres weiterbeschäftigen zu können (BAG 31, 113, 120). Selbst wenn dies aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht möglich war, scheiterte eine Verlängerung jedenfalls nicht an dem Willen der Klägerin. Dabei spielt es keine Rolle, daß die Klägerin mit Rücksicht auf die Schwangerschaft und die Geburt ihres Kindes dem von dem Beklagten behaupteten Angebot auf weitere Beschäftigung nicht nachgekommen ist. Dieser Umstand würde nach den tariflichen Regeln (§ 46 Abs. 3 Ziff. 2 a BMT-AW II) nicht einmal dann zum Verlust des Zuwendungsanspruches führen, wenn die Klägerin ein bestehendes Arbeitsverhältnis aus diesem Grunde gekündigt hätte, worauf das Berufungsgericht be-

[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

kostenlos heruntergeladen

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

-8-

b) Die weitere Behauptung des Beklagten, die Klägerin habe eine Beschäftigung über den 31. Dezember hinaus nur deshalb abgelehnt, weil ihr Mann nach Norddeutschland verzogen sei, ist nach den Feststellungen des Berufungsgerichts nicht erwiesen. Die hiergegen gerichteten Rügen des Revisionsklägers greifen schon deshalb nicht durch, weil er nicht dargetan hat, daß er die nicht erledigten Beweisanträge bei Schluß der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht wiederholt habe. Nach dem Protokoll über diese Verhandlung haben die Parteien nach Vernehmung des Zeugen R verhandelt, ohne daß der Beklagte seine weiteren Beweisanträge wiederholt hätte. Wenn eine Partei aber nach durchgeführter Beweisaufnahme in der Schlußverhandlung nicht ausdrücklich die früher angekündigten, jedoch noch nicht erledigten Beweisanträge wiederholt, ist davon auszugehen, daß sie diese Anträge nicht aufrechterhält. Kommt das Landesarbeitsgericht danach ohne weiteres zum Schlußurteil, so liegt kein unzulässiges Übergehen eines noch wirksam vorliegenden Beweisantrages und kein Verstoß gegen § 286 ZPO vor (BAG 14, 206, 211 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß, zu II mit Anm. v. Diederichsen).

Dr. Thomas Michels-Holl Schneider
Döring Dr. Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)