

Für das Nachschlagwerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetze: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über eine
Zuwendung für Angestellte vom 21. Dezember 1973,
abgeschlossen zwischen dem Landschaftsverband
Westfalen-Lippe einerseits und den Gewerkschaf-
ten ÖTV und DAG andererseits; § 1 Abs. 1 Nr. 3

Leitsätze:

1. Ein auf eigenen Wunsch mit Ablauf des 31. März
ausscheidender Angestellter ist "in der Zeit
bis einschließlich 31. März" ausgeschieden und
hat daher keinen Anspruch auf die Zuwendung für
das vorhergehende Kalenderjahr nach dem Tarif-
vertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom
21. Dezember 1973.
2. "Auf eigenen Wunsch" scheidet auch der Ange-
stellte aus, dessen befristetes Arbeitsverhält-
nis durch den Ablauf der Frist endet, sofern
die Befristung des Arbeitsvertrages auf seine
Veranlassung vereinbart wurde.

Aktenzeichen: 5 AZR 551/77

- Urt. - des BAG vom 31. Januar 1979 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 551/77

2 Sa 132/77 Hamm

Verkündet am
31. Januar 1979

gez. 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 31. Januar 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Schumacher für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. Mai 1977
- 2 Sa 132/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat die Klägerin zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die tarifgebundenen Parteien streiten über die Auslegung von § 1 Abs. 1 Nr. 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte vom 21. Dezember 1973, abgeschlossen zwischen dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits (Zuwendungs-TV).

Die Klägerin war nach Ablegung ihrer Prüfung im Jahre 1970 als Krankenschwester an verschiedenen Krankenhäusern, zuletzt in der Medizinischen Universitätsklinik M , tätig. Unter dem 26. Oktober 1975 bewarb sie sich bei dem Westfälischen Landeskrankenhaus in M , deren Träger der Beklagte ist. In dem Bewerbungsschreiben führt sie u.a. aus:

"Da ich für den April 1977 einen Platz an einer Schwesternhochschule habe, die in ihren Aufnahmebedingungen ein einjähriges Praktikum als Schulassistentin fordert, bitte ich Sie, meine Bewerbung in Erwägung zu ziehen.

...

Ich könnte zum 1. April 1976 meinen Dienst bei Ihnen beginnen."

Das Krankenhaus teilte diese Bewerbung der Haupt- und Personalabteilung des Beklagten mit Schreiben vom 11. Dezember 1975 mit; in diesem Schreiben heißt es u.a.:

"Z.Zt. ist Frau R. bei den Universitätskliniken M als Krankenschwester (Kr V) auf der Intensivstation beschäftigt.

Die Ableistung des einjährigen Schulassistentinnen-Praktikums an der Uniklinik M ist nach Angabe von Frau R. nicht möglich, da eine entsprechende freie Stelle dort nicht vorhanden ist.

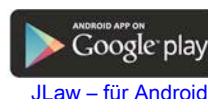
...

Da die am hiesigen Landeskrankenhaus tätigen 2 Schulassistenten in absehbarer Zeit wegen des Besuchs des Ausbildungslehrganges an der Pflegehochschule in Kaiserswerth ausfallen, wird die Einstellung von Frau R. als Schulassistentin für erforderlich gehalten, zumal die Schule für Krankenpflegehilfe und die Krankenpflegeschule z.Zt. mit 173 Schülern besetzt ist..."

- 3 -



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



- 3 -

Der Beklagte stellte die Klägerin daraufhin für die Zeit vom 1. April 1976 bis 31. März 1977 als Schulassistentin ein. Sie erhielt ein monatliches Gehalt von 1.879,03 DM brutto. Nach § 2 des zwischen den Parteien abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrages regelte sich das Arbeitsverhältnis nach den von dem Beklagten für seine Angestellten geschlossenen Tarifverträgen.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit Ablauf des 31. März 1977. Ab 1. April 1977 begann die Klägerin ihr Studium an dem staatlich anerkannten Fortbildungszentrum für Krankenpflege im Berufsfortbildungswerk des DGB GmbH in Frankfurt/M.

Die Klägerin begehrt die Zahlung der Zuwendung für das Jahr 1976 nach dem Zuwendungs-TV. § 1 Abs. 1 dieses Tarifvertrages lautet:

Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist und
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Medizinalassistent, Praktikant, Lernschwester, Lernpfleger oder als Schülerin oder Schüler in der Krankenpflegehilfe im öffentlichen Dienst gestanden hat oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate beim Landschaftsverband 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.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, der Beklagte sei verpflichtet, ihr für das Jahr 1976 die tariflich vorgesehene, der Höhe nach unstreitige Zuwendung zu zahlen, da sie die in dem Zuwendungs-TV vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen erfülle und insbesondere nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei.



