

Aktenzeichen: 5 AZR 952/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 18. März 1981

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Tarifverträge:
Bau; Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles
eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 12. Mai
1977 § 7

Leitsatz:

Stammarbeiterzulagen, die nach einer bestimmten Zeitdauer der Betriebszugehörigkeit bei persönlicher Zuverlässigkeit gewährt werden, sind auf den tariflich abgesicherten Teil eines 13. Monatseinkommens nach dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 12. Mai 1977 nicht anzurechnen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 952/78

6 Sa 1097/78 Düsseldorf

Verkündet am
18. März 1981

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. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Keller für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. August 1978 - 6 Sa 1097/78 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1957 als Maurer bei der Beklagten beschäftigt. Mit einem an den Gesamtbetriebsrat gerichteten Schreiben vom 15. Mai 1973 hat die Beklagte ab 1. Juni 1973 folgende Regelung in Kraft gesetzt:

- "1. Beginnend mit dem 1. Juni 1973 können gewerbliche Arbeitnehmer, bis einschl. Vorarbeiter, nach mindestens zweijähriger Zugehörigkeit zur Gesellschaft zum Stammarbeiter ernannt werden.
2. Die Ernennung erfolgt durch den Niederlassungsleiter bzw. bei Personal, welches keiner Niederlassung zugeordnet ist, durch den Abteilungsleiter.
3. Sofern Mitarbeitern aufgrund ihrer Verhaltensweise (Bummelei, Unzuverlässigkeit, Vernachlässigung der Sicherheitsvorschriften, unterdurchschnittliche Arbeitsleistung) der Status eines Stammarbeiters nicht zuerkannt oder wieder aberkannt werden soll, ist hierüber nach Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrates eine Niederschrift anzufertigen und den Personalakten beizufügen.
4. Im Dezember des Kalenderjahres, in dem die Ernennung zum Stammarbeiter erfolgt ist, erhalten diese, sofern sie sich zu diesem Zeitpunkt im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, für jeden vollen Monat, den sie als Stammarbeiter der Firma angehört haben, brutto DM 30,--, für ein volles Kalenderjahr brutto DM 360,--.
5. Nach fünfjähriger Zugehörigkeit erhöht sich dieser Betrag auf brutto DM 40,-- monatlich bzw. brutto DM 480,-- für ein volles Kalenderjahr.
6. Die Zahlung der Stammarbeiterzulage kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert, daß eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zumutbar ist.
7. Über die Ernennung zum Stammarbeiter und die Aberkennung dieses Status erfolgt eine schriftliche Mitteilung auf einheitlichen Formularen.
8. Bereits bestehende Stammarbeiterregelungen können fortgeführt oder durch diese Regelung ersetzt werden".

- 3 -



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



- 3 -

Mit einem weiteren Schreiben vom 15. Mai 1973 hat die Beklagte dem Gesamtbetriebsrat ferner mitgeteilt, daß die Poliere und Hilfspoliere, die zwei Jahre und länger der Gesellschaft angehören, ab 1973 75 % ihres Tarifgehaltes als Weihnachtsgratifikation (Poliere) bzw. ein um 400,-- DM brutto höheres Weihnachtsgeld als die übrigen Hilfspoliere erhalten.

Der mit Schreiben vom 29. August 1973 zum Stammarbeiter ernannte Kläger erhielt in den Jahren 1973 und 1974 eine Stammarbeiterzulage von jeweils 480,-- DM. Daneben zahlte die Beklagte ihm sowie allen anderen gewerblichen Arbeitnehmern in diesen Jahren noch eine Weihnachtsgratifikation von 200,-- bzw. 180,-- DM. Ob der Kläger auch im Jahre 1975 eine Weihnachtsgratifikation erhielt, ist zwischen den Parteien streitig.

