Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 979/93

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 22. Februar 1995 - 10 AZR 979/93 -
I. Arbeitsgericht Bamberg	Urteil vom 22. Juli 1992 - 4 Ca 724/91 C -
II. Landesarbeitsgericht Nürnberg	Urteil vom 25. November 1993 - 5 Sa 580/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtszuwendung bei Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes (AAB) § 22

Leitsätze:

K e i n e

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

10 AZR 979/93
---
5 Sa 580/92 Nürnberg

Verkündet am
22. Februar 1995

Bartel,

Reg.-Hauptsekretärin
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 22. Februar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie den ehrenamtlichen Richter Hermann und die ehrenamtliche Richterin Schlaefke für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 25. November 1993 - 5 Sa 580/92 - aufgehoben.

2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg/Kammer Coburg vom 22. Juli 1992 - 4 Ca 724/91 C - wird zurückgewiesen.

3. Der 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 Klägerin ist beim Beklagten, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, als Angestellte beschäftigt. Auf ihr Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die "Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes" (AAB) Anwendung.

Im Jahre 1990 hat die Klägerin wegen Inanspruchnahme ihres Erziehungsurlaubs teilweise nicht gearbeitet. Der Beklagte kürzte daher die Weihnachtszuwendung anteilig. Die Klägerin hält die Kürzung für nicht gerechtfertigt und fordert im vorliegenden Verfahren die Zahlung der Differenz zu ihrem vollen Monatsgehalt.

Hinsichtlich der Zahlung einer Weihnachtszuwendung heißt es in § 22 AAB:

"Weihnachtszuwendung

(1) Jedem Beschäftigten ist eine Weihnachtszuwendung entsprechend der jeweils geltenden

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Betriebsvereinbarung zu zahlen. Die Auszahlung erfolgt mit dem Novembergehalt.

(2) Während des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Beschäftigte erhalten diese Zahlung jeweils anteilmäßig, wobei für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel zu zahlen ist."

Die in Abs. 1 erwähnte Betriebsvereinbarung ist nie abgeschlossen worden. Unter den Parteien ist unstreitig, daß die volle Weihnachtszuwendung für 1990 ein Monatsgehalt betrug.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 620,-- DM nebst Zinsen zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er ist der Ansicht, die Weihnachtszuwendung habe Entgeltcharakter und könne daher für Zeiten ohne Arbeitsleistung anteilig gekürzt werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet. Der Beklagte ist nicht berechtigt, die für 1990 geschuldete Weihnachtszuwendung im Hinblick auf den Erziehungsurlaub der Klägerin anteilig zu kürzen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, daß die Weihnachtszuwendung Entgeltcharakter habe und daher im Hinblick auf Zeiten ohne Arbeitsleistung während des Bezugszeitraumes anteilig gekürzt werden könne.

Mit dieser Entscheidung verkennt das Landesarbeitsgericht, daß sich Anspruchsvoraussetzungen und Kürzungstatbestände für eine Sonderzahlung nicht aus dem jeweiligen Charakter der Sonderzahlung, sondern allein aus den in der Regelung normierten Anspruchsvoraussetzungen und Ausschlußgründen ergeben können.

2. Der Senat hat in seiner grundlegenden Entscheidung vom 5. August 1992 (- 10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgesprochen, daß eine Regelung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung im einzelnen bestimmen kann, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollen. Über solche Bestimmungen hinaus kann der Regelung nicht der Rechtssatz entnommen werden, daß Voraussetzung für den Anspruch auf die Sonderzahlung auf jeden Fall eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum ist. Das gilt auch dann,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