- 4 -

Die Klägerin hat demgemäß beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, an sie 1.879,03 DM
brutto nebst 4 % seit dem 27. 12. 1976 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er vertritt die Auffassung, daß die Klägerin auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, weil der Arbeitsvertrag auf ihr Verlangen befristet worden sei. Er, der Beklagte, sei durchaus bereit gewesen, die Klägerin über das vereinbarte Jahr hinaus auf unbestimmte Zeit zu beschäftigen.

In beiden Vorinstanzen ist die Klägerin unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die tarifliche Zuwendung für das Kalenderjahr 1976, da sie auf eigenen Wunsch mit Ablauf des 31. März 1977 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden ist.

1. Nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 des Zuwendungs-TV erhält ein Angestellter die Zuwendung nur, wenn er "nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres" auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist. Diese Voraussetzung erfüllt ein Angestellter dann nicht, wenn er - wie die Klägerin - mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres sein Arbeitsverhältnis beendet. Der Tarifvertrag ist vielmehr so auszulegen, daß der Angestellte, will er den Zuwendungsanspruch behalten, über den 31. März hinaus im Arbeitsverhältnis gestanden haben muß.

Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 31. März 1976 (BAG 18, 217 [219] = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 der Gründe]) einen insoweit gleichlautenden Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte vom 24. November 1964 in gleicher Weise ausgelegt und sich hierbei auf den allgemeinen Sprachgebrauch sowie den übereinstimmenden Willen der Tarif-

- 5 -



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



- 5 -

vertragsparteien berufen. An dieser Auslegung wird auch für den vorliegenden Zuwendungs-TV festgehalten. Es ist davon auszugehen, daß den Tarifpartnern bei Abschluß dieses Tarifvertrages am 21. Dezember 1973 die genannte Auslegung der fraglichen Tarifklausel durch das Bundesarbeitsgericht bekannt war. Wenn sie daher eine wortgleiche Formulierung in ihrem Tarifvertrag verwendet haben, muß angenommen werden, daß auch die Rechtsfolge, wie sie sich nach der Auslegung des Senats ergibt, ihrem Willen entsprach.

Gegen diese Auslegung spricht auch nicht das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 5. Mai 1970 - II C 10/68 (NJW 1970, 2227 = ZBR 1970, 362). Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, daß ein "mit Ablauf des 31. März 1965" aus dem Hessischen Landesdienst ausscheidender Beamter nicht "in der Zeit bis einschließlich 31. März" (so der Wortlaut des der Entscheidung zugrunde liegenden Hessischen Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 21. Dezember 1964 [GVBl. I, 247]) ausgeschieden ist. Das mit Ablauf des 31. März zu Ende gehende Dienstverhältnis fülle den abgelaufenen Tag noch voll aus, so daß nicht auch nur eine letzte Zeiteinheit des abgelaufenen Tages denkbar sei, während deren das Beamtenverhältnis nicht mehr bestanden habe.

Der Senat hat nicht darüber zu befinden, ob diese für das Beamtenrecht vorgenommene Auslegung gerechtfertigt ist. Eine hiervon unterschiedliche Auslegung im Arbeitsrecht verstößt jedoch schon wegen der unterschiedlichen Ausgangslage nicht gegen das Gebot der Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung. Wie das Bundesverwaltungsgericht vielmehr betont, hat der Beamte die Möglichkeit jederzeitigen Ausscheidens, während der Arbeitnehmer an bestimmte Kündigungsfristen gebunden ist. Würde man die vom Senat getroffene Auslegung auf das Beamtenrecht übertragen, hätte dies zur Folge, daß der Beamte, um den Zuwendungsanspruch zu behalten, lediglich einen einzigen weiteren Tag nach dem 31. März im Dienst verbleiben müßte. Daß dies der Gesetzgeber gewollt haben könnte, wird vom Bundesverwaltungsgericht verneint.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Eine völlig andere Wirkung hat das Verbleiben eines Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis über den 31. März hinaus; der Arbeitnehmer muß in diesen Fällen die Kündigungsfristen einhalten, regelmäßig also mindestens bis zum Ende des Monats April bei dem bisherigen öffentlichen Arbeitgeber weiterarbeiten. Diese unterschiedlichen Auswirkungen einer Fortsetzung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses über den 31. März hinaus können eine unterschiedliche Auslegung gleichlautender Klauseln im Arbeits- und Beamtenrecht rechtfertigen.

2. Die Klägerin ist auch auf eigenen Wunsch bei der Beklagten ausgeschieden. Zu Unrecht meint die Revision, gegen diese Annahme spreche die Tatsache, daß die Klägerin in einem befristeten Arbeitsverhältnis gestanden habe.

