

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Lohntarifvertrag für die
 gewerblichen Arbeitnehmer der Zementindustrie in
 Nordrhein-Westfalen vom 16. Mai 1975: § 10

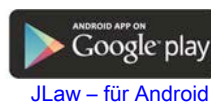
Leitsatz: Ein Arbeitnehmer, der während des ganzen maßgebli-
 chen Kalenderjahres arbeitsunfähig krank war, hat
 keinen Anspruch auf die Jahreszahlung nach § 10 des
 Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitneh-
 mer der Zementindustrie in Nordrhein-Westfalen vom
 16. Mai 1975.

Aktenzeichen: 5 AZR 685/77
Urteil des BAG vom 18. Januar 1978

LAG Düsseldorf



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



5 AZR 685/77

8 Sa 1088/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
18. Januar 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Döring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Juni 1977 - 8 Sa 1088/76 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1964 bei der Beklagten als Silowärter beschäftigt. Vom 22. Oktober 1974 bis zu seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten am 31. März 1976 war er ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Wegen des völligen Fehlens einer Arbeitsleistung lehnt die Beklagte es ab, dem Kläger für das Jahr 1975 eine Jahreszahlung nach § 10 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit anwendbaren Lohn-tarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Zementindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 16. Mai 1975 (LTV) zu gewähren. Die Tarifvorschrift lautet:

"§ 10 Jahreszahlung

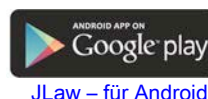
1. Arbeitnehmer, die bis zum 30.9. des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind und am 31.10. in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im November eine Jahreszahlung.
2. Die Jahreszahlung beträgt 173 Tariftundenlöhne auf der Basis der im Jahre der Auszahlung am 30. Juni geltenden Tarift-löhne.
3. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalender-jahr eingetreten sind, erhalten eine an-teilige Jahreszahlung nach folgender Staffel:

Eintritt im 1. Quartal	30 %	des vorste-henden Satzes
Eintritt im 2. Quartal	20 %	des vorste-henden Satzes
Eintritt im 3. Quartal	10 %	des vorste-henden Satzes
4. Der Errechnung wird die Tariflohngruppe IV zugrundegelegt, soweit die Arbeitneh-mer Anspruch auf die Tariflohngruppen I bis IV haben; der Errechnung wird die Tariflohngruppe V zugrundegelegt; so-weit die Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Tariflohngruppe V haben.
5. Auf die Jahreszahlung ist das Weihnachts-geld anrechenbar. Über die Anrechnung der

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

sonstigen tariflich nicht garantierten Zahlungen ist auf Verlangen einer Partei (Arbeitgeber oder Betriebsrat) betrieblich zu verhandeln.

6. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Jahreszahlung in dem Verhältnis gekürzt, in dem ihre persönliche Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit steht.
7. Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten eine anteilige Jahreszahlung. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ruht.
8. Fehlt ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres unentschuldigt dreimal oder infolge Krankheit achtmal, so mindert sich die Jahreszahlung für jeden darüber hinausgehenden Fehlzeitenfall um ein Zehntel. Betriebsunfälle bleiben unberücksichtigt.
9. Der Anspruch auf die Jahreszahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig gelöst hat.
10. Für Auszubildende gelten die vorstehenden Ziffern sinngemäß."