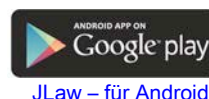
Am 1. Mai 1975 trat der Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 7. Februar 1975 in Kraft, wonach Arbeitnehmer, die am 30. November in einem Arbeitsverhältnis zu einem baugewerblichen Betrieb standen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört hatten, Anspruch auf Zahlung eines Betrages von 200,-- DM hatten, der zusammen mit dem Lohn für den Monat November, frühestens jedoch am 1. Dezember auszusahlen war. Gemäß § 7 dieses Tarifvertrages konnte dieser Betrag auf "betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben", angerechnet werden. Unter Hinweis auf diese Bestimmung kürzte die Beklagte im Jahre 1975 die Stammarbeiterzulage des Klägers um 200,-- DM. Der Kläger hat diesen Betrag erfolgreich eingeklagt. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung des zusprechenden Urteils ausgeführt, die Beklagte habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, weil sie die tarifvertragliche Leistung bei den übrigen Arbeitnehmern auf das betrieblich gezahlte Weihnachtsgeld angerechnet habe, während sie bei dem Kläger eine Verrechnung mit der Stammarbeiterzulage vorgenommen habe.

Nachdem der tarifliche Anspruch auf Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens durch Tarifvertrag vom

- 4 -



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



- 4 -

12. Mai 1977 auf das 36-fache des in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes erhöht worden war, hat die Beklagte im Jahre 1977 die Stammarbeiterzulage aller berechtigten Arbeitnehmer entsprechend gekürzt. Ein Weihnachtsgeld ist in diesem Jahr an die gewerblichen Arbeitnehmer unstreitig nicht mehr gezahlt worden. Von der dem Kläger zustehenden Stammarbeiterzulage von 480,-- DM zahlte die Beklagte ihm unter Anrechnung der tarifvertraglichen Leistung über ein 13. Monatseinkommen nur einen Betrag von 102,-- DM aus. Den Differenzbetrag von 378,-- DM hat der Kläger mit seiner Klage geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, eine Verrechnung der tariflichen Leistung mit der Stammarbeiterzulage dürfe nicht erfolgen, da sie weder den Rechtscharakter einer Weihnachtsgratifikation noch denjenigen eines 13. Monatsgehaltes habe. Die Stammarbeiterzulage könne nicht als Weihnachtsgratifikation gelten, weil jedenfalls zunächst noch ein zusätzliches Weihnachtsgeld gezahlt worden sei. Da die Stammarbeiterzulage in dem Schreiben der Beklagten an den Gesamtbetriebsrat vom 15. Mai 1973 als eine Art Treue- und Leistungsprämie qualifiziert worden sei, sei sie auch nicht einem 13. Monatsgehalt gleichzustellen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 378,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und behauptet, die Entstehungsgeschichte der Regelung über Stammarbeiterzulagen weise Parallelen zur Weihnachtsgeldregelung auf. Der Betriebsrat habe seinerzeit die Einführung einer Stammarbeiterzulage gefordert als Ausgleich für das vergleichsweise höhere Weihnachtsgeld der Angestellten. Daß ein Zusammenhang mit der Weihnachtsgratifikation bestehe, zeige sich auch darin, daß gleichzeitig mit der Einführung der Stammarbeiterzulage das Weihnachtsgeld der Poliere und Hilfspolier mit zweijähriger Betriebszugehörigkeit erhöht worden sei. Die Stammarbeiterzulage stimme, was die Anspruchsvoraussetzungen

- 5 -



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



und die Zahlungsmodalitäten (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Einmalzahlung, Fälligkeit, Quotelung, Entfall bei Kündigung vor Fälligkeit) anbetreffe, auch mit der tariflichen Regelung des 13. Monatseinkommens in wesentlichen Punkten überein. Zweck und Charakter dieser Zahlungen seien daher gleichartig.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Der nach § 2 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatsgehalts im Baugewerbe vom 12. Mai 1977 zu zahlende Betrag kann nicht gemäß § 7 dieses TV auf die Stammarbeiterzulage angerechnet werden.

