

Aktenzeichen: 6 AZR 341/89

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 24. Oktober 1990
- 6 AZR 341/89 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 28. Juli 1988
- 2 Ca 208/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 23. Februar 1989
- 10 Sa 1032/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Erziehungsurlaub und tarifliches Weihnachtsgeld

Gesetz:

Tarifvertrag über Weihnachtsgeld für die gewerblichen Arbeitnehmer, kaufmännischen und technischen Angestellten, Meister und Auszubildenden der Hohlglaserzeugungsindustrie in den Ländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen vom 29. August 1973 §§ 1 bis 6

Leitsätze:

Bezweckt ein tarifvertragliches Weihnachtsgeld sowohl die Entlohnung für im Bezugszeitraum geleistete Arbeit als auch die Belohnung für erwiesene Betriebstreue (Mischcharakter), so bedarf es einer tarifvertraglichen Quotelungsregelung, wenn das Weihnachtsgeld für die Zeiten gekürzt werden soll, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

Sofern der Tarifvertrag für diese Tatbestände keine Regelung enthält, kann eine am Maß der jährlichen Arbeitsleistung orientierte Kürzung des Weihnachtsgeldes nicht mit einem allgemeinen Rechtsprinzip begründet werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 341/89

10 Sa 1032/88 Köln

Verkündet am
24. Oktober 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1990 durch den Richter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dörner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Available on the
App Store

JLaw – für iOS

Das Weihnachtsgeld ist jährlich im Monat November zu zahlen.

§ 2

1. Berechnungsgrundlage für das Weihnachtsgeld ist:
 - a) der tarifliche Zeitlohn für Zeitlohnarbeiter,
 - b) die tarifliche Prämienmindestverdienstgrenze für Prämienarbeiter,
 - c) der tarifliche Akkordrichtsatz für Akkordarbeiter x 40 Stunden/Woche x 4,3.
2. Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt 100 % des so errechneten monatlichen Tariflohnes, bei Angestellten des Tarifgehaltes, für Auszubildende der tariflichen Vergütungssätze im Auszahlungsmonat.

§ 3

Arbeitnehmer mit einer kürzeren Beschäftigungszeit als der tarifvertraglich vereinbarten werktäglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit erhalten einen dieser Beschäftigungszeit entsprechenden Anteil.

§ 4

1. Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten das Weihnachtsgeld anteilig, d.h. für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des Weihnachtsgeldes.
2. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer mit oder nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder durch Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate im Kalenderjahr bestand. Diese Arbeitnehmer haben Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld.

Das gleiche gilt für Arbeitnehmer, die aufgrund der gesetzlichen Regelung zur flexiblen Altersgrenze bereits mit dem 63. Lebensjahr aus dem Betrieb ausscheiden.

3. Als Beschäftigungsmonat im Sinne von Ziffer 1 gilt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 12 Arbeitstage im Monat bestanden hat.



§ 5

Arbeitnehmer, die wegen Vertragsbruch bzw. aus Gründen, die den Arbeitgeber berechtigen, den Arbeitsvertrag fristlos aufzulösen, aus dem Betrieb ausscheiden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

§ 6

Scheidet ein Arbeitnehmer nach Erhalt des Weihnachtsgeldes aus, so hat er das zuviel gezahlte Weihnachtsgeld zurückzuerstatten, bzw. ist dieser Betrag gegen Ansprüche aller Art des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber aufzurechnen."

Die Klägerin nahm in der Zeit vom 2. Februar 1987 bis 6. Oktober 1987 Erziehungsurlaub nach dem BErzGG. Die Beklagte ließ diesen Zeitraum bei der Berechnung des tariflichen Weihnachtsgeldes außer Ansatz und zahlte der Klägerin statt 2.280,75 DM brutto nur 760,25 DM brutto.

Die Klägerin hat gemeint, sie habe für das Jahr 1987 Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld, weil der Tarifvertrag eine Minderung für Zeiten des Erziehungsurlaubs nicht vorsehe.

