

Aktenzeichen: 5 AZR 528/79

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 30. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für das
private Versicherungsgewerbe vom 25. November 1974/
8. Juni 1976 in der am 1. April 1977 geltenden Fassung
§ 3 Nr. 3

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 528/79

2 Sa 133/78 Baden-Württemberg

Verkündet am
30. Oktober 1981

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. März 1979 - 2 Sa 133/78 - 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 !

- 2 -



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



Tatbestand:

Die beiderseits tarifgebundenen Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber, ob die Klägerin einen Anspruch hat auf eine Sonderzahlung nach § 3 Nr. 3 des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe vom 25. November 1974/8. Juni 1976 in der am 1. April 1977 geltenden Fassung (MTV). Diese Vorschrift hat, soweit hier interessierend, folgenden Wortlaut:

"Außer den Bezügen, deren Höhe im Gehaltstarifvertrag geregelt ist, erhalten die Arbeitnehmer, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag festgesetzte Gehalt zuzüglich der tariflichen Zulagen nicht um mehr als 10 % übersteigen, im letzten Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung in Höhe von 80 % eines Bruttomonatsgehalts.

Der Anspruch auf Sonderzahlung entsteht nach Überführung eines etwaigen Probearbeitsverhältnisses in ein festes Arbeitsverhältnis, dann aber rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. ...

Arbeitnehmer, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, haben keinen Anspruch - auch nicht anteilig - auf die Sonderzahlung. ..."

Die Klägerin war vom 1. Juli bis 31. Dezember 1977 bei der Beklagten als Aushilfe für einen erkrankten Mitarbeiter in der Abteilung Rechnungswesen/Vertreterabrechnung tätig. Der Beschäftigung lagen zwei gleichlautende schriftliche Arbeitsverträge für die Zeit vom 1. Juli bis 30. September 1977 und vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1977 zugrunde. Darin war vereinbart, daß nach Ablauf des jeweils genannten Zeitraumes das Arbeitsverhältnis ende, ohne daß es einer Kündigung bedürfe. Ferner war bestimmt, daß das Aushilfsarbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden könne.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28. Oktober 1977 zum 31. Dezember 1977.

Die Klägerin, die mit ihrer Klage zunächst mehrere tarifliche Ansprüche verfolgt hatte, verlangt nunmehr in der Revisionsinstanz nur noch die Sonderzahlung nach § 3 Nr. 3 MTV in der unstreitigen Höhe von 1.656,-- DM brutto.



- 3 -

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe in einem festen Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden und deshalb einen Anspruch auf die Sonderzahlung erworben. Diesem Anspruch stehe die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung nicht entgegen, da das Arbeitsverhältnis ohnehin durch Zeitablauf mit dem 31. Dezember 1977 geendet hätte. Wegen der Befristung des Arbeitsverhältnisses sei eine fristgerechte Kündigung ausgeschlossen.

Die Klägerin hat, soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.656,-- DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 31. Dezember 1977 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, daß an Angestellte, die in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig seien, keine Sonderzahlung zu leisten sei. Denn die Sonderzahlung sei nur an Arbeitnehmer in einem festen Arbeitsverhältnis zu gewähren. Darunter sei ein auf unbestimmte Dauer abgeschlossenes Arbeitsverhältnis zu verstehen. Dem Anspruch auf Sonderzahlung stehe auch entgegen, daß das zweite befristete Arbeitsverhältnis bereits gekündigt gewesen sei, als die Sonderzahlung fällig geworden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich des jetzt noch geltend gemachten Klageanspruchs abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Anspruch auf Sonderzuwendung weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat der Klägerin die begehrte Sonderzahlung zu Recht nicht zuerkannt.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe anzuwenden. Von dem persönlichen Geltungsbereich des MTV sind nach § 1 Abs. 2 Buchst. a nur solche Arbeitnehmer ausgeschlossen, die ihre Tätigkeit aushilfsweise nicht länger als drei Monate

- 4 -



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



- 4 -

ausüben. Die Klägerin hat jedoch fortlaufend sechs Monate als Aushilfe bei der Beklagten gearbeitet. Es kommt nicht darauf an, daß dies aufgrund zweier, jeweils auf drei Monate befristeter Arbeitsverträge geschah. Entscheidend ist die Dauer der Aushilfstätigkeit insgesamt.

