

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 134; TVG § 1; GG Art. 12;
Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an
Angestellte vom 24. November 1964.

Leitsätze:

Wenn eine Gratifikationszahlung auf einem Tarifvertrag beruht, so sind die vom erkennenden Senat für eine freiwillige, auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruhende Gratifikations-Rückzahlungsklausel aufgestellten Grundsätze nicht ohne weiteres maßgeblich. Vielmehr ist in einem solchen Fall eine Tarifbestimmung, nach der die Gratifikation auch dann zurückzuzahlen ist, wenn sie zwischen 100,-- DM und dem jeweiligen Monatseinkommen liegt und wenn das Ausscheiden des Angestellten zum Ende des ersten Kalendervierteljahres des kommenden Jahres erfolgt, zulässig.

Aktenzeichen: 5 AZR 516/65

Urteil des BAG vom 31. März 1966 IAG Frankfurt



Verkündet
am 31. März 1966

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. März 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Schulte und Schumacher für Recht erkannt:

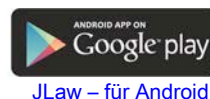
- 1) Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 24. September 1965 - 4 Sa 352/65 - aufgehoben.
- 2) Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 13. Mai 1965 - 3 Ca 153/65 - abgeändert.
- 3) Die Klage wird abgewiesen.
- 4) Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 1. September 1962 bei dem beklagten Land als Justizangestellte beschäftigt. Ihr Brutto-Gehalt betrug 613,- DM im Monat. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft vertraglicher Vereinbarung der Bundesangestellten-Tarifvertrag mit seinen Ergänzungen und Änderungen Anwendung.

Im Dezember 1964 zahlte das beklagte Land an die Klägerin gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrages über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte vom 24. November 1964 einen Betrag in Höhe von 170,46 DM = 1/3 Monatsgehalt. Am 5. Februar 1965 kündigte die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. März 1965. Das beklagte Land behielt daraufhin vom März-Gehalt der Klägerin einen Betrag in Höhe von 170,46 DM ein.

Die Klägerin hält diese Einbehaltung für unzulässig und verlangt mit der Klage die Verurteilung des beklagten Landes zur Auszahlung des einbehaltenen Betrages mit Zinsen. Das beklagte Land hat Abweisung der Klage beantragt. Beide Vorinstanzen haben dem Klageantrag stattgegeben. Die Berufung und Revision sind zugelassen worden. Mit der Revision erstrebt das beklagte Land weiterhin die Abweisung der Klage, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

In dem Tarifvertrag vom 24. November 1964 ist u. a. bestimmt:

- "§ 1 Abs. 1: Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er
1.
 2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Beamter, Angestellter im öffentlichen Dienst gestanden hat
- und
3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

Abs. 4: Hat der Angestellte in den Fällen des Abs. 1 Nr. 3 oder Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Abs. 3 vorliegt."

1. Entgegen der Ansicht der Klägerin wird durch diese Tarifvorschrift auch der Fall umfaßt, daß ein Angestellter mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres ausscheidet.

a) Hierfür spricht schon, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht betont, der Wortlaut des Tarifvertrages. Wer, wie die Klägerin, zum 31. März kündigt, arbeitet nicht mehr im zweiten Vierteljahr. Vielmehr findet die Arbeit bereits im ersten Vierteljahr ihr Ende. Das ergibt sich auch aus § 53 Abs. 2 BAT, wo von der Kündigung zum Schluß eines Kalendervierteljahres gesprochen wird. Diese Tarifauslegung ist also mit dem allgemeinen Sprachgebrauch durchaus vereinbar.

b) Es handelt sich hier um die Auslegung einer Tarifnorm, so daß es rechtlich unerheblich ist, ob der Tarifvertrag kraft Tarifbindung oder nur kraft Vereinbarung anwendbar ist (BAG 8, 91 967 = AP Nr. 1 zu § 305 BGB). Der Senat kann deshalb bei der Auslegung der Tarifnorm selbst als Revisionsgericht eigene Ermittlungen anstellen, wenn das notwendig ist, um zu einer zutreffenden Tarifauslegung zu gelangen.

Der Senat hat zu diesem Zweck die Akte 5 AZR 25/66 beigezogen und die in ihr vorgenommene Beweisaufnahme zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung im vorliegenden Rechtsstreit gemacht. Die dort als Beweismittel beigezogenen Auskünfte der Tarifpartner sowohl der Arbeitgeber- wie auch der Arbeitnehmerseite zeigen, daß der übereinstimmende Wille der Tarifvertragsparteien bei Abschluß des Tarifvertrages dahin gegangen ist, eine Rückzahlungspflicht auch für den Angestellten zu begründen, der mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres ausscheidet, wie es die Klägerin getan hat. Diese Auskunft



hat nicht nur der Arbeitgeberverband, sondern sie haben auch die ÖTV und die DAG erteilt. Wenn die letztere Gewerkschaft betont, sie habe z. Z. der Tarifvertragsverhandlungen auf die rechtlichen Bedenken einer solchen Regelung hingewiesen, so ist das ein weiterer Beweis dafür, daß die Rückzahlungspflicht nach dem Tarifvertrag auch die Angestellten treffen sollte, die zum Ablauf des 31. März des folgenden Jahres gekündigt haben. Denn solche rechtlichen Bedenken könnten nur bestehen, wenn der Tarifvertrag so auszulegen ist, wie es - in Übereinstimmung mit der Auffassung des beklagten Landes - das Landesarbeitsgericht getan hat.