wenn Zweck der jährlichen Sonderzahlung auch ist, im Bezugszeitraum für den Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten. Der Senat hat in der Folgezeit an dieser Rechtsprechung festgehalten und sich mit der an seiner Rechtsprechung vorgebrachten Kritik auseinandergesetzt (Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - AP Nr. 162 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Die genannte Rechtsprechung betrifft in erster Linie Fälle, in denen es an einer tatsächlichen Arbeitsleistung im Bezugszeitraum gänzlich fehlt oder nur eine unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung erbracht worden ist. Die Klägerin hat aber während des Kalenderjahres 1990 auch in erheblichem Umfange eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht. Hat aber der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung erbracht, dann hat für diese Fälle schon der Sechste Senat in seiner Entscheidung vom 24. Oktober 1990 (- 6 AZR 341/89 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Glasindustrie) ausgesprochen, daß es einer ausdrücklichen Quotenregelung bedürfe, wenn eine Sonderzahlung für Zeiten gekürzt werden solle, in denen das Arbeitsverhältnis ruhe, also eine tatsächliche Arbeitsleistung nicht erbracht werde. Das gelte auch für eine tarifliche Sonderzahlung die auch die Entlohnung für im Bezugszeitraum geleistete Arbeit bezwecke. Enthalte der Tarifvertrag für Tatbestände, in denen es an einer tatsächlichen Arbeitsleistung fehle, keine Regelung, dann könne eine am Maß der jährlichen Arbeitsleistung orientierte Kürzung der Gratifikation nicht mit einem allgemeinen Rechtsprinzip begründet werden.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, daß der nach § 22 AAB zu zahlenden Weihnachtszuwendung - wie das Landesarbeitgericht meint - ausschließlich "Entgeltcharakter" zukommt. Das mag zutreffen. Der Charakter einer Sonderzahlung, auf den die frühere Rechtsprechung zu Gratifikationen abgestellt hat, ergibt sich jeweils nur aus den in der betreffenden Regelung normierten Anspruchsvoraussetzungen. Stellt die Regelung allein darauf ab, in welchem Umfang während des Bezugszeitraumes ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat, dann bringt sie damit zwar zum Ausdruck, daß die in diesem Beschäftigungsverhältnis geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden soll. Sie knüpft aber die zusätzliche Vergütung nicht an den Umfang der tatsächlichen Arbeitsleistung und nicht einmal daran, ob das Beschäftigungsverhältnis während des Bezugszeitraumes nur teilweise auch vollzogen wurde und zum anderen Teil ruhte. Die für den Betrieb geleistete Arbeit, die mit der Weihnachtszuwendung zusätzlich vergütet werden soll, wird damit nur ganz pauschal danach bemessen, wie lange das Beschäftigungsverhältnis im Bezugszeitraum bestanden hat.

II. Ob der Klägerin für das Jahr 1990 die volle Weihnachtszuwendung zusteht, bestimmt sich daher allein nach § 22 AAB.

Nach dieser Bestimmung haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf eine Weihnachtszuwendung, die mit dem Novembergehalt auszuzahlen ist. Nach Abs. 2 dieser Vorschrift ist nicht einmal Voraussetzung, daß das Beschäftigungsverhältnis zur Zeit der Auszahlung des Novembergehaltes noch besteht. Während des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Beschäftigte erhalten viel-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mehr die Weihnachtszuwendung anteilig, indem für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel der vollen Weihnachtszuwendung zu zahlen ist.

Die Klägerin ist während des Kalenderjahres 1990 weder in ein Beschäftigungsverhältnis zum Beklagten eingetreten noch aus diesem ausgeschieden. Ihr Beschäftigungsverhältnis zum Beklagten hat vielmehr während des ganzen Kalenderjahres 1990 bestanden. Daß dieses Beschäftigungsverhältnis während der Zeit des Erziehungsurlaubs ruhte, berührte den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses nicht.

Eine Bestimmung, daß die Weihnachtszuwendung auch dann zu kürzen ist, wenn im Laufe des Kalenderjahres das Arbeitsverhältnis ruht oder aus anderen Gründen keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird, enthält § 22 AAB nicht. Eine solche Kürzungsregelung ergibt sich - wie dargelegt - auch nicht aus einem Entgeltcharakter der Weihnachtszuwendung.

Auf die Revision der Klägerin war daher das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes Dr. Freitag Hauck

Hermann Schlaefke

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS