

Aktenzeichen: 5 AZR 83/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 29. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über die
Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkom-
mens vom 7. Februar 1975

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 83/78

3 Sa 1091/77 Hamm

Verkündet am
29. August 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

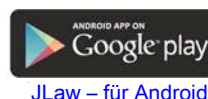
pp.

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 der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Dezember 1977 - 3 Sa 1091/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit 1965 als Motorenschlosser beschäftigt. Seit dem 5. Januar 1976 ist der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Deswegen lehnt die Beklagte es ab, dem Kläger für das Jahr 1976 den Betrag von 200,-- DM als Teil eines 13. Monateinkommens nach dem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 7. Februar 1975 (TV 1975) zu gewähren.

In dem Tarifvertrag heißt es u.a.:

"§ 2

Anspruch

1. Arbeitnehmer, die

- a) am 30. November in einem Arbeitsverhältnis zu einem gewerblichen Betrieb stehen und
- b) zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens zwölf Monate ununterbrochen als Arbeitnehmer oder Auszubildender angehört haben,

haben gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines Betrages von 200,-- DM.

- 2. Die unter a) genannte Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 20. November bis zum 30. November durch eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet worden ist.
- 3. Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 20. November, so hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat, den er seit dem 1. Januar des Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb beschäftigt

- 3 -

war, Anspruch auf ein Zwölftel des in § 2 genannten Betrages, wenn sein Arbeitsverhältnis zum Betrieb im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits ununterbrochen zwölf Monate bestanden hatte.

4. In den Fällen der Nummern 2 und 3 richtet sich der Anspruch auf Zahlung des Betrages gegen den Arbeitgeber, der die Kündigung ausgesprochen hat.

5.

§ 3

Fälligkeit

Der Betrag ist zusammen mit dem Lohn für den Monat November, frühestens jedoch am 1. Dezember auszusahlen.

§ 6

Wehrpflichtige

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

§ 7

Anrechenbarkeit

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

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Jahresleistung von 200,-- DM brutto für das Jahr 1976 nebst Zinsen. Er hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Nach ihrer Meinung hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

auf die Jahresleistung, der das ganze Jahr hindurch arbeitsunfähig krank war.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Nr. 1 TV 1975. Er stand am 30. November 1976 in einem Arbeitsverhältnis zu einem baugewerblichen Betrieb und gehörte zu diesem Zeitpunkt diesem Betrieb mehr als zwölf Monate ununterbrochen als Arbeitnehmer an. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt nur davon ab, ob dem Kläger der Anspruch deshalb zu versagen ist, weil er seit dem 5. Januar 1976, einem Montag, arbeitsunfähig krank war.

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) folgende Auslegungsregel entwickelt: 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.

Aufgrund dieser Auslegungsregel hat der Senat in seinem gleichfalls am 29. August 1979 verkündeten Urteil 5 AZR 763/78 zu dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monats-



- 5 -

einkommens im Baugewerbe vom 12. Mai 1977 erkannt, daß ein Arbeitnehmer, der während des ganzen maßgeblichen Kalenderjahres und im Dezember des Vorjahres arbeitsunfähig krank war, keinen Anspruch auf die Jahresleistung hat. Entgegen dem Landesarbeitsgericht, das allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abgestellt hat, geht der Senat für den hier maßgeblichen Tarifvertrag vom 7. Februar 1975 von demselben Grundsatz aus. Zur Begründung wird auf das Urteil 5 AZR 763/78 verwiesen.

Für den hier zu entscheidenden Sachverhalt kommt der Senat jedoch mit einer anderen Begründung zu demselben Ergebnis wie das Berufungsgericht.