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die tarifliche Jahreszahlung für das Kalenderjahr 1975 in Höhe eines Monatslohnes. Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch stehe ihm nach § 10 LTV zu, obwohl er aus Krankheitsgründen im Jahre 1975 nicht gearbeitet habe. Der tariflichen Regelung sei nicht zu entnehmen, daß die Jahreszahlung von tatsächlich geleisteter Arbeit im Anspruchsjahr abhängig sei. Vielmehr habe die Jahreszahlung den Rechtscharakter einer Gratifikation.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
1.544,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen
seit dem 1. Dezember 1975 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet, die Jahreszahlung sei zusätzliches Arbeitsentgelt, mit dem die im auslaufenden Kalenderjahr geleisteten Dienste anerkannt werden sollten. Da der Kläger im Jahre 1975 überhaupt nicht gearbeitet habe, stehe ihm der Anspruch nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den eingeklagten Anspruch auf die tarifliche Jahreszahlung mit Recht daran scheitern lassen, daß der Kläger während des hier maßgeblichen Bezugszeitraums, nämlich im Kalenderjahr 1975, für die Beklagte keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Voraussetzung für eine tarifliche Jahresleistung ist nach § 10 Abs. 1 LTV, daß der Arbeitnehmer bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten ist und am 31. Oktober in einem Arbeitsverhältnis steht. Die Höhe der Jahreszahlung richtet sich gemäß § 10 Abs. 3 LTV nach dem Eintrittszeitpunkt. Wer erst im laufenden Kalenderjahr eingetreten ist, erhält nur eine prozentual gestaffelte Leistung je nach dem Eintrittsquartal. In den Genuß der vollen Jahresleistung von 173 Tarifstundenlöhnen kommen nur diejenigen Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn des laufenden Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis gestanden haben.

Der Kläger war bereits seit dem Jahre 1964 Arbeitnehmer der Beklagten, so daß er, sollte es allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommen, die volle tarifliche Jahreszahlung beanspruchen könnte. Setzt der Tarifvertrag dagegen auch eine Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsleistung in dem Kalenderjahr voraus, für das die Jahreszahlung zu leisten ist, dann steht dem Kläger der Anspruch nicht zu. Da die Tarifvertragsparteien diese Frage weder allgemein noch für den besonderen Fall langdauernder Krankheit ausdrücklich geregelt haben, bedarf es der Auslegung des Tarifvertrages, wobei maßgebend auf Sinn und Zweck der tariflichen Jahreszahlung abzustellen ist.

Zahlungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses haben grundsätzlich Entgeltcharakter. Das gilt auch für die hier in Rede stehende tarifliche Jahreszahlung. Mit einer solchen Sonderzahlung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Sie kann eine Anerkennung und damit eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit sein. Sie kann auch ein Entgelt für in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Sonderzahlung zugrunde liegen (zum Entgeltcharakter von Gratifikationen auch: BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 und 2 der Gründe] mit Anm. von Schwerdtner, AP Nr. 83, 84 und 86 aaO [zu 2]). Soll ausschließlich die vergangene Betriebstreue honoriert werden, dann kommt es für den Anspruch auf die Jahreszahlung allein auf die Dauer der rechtlichen Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betriebe seines Arbeitgebers an. Entsprechendes gilt, wenn mit der Sonderzahlung ein bestimmtes Maß an künftiger Betriebstreue erkaufte werden soll; in diesem Falle ist der rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Bindungszeitraums maßgebend. Stellt die Jahreszahlung dagegen eine zusätzliche Vergütung



- 6 -

für in dem betreffenden Kalenderjahr bereits geleistete Arbeit dar, dann kann sie demjenigen Arbeitnehmer nicht zugute kommen, der im Bezugszeitraum überhaupt nicht gearbeitet hat.

Es steht den Tarifvertragsparteien frei, wie sie eine solches Jahreszahlung ausgestalten, insbesondere welchen Zweck sie ihr beilegen wollen. Im Zweifel ist jedoch anzunehmen, daß mit einer derartigen Sonderzahlung mindestens auch im Bezugszeitraum geleistete Arbeit anerkannt und zusätzlich vergütet werden soll; denn im Vordergrund der beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis stehen der Einsatz der Arbeitskraft des Arbeitnehmers und die dafür vom Arbeitgeber zu entrichtende Vergütung. Auch in den Fällen, in denen kein so enges Gegenseitigkeitsverhältnis mehr besteht wie zwischen der in einem bestimmten Zeitabschnitt geleisteten Arbeit und dem dafür zu zahlenden Normallohn kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, die Arbeitgeberzahlung sei von jeder Beziehung zur Arbeitsleistung gelöst. Die bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses, die hier Voraussetzung für die tarifliche Jahreszahlung ist, wird normalerweise nicht wegen des bloß rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses honoriert, sondern im Hinblick auf die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber geleistete Arbeit. Daher muß im Zweifelsfalle die Auslegungsregel gelten, daß eine tarifliche Sondervergütung zumindest auch ein Entgelt für die während des Bezugszeitraums in nicht ganz unerheblichem Ausmaß geleistete Arbeit sein soll, sofern der Tarifvertrag nicht eindeutig etwas anderes ergibt. Dabei kann, wenn anderweitige Anhaltspunkte fehlen, eine Arbeitsleistung von mindestens zwei Wochen als nicht mehr ganz unerheblich angesehen werden.

