

Aktenzeichen: 6 AZR 489/89
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 07. November 1991
- 6 AZR 489/89 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 01. März 1988
- 1 Ca 36/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 09. Februar 1989
- 13 Sa 50/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anteilige tarifliche Zuwendung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeitnehmer zwischen der Mannheimer Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft (MVV), der Stadtwerke Mannheim Aktiengesellschaft (SMA), der Energie- und Wasserwerke Rhein-Neckar Aktiengesellschaft (RHE), der Mannheimer Verkehrs-Aktiengesellschaft (MVG) einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Baden-Württemberg (ÖTV) andererseits § 2

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](#)

6 AZR 489/89
13 Sa 50/88 Baden-Württemberg

Verkündet am
7. November 1991

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. November 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Peifer, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter Femppel und Möller-Lücking für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
9. Februar 1989 - 13 Sa 50/88 - wird zurückge-
wiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um eine anteilige Zuwendung für das
Kalenderjahr 1986.

Der Kläger war seit dem Jahre 1984 bei der Beklagten als
Dipl.-Ingenieur beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete auf-
grund eigener Kündigung des Klägers zum 30. September 1986.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der zwischen der
Beklagten und anderen Gesellschaften einerseits und der Gewerk-
schaft ÖTV andererseits geschlossene Tarifvertrag über eine Zu-
wendung für Arbeitnehmer vom 29. November 1985 (TV) Anwendung.
Dort heißt es u.a.:



§ 2

Zuwendungen

- 2.1 Die Gesellschaften zahlen an alle, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, eine Zuwendung.

Die Zuwendung wird grundsätzlich im Monat November ausbezahlt.

- 2.2 Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr in die Gesellschaften eingetreten sind, erhalten ein Zwölftel der Zuwendung für jeden angefangenen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit.
- 2.3 Arbeitnehmer, die unmittelbar von einem Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes in die Gesellschaften eingetreten sind, haben Anspruch auf die Zuwendung.
- 2.4 Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr wegen Erreichens der Altersgrenze, vorgezogenem Altersruhegeld, Inanspruchnahme des flexiblen Altersruhegeldes oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bei den Gesellschaften ausscheiden, erhalten die anteilige Zuwendung.
- 2.5 Der nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von der Zuwendung den Teil, der dem Maß seiner vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Der Kläger ist der Auffassung, § 2 Abs. 1 TV müsse so ausgelegt werden, daß an alle Arbeitnehmer eine Zuwendung gezahlt werde, die im Bezugszeitraum in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Zuwendung sei Teil der Vergütung. Eine besondere Anreizfunktion für künftige Betriebstreue könne den tariflichen Bestimmungen nicht entnommen werden. Als Teil der Vergütung habe der Kläger daher einen Anspruch auf Abgeltung seiner Arbeitsleistung im Bezugszeitraum, so daß ihm für 1986 eine anteilige Zuwendung in Höhe von 9/12 der Jahreszuwendung zustehe. Auch aus § 2 Abs. 4 TV könne nicht geschlossen werden, daß nur für die dort genannten