I. Nach § 7 des Tarifvertrages kann der tariflich abgesicherte Teil eines 13. Monatsgehalts auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Anrechenbarkeit verneint und ausgeführt, die Anrechnungsklausel sei eng auszulegen; es seien nur Zahlungen anzurechnen, die als Weihnachtsgeld oder 13. Monatseinkommen deklariert seien oder diesen Charakter hätten. Es komme lediglich darauf an, ob es sich bei der Stammarbeiterzulage um eine Weihnachtsgratifikation oder um ein 13. Monatsgehalt handele, d.h. ob sie trotz anders lautender Bezeichnung im Grunde den Charakter einer Weihnachtsgratifikation oder eines 13. Monatseinkommens habe. Mit der Einbeziehung sonstiger Zahlungen mit gleichem Charakter in die Anrechnungsmöglichkeit hätten die Tarifvertragsparteien klarstellen wollen, daß es nicht auf die Bezeichnung der betrieblichen Sonderleistungen, sondern auf deren Motivation und Zielsetzung ankomme. Aus dem Schreiben an den Gesamtbetriebsrat vom 15. Mai 1973 ergebe sich, daß für die Beklagte



- 6 -

bei Einführung der Stammarbeiterzulage Elemente der Leistungs- und Treueprämie im Vordergrund gestanden hätten.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer rechtlichen Überprüfung stand.

1. Bei der Auslegung von Tarifnormen ist von deren Wortlaut auszugehen. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Auf den den tariflichen Regelungen zugrunde liegenden Willen der Tarifvertragsparteien kommt es nur insoweit an, als dieser in dem Tarifvertrag einen noch erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAG AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung).

Die Anrechnungsklausel läßt eine Anrechnung nur in drei Fällen betrieblicher Leistungen zu, nämlich beim Weihnachtsgeld, beim 13. Monatseinkommen und bei Zahlungen, die den Charakter eines Weihnachtsgeldes oder eines 13. Monatseinkommens haben. Nach diesem Wortlaut kommt es lediglich darauf an, ob es sich bei der Stammarbeiterzulage um eine Zahlung handelt, die trotz anders lautender Bezeichnung eine Weihnachtszuwendung oder ein 13. Monatsgehalt ist oder den Charakter einer dieser Leistungen hat. Dies ist im Einzelfall zu untersuchen, ohne daß es dabei auf eine enge oder weite Auslegung der Tarifvertragsklausel ankommt. Durch die Einbeziehung sonstiger Zahlungen mit dem Charakter eines Weihnachtsgeldes oder eines 13. Monatseinkommens in die Anrechnungsmöglichkeit ist klar gestellt, daß es nicht auf die Bezeichnung der betrieblichen Sonderleistungen, sondern auf deren Anlaß und Zielsetzung ankommen sollte. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß betriebliche Sonderleistungen, die vom Arbeitgeber freiwillig aus Anlaß des Weihnachtsfestes oder als zusätzliches 13. Monatsgehalt in der Vergangenheit gezahlt wurden, die verschiedenartigsten Bezeichnungen führen konnten, wie Jahresabschlußvergütung, Sonderzahlung, Jahreszahlung oder einfach nur Zuwendung. Bei der Prüfung der Frage, ob eine betriebliche Leistung den Charakter einer Weihnachtsgratifikation oder eines 13. Monatseinkommens hat, ist daher darauf abzustellen, was üblicherweise unter Weihnachtsgrati-

- 7 -



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



fikation oder unter einem 13. Monatseinkommen verstanden wird und hierbei kommt es wieder wesentlich darauf an, aus welchem Motiv derartige Sonderzuwendungen gezahlt wurden.