2. Der Klägerin steht die begehrte Sonderzuwendung jedoch deshalb nicht zu, weil sie die in § 3 Nr. 3 MTV niedergelegten Leistungsvoraussetzungen nicht erfüllt.

a) Nach dieser Vorschrift entsteht der Anspruch auf die Sonderzahlung nach Überführung eines etwaigen Probearbeitsverhältnisses in ein festes Arbeitsverhältnis, dann aber rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Darüber, ob die Sonderzuwendung auch für auf Zeit angelegte Aushilfsarbeitsverhältnisse zu gewähren ist, ist in dieser Vorschrift nichts gesagt. Dies ist daher durch Auslegung zu ermitteln.

b) Die Auslegung einer Tarifnorm unterliegt der selbständigen Beurteilung durch das Revisionsgericht; es gelten die für Gesetze maßgebenden Auslegungsgrundsätze (BAG AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung [zu 1 der Gründe]). Dabei sind auch Sinn und Zweck der Regelung mitzuberücksichtigen, soweit sie in der Tarifnorm einen erkennbaren Ausdruck gefunden haben (BAG AP Nr. 116 zu § 1 TVG Auslegung).

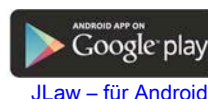
c) Der Sinn und Zweck einer Sonderzuwendung ist in erster Linie aus den Voraussetzungen zu ermitteln, von deren Erfüllung diese Leistung in der Zusage abhängig gemacht worden ist (BAG AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation mit zahlreichen Hinweisen).

Die hier streitige Sonderzahlung hat zwar in erster Linie Entgeltcharakter. Dies ergibt sich schon daraus, daß die Leistungsvoraussetzungen in der Vorschrift des Manteltarifvertrages geregelt sind, die sich mit dem Arbeitsentgelt beschäftigt. Die Leistung stellt ab auf die Tätigkeit im zweiten Kalenderhalbjahr. Diese Voraussetzung wird auch von der Klägerin erfüllt; sie war während des gesamten Bezugszeitraumes im Jahre 1977 für die Beklagte tätig.

- 5 -



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



Gleichwohl ist mit der Sonderzuwendung auch eine Bindungswirkung gewollt. Denn von der Leistung ausgenommen sind Arbeitnehmer, solange sie in einem Probearbeitsverhältnis stehen, und ferner Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist. Aus dieser Regelung ist zu entnehmen, daß für ein Arbeitsverhältnis, das wie hier den Bezugszeitraum nicht überschreitet, eine Sonderzahlung nicht gewährt werden sollte.

Es kommt mithin nicht darauf an, ob ein befristetes Arbeitsverhältnis als "festes" Arbeitsverhältnis im Sinne des § 13 Nr. 3 Abs. 2 des MTV anzusehen und der Begriff "festes" Arbeitsverhältnis lediglich als Gegensatz zu einem Probearbeitsverhältnis zu betrachten ist. Maßgeblich ist vielmehr, daß ein nur zur Aushilfe für eine bestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis von vornherein nicht ein solches ist, in dem durch Sonderzahlungen Bindungen bewirkt werden können, wie es dem Sinn und Zweck der Leistung entspricht.

3. Da der Klägerin somit schon deshalb ein Anspruch auf die Sonderzuwendung nicht zusteht, weil sie die nach dem Manteltarifvertrag erforderlichen Leistungsvoraussetzungen nicht erfüllt, kommt es nicht mehr darauf an, ob die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung als anspruchsvernichtend anzusehen ist. Aus diesem Grunde braucht auch nicht erörtert zu werden, ob und wieweit die in dem Urteil des erkennenden Senats vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 287/77 - (BAG 31, 113 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifiaktion) entwickelten Rechtsgrundsätze auf den vorliegenden Fall anzuwenden wären.

Dr. Thomas

Werner

Dr. Heither

Dr. Schönherr

Michels-Holl



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

