

Aktenzeichen: 5 AZR 494/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 10. Oktober 1984
- 5 AZR 494/83 -

I. Arbeitsgericht
Herford

Urteil vom 30. September 1982
- 1 Ca 71/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. Juni 1983
- 10 Sa 1668/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gratifikation bei personenbedingter Kündigung vor Stichtag

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über Jahres-
sonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer,
Angestellten und Auszubildenden der Bekleidungs-
industrie vom 13. Mai 1980 § 2 Ziff. 4 d

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 494/83

10 Sa 1668/82 Hamm

Verkündet am
10. Oktober 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Schneider sowie den ehrenamtlichen Richter Halberstadt und die ehrenamtliche Richterin Nipperdey für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Juni 1983 - 10 Sa 1668/82 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

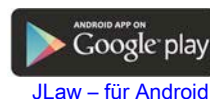
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin im Jahr 1981 Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzuwendung nach dem Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie vom 13. Mai 1980 (TV) hat.

Die Klägerin war seit 1978 bei der Beklagten beschäftigt. Sie ist Mitglied der Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Die Beklagte war bis zum 31. Dezember 1982 Mitglied des Arbeitgeberverbandes Herford e. V. Unter dem 21. Juni 1982 ist sie dem Verband Nordwestdeutscher Bekleidungsbetriebe e. V. beigetreten. Der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie vom 13. Mai 1980 zwischen der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e. V., Köln, und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand Düsseldorf, ist durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung unter dem 15. Dezember 1980 - III a 501/80 - für allgemeinverbindlich erklärt worden. § 2 dieses Tarifvertrages lautet - soweit es hier interessiert - wie folgt:



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



-3-

"§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Jahressonderzahlung

1. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende am Auszahlungstag in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres mindestens 3 Monate ununterbrochen angehört.

.....

4. Unter der Voraussetzung, daß die Wartezeit gemäß Ziff. 1 erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.

Entsprechendes gilt

.....

- d) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung in der zweiten Kalenderjahreshälfte endet.

§ 2 Ziffer 4 Abs. 2 Buchstabe d) findet keine Anwendung, wenn die betriebsbedingte Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes oder eines wesentlichen Betriebsteiles im Sinne des § 111 BetrVG erfolgt und ein Sozialplan vereinbart wird.

5. Die Jahressonderzahlung ist spätestens mit der letzten Abrechnung für den Monat November zu zahlen (Auszahlungstag)."

Nachdem die Klägerin wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß mit Schreiben vom 24. September 1981 zum 9. Oktober 1981. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:



-4-

"Sehr verehrtes Fräulein M ,

um den Betriebsablauf zu garantieren, müssen wir
Ihnen leider mitteilen, daß wir das mit Ihnen be-
stehende Arbeitsverhältnis fristgemäß zum

9. Oktober 1981

kündigen.

Der Betriebsrat wurde informiert und erklärte sein
Einverständnis."

Gegenüber dem Betriebsrat hat die Beklagte die beabsichtigte
Kündigung mit Schreiben vom 22. September 1981 wie folgt be-
gründet:

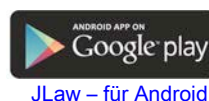
"Der Betriebsablauf wird gestört durch
häufige Arbeitsunfähigkeit."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe einen
Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzuwendung nach § 2 Ziff.
4 d des TV, da sie aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden
sei. Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut des Kündigungs-
schreibens. Darüber hinaus sei jede krankheitsbedingte Kündigung
als betriebsbedingt anzusehen, da eine solche Kündigung nur
wirksam sei, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit sich
auf den Betriebsablauf auswirke.

Mit ihrer am 19. Januar 1982 der Beklagten zugestellten
Klage hat die Klägerin daher eine anteilige Jahressonderzuwendung
in der unstreitigen Höhe von 502,92 DM brutto geltend gemacht.
Die Klägerin hat beantragt,



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



die Beklagte zu verurteilen, an die
Klägerin 502,92 DM brutto nebst 4 %
Zinsen seit dem 8. Januar 1982 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat
die Auffassung vertreten, bei der hier zu beurteilenden Kündigung
handele es sich um eine personenbedingte Kündigung, so daß die
Klägerin keinen Anspruch habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit am 30. September 1982
zugestelltem Urteil nach Einholung einer Tarifauskunft entspro-
chen. Hiergegen hat die Beklagte, vertreten durch Assessor H -
vom Arbeitgeberverband Herford e. V., mit am 19. November
1982 bei Gericht eingegangenem Schriftsatz vom 18. November 1982
Berufung eingelegt. Diese Berufung wurde, nachdem die Begrün-
dungsfrist auf Antrag des jetzigen Prozeßbevollmächtigten der
Beklagten und Geschäftsführers des Verbandes Nordwestdeutscher
Bekleidungsbetriebe e. V., Rechtsanwalt Dr. A. W. Mü ,
vom Montag, den 20. Dezember 1982 bis zum 19. Januar 1983 ver-
längert worden war, von diesem mit am 18. Januar 1983 bei dem
Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz begründet. Das
Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten
abgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Klägerin die Wieder-
herstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte bean-
tragt, die Revision zurückzuweisen.



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 im Jahr 1981 keinen Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzuwendung, da sie nicht aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden ist.

1. Die Berufung der Beklagten war zulässig. Nach § 11 Abs. 2 ArbGG müssen sich die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht durch einen Rechtsanwalt als Prozeßbevollmächtigten vertreten lassen, an dessen Stelle auch ein Vertreter einer Vereinigung von Arbeitgebern treten kann, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und u. a. ein Mitglied des Verbandes Partei ist.

Die Beklagte war bis zum 31. Dezember 1982 Mitglied einer Vereinigung von Arbeitgebern, nämlich des Arbeitgeberverbandes Herford e. V. Sie konnte sich deshalb bei der Einlegung der Berufung am 19. November 1982 durch diese Arbeitgebervereinigung bzw. deren Vertreter wirksam vertreten lassen. Ebenso konnte sie sich bei dem Antrag auf Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist vom 20. Dezember 1982 und im weiteren Verfahren wirksam durch den Geschäftsführer des Verbandes Nordwestdeutscher Bekleidungsbetriebe vertreten lassen, da sie diesem Arbeitgeberverband seit Juni 1982 angehörte.

II.1.a) Nach § 2 Ziff. 1 TV setzt der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung voraus, daß der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres minde-



-7-

stens drei Monate ununterbrochen angehört.

Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin nicht, da sie am 9. Oktober 1981 aus dem Betrieb der Beklagten ausgeschieden ist.

b) Nach § 2 Ziff. 4 d TV haben jedoch solche Arbeitnehmer mit mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit gleichwohl einen Anspruch, die zwar die Wartezeit nach § 2 Ziff. 1 TV (drei Monate) erfüllen, deren Arbeitsverhältnis jedoch am Stichtag nicht mehr besteht, weil sie in der zweiten Kalenderjahreshälfte aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung ausgeschieden sind.

Es kommt also darauf an, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung geendet hat.

2.a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin durch die Beklagte als personenbedingte Kündigung eingestuft.

Das Gesetz enthält zwar in § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG keine Definition dessen, was unter "personenbedingter" Kündigung zu verstehen ist. Vielmehr handelt es sich bei dem Begriff des personenbedingten Grundes um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Als Gründe in der Person des Arbeitnehmers sind insbesondere solche anzusehen, die auf den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers beruhen (KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

I 1). Maßgeblich für die rechtliche Beurteilung einer Kündigung als personenbedingt ist die Frage, ob die primäre "Störquelle" für den Bestand des Arbeitsverhältnisses ihre Ursache in den persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers hat (Becker, aaO, Rz 187). Damit erweist sich aber die Kündigung wegen Krankheit als der wichtigste Beispielsfall einer personenbedingten Kündigung (Becker, aaO, Rz 210; Neumann, NJW 1978, 1838, 1839). Dies gilt auch für den Fall, daß die Auswirkungen der Krankheit den Betriebsablauf stören. Nicht diese Auswirkungen auf den Betrieb sind der Kündigungsgrund, sondern deren Ursache, die Krankheit des Arbeitnehmers. Dies verkennt die Revision, wenn sie darauf abhebt, die Kündigung der Beklagten beruhe auf betriebsbedingten Gründen.

b) Die Regelung des Tarifvertrages ist rechtlich nicht zu beanstanden. Zwar könnte es zweifelhaft sein, ob nach dem Zweck von Jahressonderzahlungen, dem Arbeitnehmer ein zusätzliches Entgelt zu gewähren, einzelvertraglich vereinbart werden kann, daß die Sonderzuwendung entfällt, wenn der Arbeitgeber vor dem Stichtag aus krankheitsbedingten Gründen kündigt. Hier haben aber die Tarifvertragsparteien eine derartige Regelung getroffen, offensichtlich um mögliche Abgrenzungsprobleme zu vermeiden. Die von den Tarifvertragsparteien gefundene Regel mag zwar in Einzelfällen unbefriedigend sein, sie ist jedoch als Abgrenzungsmerkmal für Massentatbestände geeignet, weil sie eine klare und eindeutige Differenzierung ermöglicht, die auch bei Mischtatbeständen zu keinen Abgrenzungsschwierigkeiten führt. Darüber hinaus ist bei Tarifverträgen davon auszugehen, daß infolge der Stärke und



-9-

Sachkunde der tarifvertragschließenden Verbände die von ihnen aufgestellten Anspruchsvoraussetzungen den Interessen beider Seiten in der Regel gerecht werden. Deshalb ist es nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, tarifliche Normen darauf zu überprüfen, ob sie billigem Ermessen entsprechen (vgl. BAG 22, 144, 151 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO; BAG 23, 460, 464 = AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 30. November 1983 - 4 AZR 353/81 - AP Nr. 1 zu § 20 BMT-G II, das Urteil ist auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Schneider

Halberstadt

Nipperdey





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)