3. In dem eben genannten Urteil 5 AZR 763/78 brauchte der Senat weder zu der Frage Stellung zu nehmen, von wann an ein Arbeitnehmer im Bezugszeitraum "nicht in nennenswertem Umfang" gearbeitet hat, noch zu der Frage, wie der Bezugszeitraum zu bemessen ist. Der Kläger war in jenem Fall sowohl im Dezember des Vorjahres wie während des ganzen Bezugsjahres arbeitsunfähig. In den Urteilen AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation hat der Senat, um der Praxis eine Richtlinie zu geben, ausgesprochen, wenn in dem jeweils maßgebenden Tarifvertrag anderweitige Anhaltspunkte fehlten, könne eine Arbeitsleistung von mindestens zwei Wochen im Bezugsjahr als nicht mehr ganz unerheblich angesehen werden. An dieser Richtlinie hält der Senat zumindest für Fälle der hier zur Entscheidung stehenden Art fest, in denen die tarifliche Jahresleistung ein Monatseinkommen nicht übersteigt.

4. Der Kläger hat in dem nach der tariflichen Regelung maßgeblichen Bezugszeitraum einen vollen Mo-



- 6 -

nat gearbeitet. Der Bezugszeitraum läuft nach dem Tarifvertrag vom 7. Februar 1975 vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des Jahres, für das die Zuwendung zu zahlen ist. Das ergibt sich aus § 2 Nr. 1 TV 1975. Der Tarifvertrag bestimmt den 30. November zum Stichtag und verlangt als Voraussetzung des Anspruchs auf die volle Jahresleistung, daß der Arbeitnehmer an diesem Stichtag dem Betrieb mindestens zwölf Monate ununterbrochen als Arbeitnehmer oder Auszubildender angehört hat. Der Tarifvertrag unterscheidet sich damit von anderen dem Senat bekannten vergleichbaren Tarifverträgen, in denen es beispielsweise heißt, daß die Zuwendung am Stichtag allen Arbeitnehmern gezahlt wird, die mit Ablauf des Kalenderjahres mindestens zwölf Monate dem Betrieb angehört haben.

Die Beklagte wendet ein, die Formulierung des § 2 Nr. 1 TV 1975 sage über den Bezugszeitraum nichts aus. Der 30. November habe deshalb festgelegt werden müssen, weil das 13. Monatseinkommen mit der Lohnzahlung für November – also vor der Weihnachtszeit – ausgezahlt werden solle (§ 3 TV). Rückschlüsse auf den Bezugszeitraum ließen sich allenfalls aus § 2 Nr. 3 TV 1975 ziehen. Im Fall des § 2 Nr. 3 TV erhalte der Arbeitnehmer die Zuwendung anteilig, und zwar 1/12 für jeden vollen Monat, den er seit dem 1. Januar des Kalenderjahres im Betrieb beschäftigt gewesen sei. Wenn der Bezugszeitraum vom 1. Dezember bis 30. November gehe, müsse es an dieser Stelle: 1. Dezember des Vorjahres heißen. Gehe man von einem Bezugszeitraum vom 1. Dezember bis 30. November des Jahres aus, so führe dies dazu, daß der Arbeitnehmer im Falle der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber stets 1/12 seines bis zum Ausscheiden erworbenen Anspruches auf ein 13.

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 -

Monatsgehalt verliere, nämlich für den Dezember des vergangenen Jahres.

Diese Erwägung hat den Senat nicht überzeugt. Er geht mit der Beklagten davon aus, daß der Stichtag des 30. November gewählt wurde, damit die Jahresleistung vor Weihnachten ausgezahlt wird. Das ist aber nur das Motiv der Tarifvertragsparteien und ändert nichts an dem Ergebnis.

Es trifft auch zu, daß § 2 Nr. 3 TV 1975 eine Unstimmigkeit enthält. Diese Unstimmigkeit besteht aber auch bei der Auslegung der Beklagten; darauf weist sie selbst hin. Die Tarifregelung berechnet einerseits die anteilige Zuwendung, die ein vor dem 20. November aufgrund einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung ausscheidender Arbeitnehmer erhält, nur nach den im jeweiligen Kalenderjahr - seit dem 1. Januar - verbrachten Monaten der Betriebszugehörigkeit. Andererseits setzt § 2 Nr. 3 TV 1975 voraus, daß das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits ununterbrochen zwölf Monate bestanden hat, greift mithin insoweit in das Vorjahr zurück.

§ 2 Nr. 3 TV 1975 ist nur zu verstehen, wenn man darin einen ersten Schritt zur Zwölftelung sieht: Für jeden vollen Beschäftigungsmonat gibt es 1/12 der Jahresleistung, aber nur für die Monate im laufenden Kalenderjahr. Der aufgrund einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung im Laufe des Kalenderjahres ausgeschiedene Arbeitnehmer, der nach § 2 Nr. 1 TV 1975 gar keinen Anspruch hätte, soll für die Beschäftigungsmonate, die er im laufenden Jahr aufzuweisen hat, je ein Zwölftel bekommen, wenn er wenigstens zwölf Monate dem Betrieb angehört hat. Der Bezugszeitraum, wie er sich aus § 2 Nr. 1 TV 1975 ergibt, ist damit nicht geändert.



- 8 -

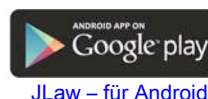
Daß die Auslegung des Senats zutreffend ist, bestätigt die weitere Entwicklung der Tarifverträge über die Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe. § 2 Nr. 3 des Nachfolgetarifvertrages vom 12. Mai 1977 setzt zwar für die anteilige Jahresleistung nur noch eine Dauer der Betriebszugehörigkeit von drei Monaten voraus. Die geschilderte Unstimmigkeit zwischen § 2 Nr. 1 und § 2 Nr. 3 ist in diesem Tarifvertrag aber noch nicht bereinigt. Dies ist erst in dem entsprechenden Tarifvertrag vom 11. Juli 1978 geschehen. § 2 Nr. 3 TV 1978 enthält eine Zwölftelungsregelung, die bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Monaten demjenigen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet, ein Zwölftel des vollen Betrages für jeden vollen Beschäftigungsmonat zubilligt, den er seit dem 1. Dezember des vergangenen Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt hat. Damit ist die volle Zwölftelungsregelung eingeführt. Dadurch, daß nach § 2 Nr. 3 TV 1978 die Zwölftelung nunmehr von dem 1. Dezember des Vorjahres an zu berechnen ist, wird zugleich bestätigt, daß § 2 Nr. 1 der verschiedenen Tarifverträge, der die Grundregelung der Sonderzahlung enthält, von einem Bezugszeitraum vom 1. Dezember des vergangenen Jahres bis zum 30. November des laufenden Kalenderjahres ausgeht.

Der Kläger hat in dem somit maßgeblichen Bezugszeitraum den ganzen Dezember 1975 im Betrieb der Beklagten gearbeitet; erst seit dem 5. Januar 1976 war er arbeitsunfähig krank. Das ist im Sinne der Rechtsprechung des Senats mehr als eine ganz unerhebliche Arbeitsleistung. Der eingeklagte Betrag steht ihm deshalb zu.

- 9 -



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



- 9 -

5. Es ist auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn der Kläger diesen Anspruch geltend macht. Die Grundsätze der Rechtsprechung über rechtsmißbräuchliches Urlaubsverlangen lassen sich nicht analog anwenden. Zum Urlaubsrecht hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß es rechtsmißbräuchlich sein kann, wenn ein Arbeitnehmer Urlaub verlangt, obgleich er im Urlaubsjahr nur wenige Tage gearbeitet hat. Dabei ist nach den Gesamtumständen des einzelnen Falles zu beurteilen, ob ein Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers besteht (BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch [zu 2 der Gründe] m.w.N.; AP Nr. 4 bis 7 aaO). Diese Grundsätze lassen sich auf den hier zu entscheidenden Fall schon deshalb nicht übertragen, weil es kein dem Erholungsbedürfnis entsprechendes Kriterium gibt. Die Tatbestände sind nicht vergleichbar.

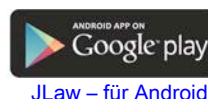
6. Nach allem war die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

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](#)