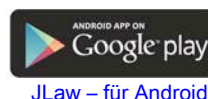
a) Schon seinem Wortlaut nach stellt der Zuwendungs-TV nicht auf eine bestimmte Form des Ausscheidens ab, sondern allein darauf, auf wessen Wunsch das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Ob dieser Wunsch in einer Kündigung zum Ausdruck kam, oder ob ihm durch einen Aufhebungsvertrag entsprochen wurde, ist dabei unerheblich. Auf eigenen Wunsch scheidet ein Arbeitnehmer aber auch dann aus, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf sein Ende findet und die Befristung des Arbeitsvertrages auf Verlangen des Arbeitnehmers vorgenommen worden ist.

b) Zwar weiß der Arbeitgeber bei einem befristeten Arbeitsverhältnis von vornherein, daß der Arbeitnehmer nicht über den 31. März des folgenden Jahres hinaus für ihn tätig sein wird. Das Ausscheiden zu diesem Zeitpunkt ist ihm bereits bei Vertragsabschluß bekannt. Gleichwohl fällt auch der Ablauf einer auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbarten Frist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses unter § 1 Abs. 1 Nr. 3 Zuwendungs-TV. Die in dem Tarifvertrag geregelte Zuwendung ist nicht nur Entgelt für die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung und damit vergangenheitsbezogen. Sie soll 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 eine vorherige Beendigung von dem Arbeitnehmer nicht veranlaßt wird

- 7 -



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



und von ihm auch nicht zu vertreten ist, verzichtet der Tarifvertrag auf die zukunftsbezogene Voraussetzung, und der Arbeitnehmer behält den Zuwendungsanspruch.

Diese Auslegung des Tarifvertrags hält sich im Rahmen der Rechtsprechung des Senats; danach sind Bindungsklauseln in Gratifikationszusagen dann nicht anwendbar, wenn der Arbeitnehmer die zukunftsbezogene Voraussetzung seines Gratifikationsanspruchs nur deswegen nicht erfüllen kann, weil ihm eine Weiterarbeit über den in der Zusage vorgesehenen Stichtag aus Gründen, auf die er keinen Einfluß hat, nicht möglich ist. Dies hat der Senat im Falle einer betriebsbedingten Kündigung vor Ablauf der Bindungsfrist entschieden (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 a der Gründe]; BAG AP Nr. 86 aaO [zu 3 der Gründe]); zu dem gleichen Ergebnis ist er aber auch in dem Fall gekommen, in dem das Arbeitsverhältnis infolge einer vom Arbeitnehmer nicht veranlaßten und von ihm nicht zu vertretenden Befristung endet (BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 287/77 [demnächst] AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II 3 der Gründe] - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Hieraus folgt, daß die Nichteinhaltung der Bindungsfrist jedenfalls dann zum Verlust des Zuwendungsanspruchs führt, wenn sie auf Gründen beruht, auf die der Arbeitnehmer Einfluß genommen hatte. Dies gilt für Kündigungen und Aufhebungsverträge ebenso wie für die Vereinbarung einer Befristung im Arbeitsvertrag.

c) Eine unterschiedliche Beurteilung der Anspruchsberechtigung je nach der Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auch deshalb abzulehnen, weil sie zu Differenzierungen führte, die sachlich nicht vertretbar wären. Ein Arbeitnehmer, der schon im Arbeitsvertrag eine Befristung bis zum 31. März des folgenden Jahres vereinbart hat, weil ihm für die Zeit danach ein Studienplatz zugesagt worden ist, darf nicht besser gestellt werden als ein Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis kurz nach Abschluß des Arbeitsvertrages zum gleichen Termin kündigt, weil er etwa erst dann von dem freiwerdenden Studienplatz erfährt. Wollte man hier nach der Form des Beendigungstatbestandes unterscheiden, würde man dem Zufall oder der Manipulation Einfluß auf Entstehung oder Wegfall der Anspruchsberechtigung einräumen.



d) Diese Auslegung des Zuwendungs-TV entspricht auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in ähnlich gelagerten Fällen. Wenn gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen den Wegfall oder die Entstehung von Ansprüchen an die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen vertragswidrigen Verhaltens knüpfen, hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß es nicht auf die Form, sondern auf den Anlaß der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ankommt (AP Nr. 1 zu § 75 HGB [zu III 3 c der Gründe]; AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe m. weiteren Nachw.]; BAG 18, 324 [328 f.] = AP Nr. 111 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 b und c der Gründe]). So ist auch im vorliegenden Falle der Wunsch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses unabhängig davon festzustellen und zu berücksichtigen, in welcher rechtlichen Form er verwirklicht wird.

Die von der Revision zitierte Entscheidung des Senats vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 624/75 - (AP Nr. 90 zu § 611 BGB Gratifikation [zu I der Gründe]) führt zu keinem anderen Ergebnis. Der dieser Entscheidung zugrundeliegende Sachverhalt ist mit dem des vorliegenden Rechtsstreits nicht vergleichbar. Der Tatbestand in jenem Falle läßt nicht erkennen, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart wurde.

3. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch der Klägerin vereinbart worden. Der Beklagte hat diesem Wunsch entsprochen, obwohl eine längere Beschäftigung der Klägerin als Schulassistentin möglich und seitens des Beklagten erwünscht gewesen wäre. Diese Feststellungen hat die Revision nicht angegriffen. Das angefochtene Urteil war daher zu bestätigen.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Schaub

Dr. Florack

Schumacher



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