Der vorliegende Tarifvertrag läßt nicht erkennen, daß die Jahreszahlung ausschließlich anderen Zwecken als der Anerkennung der im Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung dienen soll.

- 7 -



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



- 7 -

Aus § 10 Abs. 3 LTV ergibt sich zwar, daß mit der Jahreszahlung auch in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue belohnt werden soll. Nach dieser Tarifbestimmung erhält selbst derjenige Arbeitnehmer, der am 1. Januar des laufenden Kalenderjahres eingetreten ist und während des ganzen Jahres gearbeitet hat, nur 30 % der vorgesehenen Jahreszahlung; nur wer schon vor Beginn des Kalenderjahres eingetreten ist, kommt in den Genuß der vollen Jahreszahlung. Hieraus wird deutlich, daß ein wesentlicher Zweck der Zahlung auch in der Anerkennung vergangener Betriebstreue besteht. Daß sich darin aber Sinn und Zweck der Jahreszahlung erschöpfen und es auf eine Arbeitsleistung im laufenden Kalenderjahr überhaupt nicht ankommen sollte, kann der tariflichen Regelung nicht entnommen werden. Dagegen spricht auch die Vorschrift in § 10 Abs. 7 Satz 2 LTV, wonach Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ruht, nur eine anteilige Leistung erhalten. Wäre allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend, dann wäre diese Regelung systemwidrig.

Auch aus § 10 Abs. 8 LTV läßt sich nicht herleiten, daß das auf Krankheit beruhende Fehlen jeglicher Arbeitsleistung in dem maßgeblichen Kalenderjahr unschädlich sein soll. Dort ist bestimmt, daß, wenn ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr achtmal wegen Krankheit fehlt, die Jahreszahlung für jeden weiteren Fehlzeitenfall um ein Zehntel gekürzt wird. Bis zu acht Krankheitsfälle im Kalenderjahr sollen sich also auf den tariflichen Anspruch nicht auswirken. Dabei braucht hier etwaigen Bedenken gegen diese Regelung nicht nachgegangen zu werden. Jedenfalls haben die Tarifvertragsparteien offensichtlich nur an häufige kurze Krankheitszeiten gedacht, zwischen denen jeweils wieder gearbeitet wird. Wenn aber ab dem neunten Krankheitsfall eine Kürzung der Jahreszahlung um ein Zehntel eintreten und damit bei achtzehn Krankheitsfällen die Jahreszahlung ganz entfallen soll, so deutet auch dies darauf hin, daß ein

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

gewisses Maß an Arbeitsleistung in dem betreffenden Kalenderjahr vorausgesetzt wird.

Schließlich ergibt auch die in § 10 Abs. 5 LTV festgelegte Anrechenbarkeit des Weihnachtsgeldes auf die tarifliche Jahreszahlung nichts zugunsten des Klägers. Ebenso wie bei anderen Sonderzahlungen kann auch bei einer Weihnachtsgratifikation nicht ohne weiteres angenommen werden, daß hier jede Beziehung zu einer Arbeitsleistung in dem maßgeblichen Bezugszeitraum fehlt.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Seidensticker

Dr. Eck Döring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)