

Aktenzeichen: 10 AZR 565/91
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 12. Mai 1993
- 10 AZR 565/91 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Urteil vom 08. Mai 1991
- 3 Ca 551/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. Oktober 1991
- 4 Sa 799/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgeld ohne tatsächliche Arbeitsleistung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für die
gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden
der Flachglas AG vom 13. August 1990, § 22

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Begriff des Beschäftigungsverhältnisses und des
Arbeitsverhältnisses im MTV Flachglas AG



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 565/91
4 Sa 799/91 Düsseldorf

Verkündet am
12. Mai 1993

Bartel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 1993 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Seyd und Großmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Oktober 1991 – 4 Sa 799/91 – aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 8. Mai 1991 - 3 Ca 551/91 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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 über ein tarifliches Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 1990.

Der Kläger war seit Juli 1979 als Arbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Fl AG, F vom 13. August 1990 (MTV) Anwendung. In § 22 MTV ist bestimmt:

"...

§ 22
Weihnachtsgeld

I. Gewerbliche Arbeitnehmer

1. Das Weihnachtsgeld für die gewerblichen Arbeitnehmer wird in Form eines Prozentsatzes auf den Tariflohn, bei Prämienarbeitern auf die Prämienmindestverdienstgrenze, bei Akkordarbeitern auf den Akkordrichtsatz errechnet.
2. Der Prozentsatz gemäß Ziff. 1 wird auf 100 % festgelegt.
3. Grundlage der Errechnung des Weihnachtsgeldes sind nur die monatlichen 169 Normalarbeitsstunden, ab 1. Oktober 1990 die 164,7 monatlichen Normalarbeitsstunden, jeweils ohne Zuschläge irgendwelcher Art.

...



III. - Allgemeine Bestimmungen

1. Grundlage der Errechnung des Weihnachtsgeldes ist der Tariflohn, das Effektivgehalt, die Vergütungssätze für Auszubildende, die im Jahre der Auszahlung am 1. Oktober Gültigkeit haben.
2. Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres in den Betrieb eintreten oder ausscheiden, erhalten das Weihnachtsgeld anteilig für die Zeit der Beschäftigung, d.h., für jeden Beschäftigungsmonat wird ein Zwölftel des zustehenden Weihnachtsgeldes gezahlt.

Der Ein- und Austrittsmonat zählt voll, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Tage im Ein- bzw. Austrittsmonat bestanden hat.

3. Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni ausscheiden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Arbeitnehmer, die nach diesem Termin ausscheiden, erhalten das Weihnachtsgeld anteilmäßig.
4. Arbeitnehmer, die mit oder nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld.
5. Der Anspruch auf Weihnachtsgeld setzt voraus, daß das Beschäftigungsverhältnis im Kalenderjahr länger als drei Monate dauert.
6. Arbeitnehmer, die wegen Arbeitsvertragsbruch ausscheiden bzw. fristlos entlassen werden, haben keinen Anspruch auf das Weihnachtsgeld.
7. Zur Bundeswehr einberufene Arbeitnehmer erhalten das Weihnachtsgeld anteilmäßig, und zwar entsprechend ihrer Beschäftigung im Jahre der Auszahlung.
8. Das Weihnachtsgeld ist im November mit der jeweiligen Lohn-/Gehaltszahlung zu überweisen."

Der Kläger war seit dem 16. Mai 1989 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. November 1990 arbeitsunfähig krank.



Die Beklagte zahlte ihm deshalb für das Jahr 1990 kein Weihnachtsgeld.

Der Kläger vertritt die Auffassung, er erfülle die tariflichen Voraussetzungen für den Anspruch auf das Weihnachtsgeld. Eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum sei nicht erforderlich.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.947,16 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, dem Kläger stehe ein tariflicher Anspruch auf das Weihnachtsgeld für das Jahr 1990 nicht zu. Dieser setze voraus, daß in nicht unerheblichem Umfang eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum erbracht worden sei. Dies folge aus § 22 MTV. Die tarifliche Bestimmung knüpfe an die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses an. Daraus folge, daß eine tatsächliche Beschäftigung gefordert sei. Im Gegensatz dazu verwenden die Tarifvertragsparteien den Begriff des Arbeitsverhältnisses, wenn es allein auf dessen rechtlichen Bestand ankomme. Dies ergebe sich aus § 22 Abschnitt III Nr. 4 MTV, wonach ein Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld bestehe, wenn Arbeitnehmer mit oder nach Erreichen der Altersgrenze oder wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der



Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des berufsgerichtlichen Urteils und zur Wiederherstellung des der Klage stattgebenden erstinstanzlichen Urteils. Dem Kläger steht für das Jahr 1990 ein Anspruch auf das tarifliche Weihnachtsgeld zu. Eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum ist nach den tariflichen Bestimmungen nicht Anspruchsvoraussetzung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, aus der tariflichen Bestimmung des § 22 MTV folge, daß mit der Gewährung des Weihnachtsgeldes der Zweck verfolgt werde, im Bezugszeitraum tatsächlich geleistete Arbeit abzugelten. Da der Kläger diese Voraussetzung für den tariflichen Anspruch im Jahre 1990 nicht erfüllt habe, stehe ihm kein Weihnachtsgeld zu.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen. Aus den tariflichen Bestimmungen ergibt sich nicht, daß eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum Voraussetzung für den Anspruch auf das tarifliche Weihnachtsgeld ist.

1. Der Kläger erfüllt die tariflichen Voraussetzungen für den Anspruch auf das Weihnachtsgeld nach § 22 Abschnitt III Nr. 2



MTV. Da er am 30. November 1990 aus dem Betrieb ausgeschieden ist, steht ihm für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des nach § 22 Abschnitt I Nr. 3 MTV berechneten Weihnachtsgeldes zu.

2. Weder aus dem Tarifwortlaut noch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, die bei der Tarifauslegung maßgebend zu berücksichtigen sind (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), läßt sich entnehmen, daß über die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen hinaus ein Mindestmaß an tatsächlicher Arbeitsleistung im Bezugszeitraum tariflich gefordert wird.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats (BAG Urteil vom 5. August 1992 - 10 AZR 88/90 - AP Nr. 145 zu § 611 BGB Gratifikation) kann in einer tariflichen Regelung über eine Sonderzahlung im einzelnen bestimmt werden, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollen. Über diese Bestimmung hinaus kann einer solchen Regelung jedoch nicht der Rechtssatz entnommen werden, daß Voraussetzung für den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung auf jeden Fall eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum ist. Allein mit dem Zweck einer tariflichen Sonderzahlung kann ein derartiger Ausschluß oder Kürzungstatbestand nicht begründet werden (vgl. auch BAG Urteil vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

b) In der tariflichen Regelung des § 22 MTV kommt nicht zum Ausdruck, daß die Tarifvertragsparteien eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum fordern.



Die Beklagte folgert dies aus der Verwendung des Begriffs des Beschäftigungsverhältnisses bzw. dem des Beschäftigungsmonats, der im Gegensatz zum Begriff des Arbeitsverhältnisses nicht an dessen rechtlichen Bestand, sondern an eine tatsächliche Beschäftigung anknüpfe. Dies trifft jedoch nicht zu.

Die Tarifvertragsparteien verwenden den Begriff des Beschäftigungsverhältnisses nicht in diesem Sinne. Sie gebrauchen ihn vielmehr ebenso wie den des Arbeitsverhältnisses zur allgemeinen Bezeichnung der Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dies folgt aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang.

So wird der Begriff des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel einerseits in § 13 MTV bei der Regelung der Lohn-/Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und in § 16 MTV bei den Regelungen über Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses verwendet. Ebenso wird aber auch in § 16 Abschnitt III Nr. 1 MTV bei zweckbestimmten und befristeten Arbeitsverhältnissen eine schriftliche Vereinbarung gefordert, aus der unter anderem die Dauer der "Beschäftigung" deutlich erkennbar wird. Damit kann ersichtlich nicht die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung gemeint sein. Die Gleichstellung des Begriffes des Arbeitsverhältnisses mit dem des Beschäftigungsverhältnisses ergibt sich außerdem eindeutig z. B. aus § 16 Abschnitt III Nr. 2 MTV, wonach zweckbestimmte oder befristete "Arbeitsverhältnisse" ohne Kündigungsfrist mit Erreichung des Zwecks und mit dem Ablauf der Frist enden, unbeschadet davon aber während der Dauer "solcher Beschäftigungsverhältnisse"



die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen erfolgen kann. Ferner ist in § 16 Abschnitt IV MTV unter der Überschrift "Ende des Arbeitsverhältnisses" in Nr. 2 bestimmt, daß die Kündigung des "Beschäftigungsverhältnisses" von seiten des Arbeitgebers der Schriftform bedarf.

c) Verwenden die Tarifvertragsparteien den Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ebenso wie den des Arbeitsverhältnisses, so folgt daraus für die Auslegung des § 22 Abschnitt III Nr. 2 MTV, daß es für den tariflichen Anspruch auf das Weihnachtsgeld auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Jahr des Ausscheidens und nicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung in diesem Zeitraum ankommt.

Die Tarifvertragsparteien bemessen nämlich nicht nur bei der Regelung des Weihnachtsgeldes im Jahr des Eintritts oder Austritts (§ 22 Abschnitt III Nr. 2 MTV) den Anspruch nach der Dauer der Beschäftigungsmonate, sondern stellen allein auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auch in § 22 Abschnitt III Nr. 5 MTV (Mindestdauer von drei Monaten) und bei der anteilmäßigen Zahlung an zur Bundeswehr einberufene Arbeitnehmer in § 22 Abschnitt III Nr. 7 MTV ab. Voraussetzung für den Anspruch ist damit nur die jeweilige Dauer des Arbeitsverhältnisses, nicht aber eine tatsächliche Arbeitsleistung. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, daß die Höhe des Weihnachtsgeldes nach dem Normallohn und damit unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung berechnet wird.



Hätten die Tarifvertragsparteien den Anspruch auf das Weihnachtsgeld von der tatsächlichen Arbeitsleistung abhängig machen wollen, so hätten sie dies, wie z. B. in § 19 Abschnitt II MTV bei der Regelung des Urlaubsanspruchs im Austrittsjahr, wonach eine zwölfwältige tatsächliche Arbeitsleistung im Austrittsmonat gefordert wird, zum Ausdruck bringen müssen. Eine entsprechende Regelung für das Weihnachtsgeld kann allein aus dessen Zweck, auch im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zu vergüten, nicht hergeleitet werden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 ZPO.

Dr. Freitag	Dr. Freitag	Hauck
Der Vorsitzende Richter		
Matthes ist wegen Urlaubs		
an der Unterschrift verhindert		
Dr. Freitag		
	Seyd	Großmann





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)