

Aktenzeichen: 5 AZR 763/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 29. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über die
Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkom-
mens im Baugewerbe vom 12. Mai 1977: §§ 2, 6, 7

- Leitsätze:
1. Im Zweifel soll mit einer tariflichen Sonderzahlung vorwiegend oder unter anderem im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden mit der Folge, daß der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum gar nicht oder jedenfalls nicht in nennenswertem Umfang gearbeitet hat.
 2. Ein Arbeitnehmer, der während des ganzen maßgeblichen Kalenderjahres und im Dezember des Vorjahres arbeitsunfähig krank war, hat keinen Anspruch auf einen Teil des 13. Monatseinkommens gemäß dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 12. Mai 1977 (im Anschluß an BAG AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation).



5 AZR 763/78

2 Sa 642/78 Hamm

Verkündet am
29. August 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

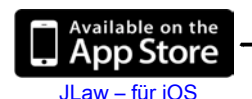
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Dahl für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. Juli 1978 - 2 Sa 642/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der 1948 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit 1967 als Maurer beschäftigt. Er hatte zuletzt einen Stundenlohn von 10,50 DM brutto. Seit dem 2. November 1976 ist der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Von der Beklagten erhielt er Lohnfortzahlung bis zum 13. Dezember 1976. Die Beklagte lehnt es ab, dem Kläger für das Jahr 1977 den Betrag von 378,-- DM als Teil eines 13. Monatseinkommens nach dem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Organisationszugehörigkeit anwendbaren Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 12. Mai 1977 (TV 1977) zu gewähren. In dem Tarifvertrag heißt es u.a.:

"§ 2

Anspruch

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe des 36fachen ihres in der Lohn­tabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes.
2. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr beginnt, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des in Nr. 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis am 30. November ununterbrochen drei Monate besteht.
3. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Januar des laufenden Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein



- 3 -

Zwölftel des in Nr. 1 genannten Betrages, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens ununterbrochen drei Monate bestanden hat.

§ 3

Fälligkeit

Die Beträge gemäß § 2 Nr. 1 und 2 sind zusammen mit dem Lohn für den Monat November, frühestens jedoch am 1. Dezember auszus zahlen; der Betrag gemäß § 2 Nr. 3 ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 6

Wehrpflichtige

Arbeitnehmer, die am 30. November Grundwehr- oder Ersatzdienst leisten, haben keinen Anspruch auf den Betrag aus § 2.

§ 7

Anrechenbarkeit

Der Betrag aus § 2 kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden."

Der Kläger ist der Auffassung, der Anspruch auf die Sonderzahlung stehe ihm nach dem Tarifvertrag zu, obwohl er aus Krankheitsgründen seit dem 2. November 1976 nicht gearbeitet habe. Der Anspruch auf die tarifliche Zuwendung sei von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung unabhängig; nach dem Tarifvertrag komme es nur auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 378,-- DM brutto nebst Zinsen zu zahlen.



- 4 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet, die nach dem Tarifvertrag zu gewährende Leistung sei eine den Normallohn ergänzende Zusatzleistung, die wie dieser die erbrachte Arbeitsleistung abgelten solle. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf die Jahresleistung, wenn er während des gesamten Bezugszeitraumes hindurch arbeitsunfähig krank gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat den eingeklagten Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung für das Jahr 1977 mit Recht daran scheitern lassen, daß der Kläger während des maßgeblichen Bezugszeitraumes - 1. Dezember 1976 bis 30. November 1977 - für die Beklagte keine Arbeitsleistung erbracht hat.

1. Die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Nr. 1 TV 1977 hat der Kläger erfüllt. Sein Arbeitsverhältnis hatte am 30. November 1977 länger als zwölf Monate bestanden. Die Parteien streiten allein darüber, ob die bloße Tatsache der Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung genügt oder ob darüber hinaus zu fordern ist, daß die Betriebszugehörigkeit während des Bezugszeitraums durch Arbeitsleistung aktualisiert worden ist.

2. Der Senat hat zu dieser Rechtsfrage in zwei zu ähnlichen Tarifverträgen ergangenen Urteilen



vom 18. Januar 1978 (AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; vgl. auch das Urteil des Senats vom 19. Mai 1976, AP Nr. 89 aaO) ausgeführt, daß es den Tarifvertragsparteien freisteht, welche Voraussetzungen sie für den Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung aufstellen wollen. Mit einer solchen Zahlung 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 oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder gemeinsam einer Sonderzahlung zugrunde liegen.

Soll vergangene Betriebstreue belohnt oder künftige Betriebstreue erkaufte werden, kommt es vor allem auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Bindungszeitraumes an. Wird die Sonderzahlung als zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit aufgefaßt, setzt der Anspruch außer dem bloßen Bestand des Arbeitsvertrages im Bezugszeitraum auch ein gewisses Maß an Arbeitsleistung voraus.

Der Senat hat sodann folgende Auslegungsregel aufgestellt: Im Zweifel soll mit einer derartigen Sonderzahlung vorwiegend oder unter anderem im Bezugszeitraum geleistete Arbeit anerkannt und zusätzlich vergütet werden mit der Folge, daß der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum gar nicht oder jedenfalls nicht in nennenswertem Umfang gearbeitet hat.

3. Der Senat hält nach erneuter Prüfung aus folgenden Gründen an dieser Auslegungsregel fest:

a) Wie schon in den Urteilen vom 18. Januar 1978 gesagt ist, stehen im Vordergrund der beiderseiti-



- 6 -

gen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis der Einsatz der Arbeitskraft des Arbeitnehmers und die dafür vom Arbeitgeber zu entrichtende Vergütung. Auch in den Fällen, in denen kein so enges Austauschverhältnis besteht wie zwischen der in einem bestimmten Zeitabschnitt geleisteten Arbeit und dem dafür zu zahlenden Nettolohn, kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, die Arbeitgeberzahlung sei von jeder Beziehung zur Arbeitsleistung gelöst. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird normalerweise nicht um ihrer selbst willen honoriert. Vergütet wird vielmehr die im Betrieb für den Arbeitgeber geleistete Arbeit.

b) Dies hängt zusammen mit einem Wandel in der Auffassung von der Rechtsnatur solcher Sonderzahlungen. Früher neigte man dazu, Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld als großzügige Sozialleistungen unter starker Betonung des Anlasses auf den Fürsorgegedanken zu gründen (so z. B. noch im Urteil des Senats vom 26. November 1964, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifliche Übung [zu 2 c der Gründe]). Heute sieht man in den Sonderzahlungen der verschiedensten Art losgelöst von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besondere Formen des Arbeitsentgelts (zu dieser Entwicklung z. B. Schwerdtner in seiner Anm. zu AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2] m. w.N.). Dem entspricht die zunehmende Tendenz, die Sonderzahlungen tariflich abzusichern, wie es auch in dem diesem Rechtsstreit zugrunde liegenden Tarifvertrag geschehen ist (vgl. dazu auch Nikisch, Anm. zu AP Nr. 51 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II 3]). Diese Entwicklung führt einerseits zu einer Verstärkung des Zahlungsanspruchs, andererseits aber auch zu einer

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

- 7 -



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



- 7 -

größeren Abhängigkeit von der erbrachten Arbeitsleistung.

c) Es kommt hinzu, daß eine Belastung des Arbeitgebers mit Zahlungsverpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die praktisch ein ganzes Jahr hindurch keine Arbeit leisten können, eine unerwünschte Tendenz auslösen könnte, die Arbeitsverträge solcher Arbeitnehmer aufzukündigen. Auch dies ist bei der Auslegung von Tarifverträgen zu bedenken.

d) Schließlich wäre aus Gründen der Rechtssicherheit selbst dann an der Auslegungsregel des Senats festzuhalten, wenn man der Meinung wäre, gleich gute Gründe ließen sich gegen diese auf dem Entgeltgedanken beruhende Regel anführen, etwa weil auch der arbeitsunfähige Arbeitnehmer aus Anlaß des Weihnachtsfestes erhöhte Aufwendungen hat (vgl. BAG AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 der Gründe] m.w.N.; BFH in BStBl. 1964 Teil III S. 558).

4. Wendet man diese Auslegungsregel auf den Tarifvertrag vom 12. Mai 1977 an, ergibt sich folgendes:

a) Die Tarifvertragsparteien haben die Frage weder allgemein noch für den Sonderfall der lang andauernden Krankheit ausdrücklich geregelt. Auch im übrigen finden sich für die Ansicht des Klägers bei einer am Wortlaut orientierten Auslegung in dem Tarifvertrag keine Anhaltspunkte. Wenn es in § 2 Nr. 1 TV 1977 heißt: "Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, haben", läßt sich daraus noch nicht folgern, daß die Arbeitsleistung während des Bezugszeitraums keine Rolle spielte. Wie ein Vergleich mit § 2 Nr. 2 und Nr. 3 TV 1977 deutlich



- 8 -

macht, wird damit lediglich gesagt, daß die volle Jahresleistung nur derjenige erhält, der dem Betrieb schon ein ganzes Jahr lang angehört hat, während bei kürzerer Betriebszugehörigkeit nur Teilleistungen nach dem Zwölftelungsprinzip vorgesehen sind.

b) Die Revision verweist zur Begründung ihrer Auffassung auf die Änderung des Wortlauts gegenüber § 2 Nr. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 7. Februar 1975, der wie folgt formuliert ist: "Arbeitnehmer, die a) am 30. November in einem Arbeitsverhältnis zu einem baugewerblichen Betrieb stehen und b) zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens 12 Monate ununterbrochen als Arbeitnehmer oder Auszubildender angehört haben, haben". Diese Änderung betrifft indessen nur die Frage, wie sich Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses auf den Anspruch auf die Jahresleistung auswirken. Für die hier zu entscheidende Frage läßt sich aus dem Unterschied der beiden Formulierungen nichts entnehmen.

c) Die etwas umständliche Bezeichnung "Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens" gibt keinen Aufschluß. Offenbar haben die Tarifvertragsparteien eine möglichst neutrale Formulierung gewählt, um zu vermeiden, daß aus der Verwendung eines Begriffs wie dem der "Gratifikation" rechtliche Folgerungen gezogen werden könnten. Die Bezeichnung spricht eher für das Entgeltprinzip.

5. Auch der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages vom 12. Mai 1977 ergibt nicht, daß die Tarifvertragsparteien den Anspruch auf die Sonderzahlung ohne Rücksicht darauf geben wollten, ob im Bezugsjahr Arbeit geleistet wurde oder nicht.



a) Der Regelung in § 2 Nr. 3 TV 1977 läßt sich zwar entnehmen, daß die Jahresleistung auch ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein soll. Bei angebrochenen Jahren ist der (Teil-)anspruch nur vorgesehen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet, nicht auch für den Fall, daß der Arbeitnehmer kündigt. Damit ist aber nicht gesagt, daß sich darin der Zweck der Sonderzahlung erschöpfen und es auf eine Arbeitsleistung im laufenden Kalenderjahr überhaupt nicht ankommen soll.

Wenn § 2 Nr. 2 TV 1977 auch Betriebsangehörige mit kurzer Betriebszugehörigkeit in den Genuß einer anteiligen Jahresleistung kommen läßt, so spricht das nur dafür, daß tatsächlich geleistete Arbeit zusätzlich entlohnt werden soll.

b) § 6 TV 1977 liefert für die Auffassung des Klägers ebensowenig eine Grundlage. Nach dieser Bestimmung haben Arbeitnehmer, die am 30. November Grundwehr- oder Ersatzdienst leisten, keinen Anspruch auf den in § 2 Nr. 1 TV 1977 genannten Betrag. Aus dieser Sonderregelung für Wehrpflichtige lassen sich auf die Rechtslage bei ganzjährig arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern keine Rückschlüsse ziehen. Allenfalls deutet § 6 TV 1977 darauf hin, daß nicht allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses für die Zahlung ausschlaggebend sein soll.

c) Schließlich führt die in § 7 TV 1977 bestimmte Anrechenbarkeit des in § 2 Nr. 1 genannten Betrages auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, zu keinem anderen Ergebnis. Ebenso wie bei anderen Sonderzahlungen kann auch bei einer Weihnachtsgratifikation nicht ohne weiteres



- 10 -

angenommen werden, daß jede Beziehung zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung in dem maßgebenden Bezugszeitraum fehlen kann. Anrechenbarkeit bedeutet außerdem nicht, daß die Anspruchsvoraussetzungen der einen und der anderen Leistung die gleichen sein müßten.

6. Nach allem hat nach dem Tarifvertrag vom 12. Mai 1977 der Kläger keinen Anspruch auf die Jahresleistung, weil er sowohl im Dezember 1976 wie auch das ganze Jahr 1977 hindurch arbeitsunfähig krank war. Hätten die Tarifvertragsparteien den Anspruch auch in einem solchen Falle geben wollen, hätten sie das im Tarifvertrag zum Ausdruck bringen müssen, wie es z. B. im Fall des ebenfalls am 29. August 1979 verkündeten Urteils 5 AZR 293/79 geschehen ist.

gez.: Dr. Hilger Dr. Fenge Schaub

Dr. Gundelach Dahl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)