

Aktenzeichen: 10 AZR 71/92

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 12. Mai 1993

- 10 AZR 71/92 -

I. Arbeitsgericht  
Regensburg

Urteil vom 22. Mai 1991

- 3 Ca 10/91 -

II. Landesarbeitsgericht  
München

Urteil vom 08. Januar 1992

- 7 Sa 490/91 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgeld im bayerischen Gaststättengewerbe

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für das Gast-  
stätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern vom 9. April 1990  
(MTV) § 12

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](#)

10 AZR 71/92

-----  
7 Sa 490/91 München

Verkündet am  
12. Mai 1993

Klapp,  
Reg.-Obersekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

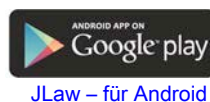
pp.

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:

- 2 -



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



1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Januar 1992 - 7 Sa 490/91 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 22. Mai 1991 - 3 Ca 10/91 - 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 die Zahlung eines Weihnachtsgeldes für das Jahr 1990.

Die Klägerin war seit dem 7. September 1983 bei der Beklagten als Thekenkraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern vom 9. April 1990 (MTV) Anwendung. Soweit von Bedeutung lautet dieser wie folgt:

#### " § 12 Weihnachtsgeld

I. Arbeitnehmer, die am 30. November und seit Januar des laufenden Jahres als Vollzeitbeschäftigte in ungekündigter Stellung ununterbrochen im selben Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten spätestens im Dezember des jeweiligen Jahres ein Weihnachtsgeld

von 40 %, ab 01.01. 1992 von 50 % der tariflich vorgesehenen Vergütung.

Derselbe Anspruch steht Arbeitnehmern zu, die im Anschluß an die Ausbildungszeit vom Betrieb übernommen werden oder die nach Ableistung des Grundwehrdienstes/Ersatzdienstes in den Betrieb zurückkehren.



II. Das Weihnachtsgeld für die Jugendlichen und Auszubildenden beträgt

40 %, ab 01.01.1992 von 50 % der tariflich vorgesehenen Vergütung.

III. Teilzeitbeschäftigte erhalten dieses Weihnachtsgeld anteilig im Verhältnis zu ihrer Beschäftigungszeit.

IV. Befristet Beschäftigte, die insgesamt länger als 11 Monate im Betrieb beschäftigt sind und diese Beschäftigung nicht länger als ein Jahr unterbrochen haben, erhalten das Weihnachtsgeld zeitanteilig zu ihrer Beschäftigung im jeweiligen Auszahlungsjahr."

Die Klägerin hat am 10. August 1990 entbunden und bekam im Anschluß an die Mutterschutzfrist bis zum 9. Februar 1992 Erziehungsurlaub. Sie erhielt für das Jahr 1990 kein Weihnachtsgeld. Die Klägerin ist der Ansicht, auch für das Jahr 1990 stehe ihr das tarifliche Weihnachtsgeld zu. Voraussetzung dafür sei nicht, daß sie während des ganzen Bezugszeitraumes tatsächlich gearbeitet habe.

Sie hat daher beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 700,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Ansicht setzt der Anspruch auf das Weihnachtsgeld eine ununterbrochene tatsächliche Beschäftigung im Bezugszeitraum vom 1. Januar bis 30. November des laufenden Jahres voraus. Daran fehle es bei der Klägerin.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision ver-



folgt die Klägerin ihren Anspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Klägerin kann für das Jahr 1990 die Zahlung des Weihnachtsgeldes verlangen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, der Anspruch auf Weihnachtsgeld setze nach § 12 Nr. I Abs. 1 MTV eine ununterbrochene tatsächliche Beschäftigung im Bezugszeitraum voraus. Das ergebe sich aus § 12 Nr. I Abs. 2 MTV, wonach ein Weihnachtsgeld auch Arbeitnehmer erhielten, die im Anschluß an die Ausbildungszeit vom Betrieb übernommen werden oder die nach Ableistung des Grundwehr- oder Ersatzdienstes in den Betrieb zurückkehren. Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

II.1. Nach § 12 Nr. I Abs. 1 MTV haben Arbeitnehmer Anspruch auf ein Weihnachtsgeld, die am 30. November und seit Januar des Jahres als Vollzeitbeschäftigte in ungekündigter Stellung ununterbrochen im selben Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin. Sie war Vollzeitbeschäftigte. Ihr Arbeitsverhältnis war im Jahr 1990 nicht gekündigt, und sie war ununterbrochen bei der Beklagten beschäftigt.