2. Wie schon betont, ist es bei der Auslegung eines Tarifvertrages rechtlich unerheblich, ob dieser kraft Tarifbindung oder kraft Einzelvereinbarung anzuwenden ist. Gleiches gilt aber auch für die Frage, wie weit ein Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis einwirkt. Auch für diese Frage kommt es rechtlich nicht entscheidend darauf an, ob eine Tarifbindung vorliegt oder die Anwendbarkeit des Tarifvertrages nur einzelvertraglich vereinbart ist.

Wollte man hinsichtlich der dem Arbeitnehmer ungünstigen Tarifvorschriften etwas anderes annehmen, so könnte die Folge davon sein, daß der nicht tarifgebundene Arbeitnehmer besser gestellt wäre als der tarifgebundene, obwohl er alle Vorteile des Tarifvertrages für sich beanspruchen kann. Eine solche Auffassung ist schon aus diesem Grunde abzulehnen. Sie widerspricht aber auch dem Sinn und Zweck der gerade im öffentlichen Dienst weithin üblichen Vereinbarung, daß der Tarifvertrag ohne Rücksicht auf die Tarifbindung anzuwenden ist. Damit sollen, was angesichts der Vielzahl gleichbeschäftigter



Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst für die Personalverwaltung von Vorteil ist, aber auch im Interesse des Betriebsfriedens liegt, alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Tarifbindung gleichbehandelt werden. Das wissen die Angestellten des öffentlichen Dienstes bereits bei ihrer Einstellung. Sie können sich deshalb später nicht darauf berufen, etwaige sich ungünstig auswirkende Tarifvertragsbestimmungen seien auf ihr Arbeitsverhältnis nicht anwendbar, weil bei ihnen eine Tarifbindung nicht vorliege.

3. Ist somit der streitige Tarifvertrag uneingeschränkt auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar, so ist diese entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kraft tariflicher Vorschrift verpflichtet, die ihr gewährte Gratifikation zurückzuzahlen. Denn der Ansicht, daß die tarifliche Regelung gegen Art. 12 Grundgesetz oder das Verbot unzulässiger Kündigungsbeschränkungen verstoße, kann nicht zugestimmt werden. Das ergibt sich aus folgendem:

a) Über eine Rückzahlungsvereinbarung für Gratifikationen hat der erkennende Senat bereits wiederholt entschieden. Verwiesen wird auf die Urteile BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation, AP Nr. 23 aaO, BAG 13, 204 = AP Nr. 24 aaO, AP Nr. 25 aaO, BAG 15, 17 = AP Nr. 27 aaO, BAG 15, 153 = AP Nr. 28 aaO und BAG 16, 108 = AP Nr. 36 aaO sowie BAG 15, 23 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation. Die Grundsätze, die der Senat in jenen Entscheidungen herausgearbeitet hat, werden von dem hier streitigen Tarifvertrag nicht angewendet. Vielmehr ist der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer insoweit ungünstiger als die Rechtsprechung des Senats, als nach dem Tarifvertrag auch der Angestellte rückzahlungspflichtig ist, der eine Gratifikation zwischen 100,- DM und dem Monatsgehalt erhalten hat und mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres ausscheidet. Das



besagt aber noch nicht, daß deshalb die tarifliche Regelung unwirksam sein müßte.

Der Senat hat in allen vorgenannten Entscheidungen es nur mit einzelvertraglichen Vereinbarungen und freiwilligen Zusagen des Arbeitgebers hinsichtlich der Gratifikation zu tun gehabt. Im Streitfall dagegen handelt es sich um Leistungen, die nicht einzelvertraglich vereinbart sind, sondern Gegenstand einer tariflichen Regelung sind. Auch hat hier der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nicht freiwillig geleistet, sondern er schuldete die Leistung kraft Tarifvorschrift.

Weiter hat der Senat in den von ihm entschiedenen, auf einzelvertragliche Vereinbarungen beschränkten Urteilen lediglich ausgesprochen, daß die dortigen Grundsätze nur für den Regelfall gelten. Er hat jedoch nicht gesagt, daß nicht Fälle denkbar wären, in denen es anders sein könnte.

b) Was für das Einzelarbeitsverhältnis gilt, gilt nicht ohne weiteres auch für den Tarifvertrag. Bei dem Einzelarbeitsverhältnis steht der Arbeitnehmer, der in der Regel nur über seine Arbeitskraft verfügt, dem Arbeitgeber gegenüber, der als Inhaber der Produktionsmittel den Arbeitnehmern gemeinhin wirtschaftlich überlegen ist. Dort besteht also ein besonderes Schutzbedürfnis für die Arbeitnehmer.

Etwas anderes gilt bei einer tariflichen Regelung. Hier tritt auf Seiten der Arbeitnehmer ausschließlich die Gewerkschaft auf. Diese ist aber mächtiger als der einzelne Arbeitnehmer, und ihr Einfluß ist größer. Die ihr zustehenden Mittel, ihren Willen durchzusetzen, sind stärker als die des einzelnen Arbeitnehmers. Hier besteht also nicht das besondere Schutzbedürfnis, wie es in den Fällen vorlag, die bisher vom Senat entschieden worden sind.

c) Der Senat ist zu seiner oben erwähnten Rechtsprechung gekommen vor allem im Interesse der Rechtssicherheit. Er



hat betont, daß es sich hier um ein Gebiet handle, auf dem eine kasuistische Rechtsprechung nicht angebracht sei. Er hat darauf hingewiesen, daß andernfalls eine Unzahl von Prozessen erforderlich werden könnte, was nicht im Interesse des gesamten Arbeitslebens liege. Eine solche Unzahl von Prozessen zu verhindern, war nach Auffassung des Senats, da der Gesetzgeber auf diesem Gebiet nicht regelnd eingegriffen hat, Aufgabe der Gerichte.

Anders liegt der Fall, wenn auf diesem Gebiete bereits die Tarifvertragsparteien tätig geworden sind (so auch Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S. 256 ff.). Die Tarifpartner können selbst eine Ordnung schaffen, deren Fehlen angesichts des Nichtvorliegens umfassender kollektiver Regelungen dieser Frage in der privaten Wirtschaft Anlaß zur Rechtsprechung des Senats gewesen ist. Hier ist also eine Korrektur oder Lückenausfüllung durch die Gerichte nur dann erforderlich, wenn ein Tarifvertrag die Grenzen der Tarifautonomie überschreitet, indem er entweder gegen Grundrechte, insbesondere Art. 12 Grundgesetz, oder gegen gesetzliche Verbote, insbesondere § 134 BGB, verstößt. An diese Vorschriften sind allerdings auch die Tarifpartner gebunden.

Auf der anderen Seite sind jedoch die Tarifpartner kraft staatlicher Anerkennung durch das Tarifvertragsgesetz Träger der Tarifautonomie. Es ist deshalb notwendig, ihnen weitergehende Befugnisse einzuräumen als den Partnern des Einzelarbeitsvertrages. Ein Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifpartner muß möglichst vermieden werden. Er würde nur durch einen klaren Verstoß der vorbezeichneten Art gerechtfertigt werden. Ein solcher Verstoß kann aber im Streitfall nicht festgestellt werden. Denn der Senat hat, wie betont, selbst bei einzelvertraglichen Vereinbarungen lediglich ausgesprochen, daß die von ihm aufgezeigten Grenzen für den Regelfall gelten, aber in Ausnahmefällen anders gesetzt werden können.



Wenn im Streitfall die Tarifvertragspartner diese vom Senat für Einzelabreden gezogenen Grenzen nicht genau eingehalten haben, so ist ihre Überschreitung doch geringfügig. Sie berechtigt nicht dazu, den Tarifvertrag für unwirksam zu erklären. Vielmehr muß von seiner Gültigkeit ausgegangen werden, so daß nicht geprüft zu werden braucht, ob bei einer Nichtigkeit der streitigen Tarifregelung etwa eine Gesamtnichtigkeit anzunehmen wäre, so daß überhaupt kein Anspruch auf Zahlung einer Gratifikation entstanden wäre.

4. In erster Instanz hat die Klägerin noch geltend gemacht, dem Abzug der Klageforderung vom März-Gehalt stehe ein Aufrechnungsverbot in Verbindung mit der Vorschrift über die Unpfändbarkeit von Lohnforderungen wenigstens teilweise entgegen. Nach dem angefochtenen Urteil, das auf die Schriftsätze nicht Bezug nimmt, hat sie diese Einwendung in zweiter Instanz nicht aufrecht erhalten. Gleichwohl müßte ihrem früheren Vortrag auch jetzt noch nachgegangen werden, wenn er einen schlüssigen Verstoß gegen die Pfändungsschutzbestimmungen ergäbe. Denn diese sind als arbeitsrechtliche Schutzvorschriften unabdingbar und unverzichtbar.

Der Vortrag der Klägerin reicht jedoch nicht aus, um einen Verstoß gegen die Pfändungsschutzbestimmungen als vorliegend annehmen zu können. Sie ist verheiratet und hat ein Kind. Ihr Ehemann war z. Z. des Ausscheidens der Klägerin aus dem Dienst des beklagten Landes Referendar, bezog also ebenfalls ein Einkommen. Die Klägerin hätte deshalb schon vortragen müssen, daß gleichwohl die Pfändungsgrenzen nicht beachtet worden wären. Ein solcher Vortrag fehlt jedoch. Da die Klägerin weder in zweiter noch in dritter Instanz auf diese Frage zurückgekommen ist, muß der Senat davon ausgehen, daß sich die Klägerin auf einen Verstoß gegen die Pfändungsschutzvorschriften nicht berufen kann.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Wichmann

Schulte

Schumacher



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