ausscheidenden Arbeitnehmer eine anteilige Zuwendung zu zahlen sei. Dies verstoße gegen die Grundregelung des § 2 Abs. 1 TV. Schließlich stehe die Zuwendung unter dem Gebot der Gleichbehandlung. Es bestehe kein sachlicher Grund, den Kläger, nur weil er sein Arbeitsverhältnis gekündigt habe, anders als die in § 2 Abs. 4 TV genannten ausscheidenden Arbeitnehmer zu behandeln.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.599,50 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, daß nach § 2 Abs. 1 TV solche Arbeitnehmer einen vollen Anspruch auf die Zuwendung haben, die im Bezugszeitraum in einem Arbeitsverhältnis stehen. Der Kreis derjenigen Arbeitnehmer, die trotz Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis im Bezugszeitraum eine Zuwendung erhielten, sei in § 2 Abs. 4 TV abschließend festgelegt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision macht der Kläger seinen ursprünglichen Klageantrag geltend. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe kein Anspruch auf eine anteilige Zuwendung gemäß § 2 Abs. 1 TV zu. Dies folge aus den Regelungen des § 2 Abs. 2 bis 4 TV, die abschließend eine anteilige Zuwendung für diejenigen Arbeitnehmer regelten, die im Laufe des Kalenderjahres in ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten getreten sind oder aus einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten ausgeschieden sind. Jede andere Auslegung dieser Normen führe zu dem von den Tarifvertragsparteien nicht gewollten Ergebnis, daß die in § 2 Abs. 4 TV nicht genannten Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres ausgeschieden sind die volle Zuwendung erhielten, während die in den Ruhestand ausscheidenden Arbeitnehmer nur eine anteilige Zuwendung beanspruchen könnten. Es bestehe auch keine Tariflücke, weil die Tarifvertragsparteien die Ansprüche für ausscheidende und eintretende Arbeitnehmer geregelt hätten. Schließlich liege auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Die Tarifvertragsparteien hätten nach dem Inhalt des Tarifvertrags die Zugehörigkeit zur Beklagten fördern, das Ausscheiden hingegen nicht honorieren wollen. Aus diesem Grunde würden eintretende Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zuwendung bessergestellt als ausscheidende Arbeitnehmer. Ausgenommen davon seien nur die Arbeitnehmer, welche in den Ruhestand treten. Dieses von den Tarifvertragsparteien verfolgte Ziel könne nicht beanstandet werden.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden.

II. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zuwendung gemäß § 2 TV. Diese Tarifnorm gewährt Arbeitnehmern, die



während des Bezugszeitraums aufgrund eigener Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, keine anteilige Zuwendung. Das ergibt die Tarifauslegung.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann eine Sonderleistung des Arbeitgebers ausschließlich die Entlohnung erbrachter Arbeitsleistung zum Gegenstand haben und keinen darüber hinausgehenden Zweck verfolgen (BAG Urteile vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 - DB 1991, 446 = BB 1991, 695, zu II 2 a der Gründe und vom 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - EzA § 611 BGB Gratifikation, Prämie Nr. 82, zu II 2 a der Gründe, beide auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Ein derartiger Anspruch auf Entgelt im engeren Sinne entsteht bereits im Laufe des Bezugszeitraums entsprechend der zurückgelegten Zeitdauer und Arbeitsleistung und wird lediglich zu einem bestimmten Zeitpunkt insgesamt fällig. Der Arbeitnehmer hat beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor dem vertraglich festgelegten Auszahlungstag einen Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung entsprechend dem Wert der von ihm erbrachten Teilleistung (BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation).

Bei sogenannten Entgelten im weiteren Sinne wie Sonderleistungen mit Mischcharakter, die dann vorliegen, wenn die Zahlung sowohl Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung als auch eine Belohnung für die in der Vergangenheit und/oder Zukunft erwiesene Betriebstreue darstellt, ist es rechtlich möglich, neben diesem Grund der Sonderzahlung weitere anspruchsbegründende Voraussetzungen zu regeln. So kann die Voraussetzung aufgestellt werden,



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



daß die Zuwendung nur denjenigen Arbeitnehmern zustehen soll, die im Zeitpunkt des Versprechens oder der Auszahlung der Gratifikation in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen (BAG Urteil vom 4. Oktober 1956 - 2 AZR 213/54 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 18. Juni 1960 - 5 AZR 31/59 - AP Nr. 16 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 15, 300 = AP Nr. 34 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation).

Ob eine Sonderleistung als reines Entgelt oder als Entgelt mit Mischcharakter einzuordnen ist, ergibt sich aus dem Zweck und Motiv der Zahlung. Die Zweckbestimmung ergibt sich aus der Bezeichnung der Leistung und insbesondere aus der tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzung, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (vgl. BAG Urteile vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 - und vom 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 -, jeweils aaO).

2. Das Landesarbeitsgericht hat rechtlich zutreffend angenommen, daß der Kläger aus der Regelung des § 2 Abs. 1 TV keinen Anspruch auf eine anteilige Zuwendung herleiten kann. Entgegen der Auffassung der Revision haben die Tarifvertragsparteien mit der Zuwendung nicht ausschließlich die Entlohnung erbrachter Arbeitsleistung geregelt. Nach § 2 Abs. 1 TV wird eine Zuwendung an alle gezahlt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Diese Vorschrift gewährt somit einen Anspruch auf die volle Zuwendung, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Bezugszeitraum in einem Arbeitsverhältnis steht. Sie regelt dagegen schon von ihrem Wortlaut her nicht



anteilige Ansprüche bei vorzeitigem Ausscheiden innerhalb des Bezugszeitraums aus dem Arbeitsverhältnis. Dies spricht bereits gegen den reinen Entgeltcharakter der Norm. Das wird bestätigt durch den Sinn und Zweck der weiteren Regelung, insbesondere den Absätzen 2 bis 4. Sie lassen erkennen, daß die Tarifvertragsparteien auch eine Belohnung für vergangene und zukünftige Betriebstreue mit der Zuwendung gewähren wollten. In den Fällen des Absatzes 2 und 3 der Vorschrift erhalten im Bezugszeitraum eintretende Arbeitnehmer eine Zuwendung bzw. eine anteilige Zuwendung. Das spricht für die Honorierung zukünftiger Betriebstreue. Eine Belohnung für die in der Vergangenheit erwiesene Betriebstreue gewährt Absatz 4 für die dort genannten ausscheidenden Arbeitnehmer. Ihnen wird eine anteilige Zuwendung gewährt. In allen diesen Fällen handelt es sich entgegen der Ansicht der Revision nicht um Regeln über die Höhe, sondern über den Grund des Anspruchs. Die Höhe des Anspruchs ist allein in § 3 TV geregelt. Verknüpfen die Tarifvertragsparteien aber Vergütungen, die individuelle Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers abgelten sollen mit Klauseln, die auch einen Anreiz für zukünftige und vergangene Betriebstreue beinhalten und honorieren sollen, so liegt eine Sonderzahlung mit Mischcharakter vor. In diesen Fällen entsteht der Anspruch nicht, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum ausscheidet. Ohne ausdrückliche Regelung findet keine Quotierung entsprechend dem Verhältnis der zurückgelegten Zeit zur Gesamtdauer des Bezugszeitraums statt (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 13. Juni 1991 - 6 AZR 421/89 -, nicht veröffentlicht).

3. Entgegen der Auffassung der Revision bestehen gegen die Regelung in § 2 TV, wonach im Ergebnis Arbeitnehmer, die aufgrund



eigener Kündigung während des Bezugszeitraums ausscheiden, keine anteilige Zuwendung erhalten, auch keine weiteren rechtlichen Bedenken.

a) Klauseln, die die Entstehung eines Anspruchs auf Zuwendung bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausschließen, sind oft Bestandteil tarifvertraglicher Sonderzahlungen und werden von der Rechtsprechung stets als zulässig anerkannt (vgl. zum Beispiel BAGE 63, 385 = AP Nr. 14 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie). Gleiches muß daher auch dann gelten, wenn die tarifvertragliche Regelung ohne eine derartige ausdrückliche Klausel durch ihr Gesamtgefüge den Anspruch auf Zuwendung bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausschließt.

b) Entgegen der Ansicht der Revision liegt im vorliegenden Falle auch kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor. Eine Differenzierung nach dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Bezugszeitraums ist weder sachwidrig noch willkürlich, da die sachliche Rechtfertigung der Differenzierung sich aus dem oben beschriebenen Zweck der tariflichen Zuwendung ergibt.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Jobs

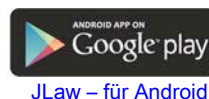
Dr. Armbrüster

Femppel

Möller-Lücking



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)