2. Entgegen der Ansicht der Beklagten und des Landesarbeitsgerichts verlangt die tarifliche Regelung nicht, daß der Arbeitnehmer während des genannten Bezugszeitraumes ununterbrochen eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben muß.

a) Schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist jemand schon dann bei einem Arbeitgeber "beschäftigt" oder steht er in einem "Beschäftigungsverhältnis", wenn er nicht ununterbrochen eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt. Zwar ist Gegenstand auch eines "Beschäftigungsverhältnisses" die Erbringung von Arbeitsleistungen gegen Entgelt, eine ununterbrochene tatsächliche Beschäftigung findet jedoch in keinem Beschäftigungsverhältnis statt. Eine tatsächliche Arbeitsleistung wird vielmehr immer wieder durch Zeiten unterbrochen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht - etwa bei Urlaub und Krankheit - oder auch zu Unrecht keine tatsächliche Arbeitsleistung mehr erbringt. Zwischen Zeiten, in denen es zu Recht oder zu Unrecht an einer tatsächlichen Arbeitsleistung fehlt, unterscheidet die tarifliche Regelung nicht. Wollte man daher unter der geforderten ununterbrochenen Beschäftigung eine ununterbrochene tatsächliche Arbeitsleistung verstehen, wäre kaum ein Arbeitsverhältnis denkbar, in dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weihnachtsgeld erwerben könnte.

b) Aus § 12 Nr. I Abs. 2 MTV folgt nichts anderes. Soweit hier zunächst bestimmt ist, daß auch Arbeitnehmer, die im Anschluß an die Ausbildungszeit vom Betrieb übernommen werden, einen Anspruch auf Weihnachtsgeld haben, hat diese Vorschrift durchaus einen Sinn. Da der Auszubildende während der Ausbildungszeit kein Voll-



zeitbeschäftigter i.S.v. Abs. 1 ist, stünde ihm, wenn er erst im Laufe des Bezugszeitraumes in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird, nach Abs. 1 kein Weihnachtsgeld zu. Soll er gleichwohl das Weihnachtsgeld erhalten, mußte dies in Abs. 2 ausdrücklich geregelt werden.

c) Der Beklagten ist zuzugeben, daß die gesonderte Erwähnung derjenigen Arbeitnehmer, die im Anschluß an ihren Grundwehr- oder Ersatzdienst in den Betrieb zurückkehren, überflüssig ist, wenn § 12 Nr. I Abs. 1 MTV eine ununterbrochene tatsächliche Beschäftigung im Bezugszeitraum verlangt. Auch der Arbeitnehmer, der Grundwehr- oder Ersatzdienst leistet, ist in ungekündigter Stellung als Vollzeitbeschäftigter beim gleichen Arbeitgeber i.S.v. Abs. 1 beschäftigt. Die Erwähnung der aus dem Grundwehr- oder Ersatzdienst zurückkehrenden Arbeitnehmer erklärt sich jedoch aus der Tarifgeschichte.

Der Manteltarifvertrag 1982 verlangte als Voraussetzung für den Anspruch auf Weihnachtsgeld für alle Arbeitnehmer zusätzlich noch "150 Tageeinsätze". Übernommene Auszubildende und aus dem Grundwehr- oder Ersatzdienst zurückkehrende Arbeitnehmer wurden nicht gesondert erwähnt. Diese erhielten vielmehr - wie alle übrigen Arbeitnehmer - das Weihnachtsgeld nur dann, wenn sie nach der Übernahme oder der Rückkehr in den Betrieb noch 150 Tageeinsätze geleistet hatten.

Im Manteltarifvertrag 1986 werden erstmals die übernommenen Auszubildenden und die aus dem Grundwehrrdienst zurückkehrenden



Arbeitnehmer erwähnt. Das war erforderlich, weil man bei ihnen von der Voraussetzung der 150 Tageseinsätze absah und für sie nur noch 60 Tageseinsätze forderte. Nur weil diese Arbeitnehmer begünstigt werden sollten, war ihre gesonderte Erwähnung erforderlich.

Der nunmehr maßgebende Manteltarifvertrag 1990 sieht von dem Erfordernis einer bestimmten Anzahl von Tageseinsätzen und damit von einer tatsächlichen Arbeitsleistung während dieser Zeit ab. Wenn gleichwohl die aus dem Grundwehr- oder aus dem Ersatzdienst zurückkehrenden Arbeitnehmer noch in Abs. 2 erwähnt werden, so läßt sich dies zwanglos daraus erklären, daß die Tarifvertragsparteien übersehen haben, daß nunmehr ebenso wie im Manteltarifvertrag 1982 eine Sonderregelung für die aus dem Grundwehr- oder Ersatzdienst zurückkehrenden Arbeitnehmer nicht mehr erforderlich war.

Aus der dargestellten Tarifgeschichte wird zusätzlich deutlich, daß die in Abs. 1 geforderte "ununterbrochene Beschäftigung" gerade nicht auch eine ununterbrochene tatsächliche Beschäftigung zum Inhalt hat. Wäre dies der Fall, hätte es nicht der weiteren Voraussetzung von "mindestens 150 Tageseinsätzen" bedurft.

3. Damit ist es für den Klageanspruch unschädlich, daß die Klägerin im Anschluß an ihre Niederkunft nicht mehr tatsächlich gearbeitet hat. Sie hat daher Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld für das Jahr 1990. Eine Vorschrift, daß das Weihnachtsgeld für



Zeiten fehlender Arbeitsleistung - gleich aus welchem Grund - anteilig zu kürzen ist, enthält der Tarifvertrag nicht. Auch Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum aus dem Grundwehr- oder Ersatzdienst zurückkehren, erhalten das Weihnachtsgeld in voller Höhe und nicht nur anteilig.

Damit erweist sich die Klage als begründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. Die Kostentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Seyd

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)