2.a) Bei dem Weihnachtsgeld handelt es sich um eine Sonderzuwendung, die neben der Arbeitsvergütung aus Anlaß des Weihnachtsfestes gewährt wird, und zwar als Anerkennung für geleistete Dienste und Anreiz für weitere Dienstleistung (BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation). Bei dem 13. Monatsgehalt handelt es sich dagegen um eine in das Vergütungsgefüge eingebaute Sonderzuwendung, durch die in der Regel Leistungen in der Vergangenheit abgegolten werden sollen (BAG AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 der Gründe] mit Anm. von Buchner). Beide Vergütungen stellen dem Grunde und der Höhe nach auf die erbrachte und erwartete Betriebszugehörigkeit ab; sie sind nicht daran gebunden, daß andere besondere persönliche Voraussetzungen erfüllt sind. Von daher bestimmt sich auch, welche anderen betrieblichen Leistungen nach § 7 TV den gleichen Charakter haben.

b) Die Stammarbeiterzulage ist mit den vom Tarif genannten Zuwendungen nicht gleichzusetzen. Bei ihr handelt es sich um eine zweckgerichtete Zulage für einen besonderen Personenkreis. Den Betrieben im Baugewerbe, die in besonderem Maße unter einem erhöhten Wechsel ihrer Arbeitnehmerschaft leiden, kommt es darauf an, einen bestimmten Facharbeiterstand zu halten und ihn zu fördern. Diesem Ziel und Zweck dient es, wenn Betriebe zuverlässige Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen zum Stammarbeiter ernennen und diesen, um auch einen materiellen Anreiz zu bieten, eine besondere finanzielle Honorierung zukommen lassen. Die Stammarbeiterzulage ist daher schon vom Ansatz her weder mit einer Weihnachtzuwendung noch mit einem 13. Monatseinkommen zu vergleichen.

Auch bei der Beklagten war diese Zielsetzung Grund dafür, die Zulage einzuführen. Das ergibt sich aus ihrem Schreiben an den Gesamtbetriebsrat vom 15. Mai 1973. Dort heißt es in Ziff. 3, daß Mitarbeitern, die sich aufgrund ihres Verhaltens, wie etwa Bummelei, Vernachlässigung der Sicherheitsvorschriften oder unterdurchschnittliche Arbeits-



leistung als unzuverlässig erweisen, der Status eines Stammarbeiters nicht zuerkannt wird oder wieder aberkannt werden kann. Bei der von der Beklagten gewährten Stammarbeiterzulage handelt es sich daher erkennbar um eine Belohnung für Zuverlässigkeit und eine Art Leistungsprämie. Sie ist deshalb weder Weihnachtszuwendung noch 13. Monatsgehalt noch eine damit vergleichbare Leistung.

c) Die Beklagte selbst hat die Stammarbeiterzulage ursprünglich nicht einer Weihnachtszuwendung gleichgestellt. Sie hat zu der Zeit, als sie die Stammarbeiterzulage einführte, zusätzlich noch eine Weihnachtsgratifikation gezahlt. Trüge die Stammarbeiterzulage den Charakter einer Weihnachtsgratifikation, so hätte es nahegelegen, die Weihnachtsgratifikation für bestimmte Arbeitnehmer zu erhöhen. Dies hat die Beklagte aber gerade nicht getan, sondern daneben für einen bestimmten Personenkreis, nämlich die Stammarbeiter, eine besondere Zulage geschaffen.

Entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung ist wesentlich, in welcher Weise der Personenkreis abgegrenzt wird, dem die Zulage gewährt wird. Daraus ergeben sich nämlich Sinn und Zweck der Zuwendung. Demgegenüber fällt nicht ins Gewicht, daß die Stammarbeiterzulage sich auch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemißt und im Dezember ausgezahlt wird. Diese Umstände kommen überhaupt nicht zur Geltung, wenn die Voraussetzungen fehlen, um zum Stammarbeiter ernannt zu werden.

Die Betrachtung der Beklagten führt schließlich zu einem Wertungswiderspruch. Die Ernennung zum Stammarbeiter und die damit verbundene Zulage sollen in mehrfacher Hinsicht ein Ansporn sein. Dieser Sinn und Zweck würde verfehlt, wenn der materielle Anreiz weitgehend dadurch verloren ginge, daß die Zulage auf das tarifliche 13. Monatsgehalt angerechnet würde.

gez.: Dr. Thomas Dr. Heither Michels-Holl
Dr. Gundelach Keller



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