Sie hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.520,50 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 21. Januar 1988 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, das Weihnachtsgeld sei um die Zeit des Erziehungsurlaubs anteilig zu kürzen, weil die Klägerin in dieser Zeit von der Arbeitspflicht und die Beklagte von ihrer Verpflichtung zur Zahlung der Arbeitsvergütung befreit gewesen sei. Das Weihnachtsgeld sei ausweislich



der Bestimmungen des Tarifvertrages als Arbeitsvergütung anzusehen. Denn mit Sonderleistungen der hier vorliegenden Art werde im Zweifel die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung anerkannt. Dies bestätige der Tarifvertrag dadurch, daß er an das Beschäftigungsverhältnis anknüpfe und besondere Regelungen über die anteilige Berechnung bei Teilzeitarbeit bzw. bei späterem Eintritt oder vorzeitigem Ausscheiden enthalte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der zugelassenen Revision, während die Klägerin Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Klägerin habe die tariflichen Voraussetzungen für den Bezug des Weihnachtsgeldes erfüllt. Ein Kürzungsrecht sei nicht vorgesehen. Dies folge auch nicht aus dem Regelungsgehalt des Tarifvertrages. Die Auslegung ergebe vielmehr, daß das Weihnachtsgeld keinen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung habe. Nach dem Tarifwortlaut, aber auch nach dem wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien, wie er in den Tarifnormen seinen Niederschlag gefunden habe, schließlich auch nach dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages gebe es kei-



nen einzigen Zeitraum während des bestehenden Arbeitsverhältnisses, der wegen des Nichtbestehens der Arbeitspflicht oder der Vergütungspflicht zu einer zeitanteiligen Kürzung des Weihnachtsgeldes führen könnte. Weder ein unbezahlter Urlaub noch Krankheit von mehr als sechs Wochen oder das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während des Wehrdienstes seien nach diesem Tarifvertrag geeignet, den Anspruch zu mindern. Außerdem werde in dem Wortlaut des Tarifvertrages an mehreren Stellen nur an die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bzw. den Bestand des Arbeitsverhältnisses angeknüpft. Dabei sei auch offenkundig, daß die zwischen Beschäftigungsverhältnis, Beschäftigungsmonat und Arbeitsverhältnis wechselnde Wortwahl nur eine redaktionelle Ungenauigkeit darstelle und nicht als ein Hinweis auf die Voraussetzung einer tatsächlichen Beschäftigung gemeint sein könne. Schließlich weise auch die ausdrückliche Bezeichnung als Weihnachtsgeld und die Fälligkeit Ende November auf eine von der regelmäßigen Vergütung nicht abhängige Fürsorgeleistung hin.

Diese Ausführungen halten im Ergebnis den Angriffen der Revision stand.

II. Die Klägerin hat Anspruch auf ein ungeschmälertes tarifliches Weihnachtsgeld nach den §§ 1 und 2 TV-WG in unstreitiger Höhe von 1.520,50 DM.

1. Die Klägerin erfüllt die anspruchsbegründenden Voraussetzungen des § 1 TV-WG. Das Beschäftigungsverhältnis der Parteien dauerte im Kalenderjahr 1987 länger als drei Monate.



2. Die Voraussetzungen der §§ 3, 4 und 5 TV-WG, in denen die Minderung des Weihnachtsgeldes für Teilzeitbeschäftigte, seine Kürzung für im Kalenderjahr eintretende bzw. ausscheidende Mitarbeiter und der Ausschluß der vertragsbrüchigen Arbeitnehmer vom Weihnachtsgeld geregelt sind, liegen alle nicht vor.

3. Zu Unrecht beruft sich die Beklagte auf ein dem Tarifvertrag zugrunde liegendes allgemeines Rechtsprinzip, wonach in Fällen, in denen die vertraglich vorausgesetzte Leistung nicht für das gesamte Kalenderjahr erbracht werde, die Teilleistung bei der Berechnung des Weihnachtsgelds nur ihrem Wert entsprechend zu entgelten sei. Dieses Rechtsprinzip kann dem Tarifvertrag über Weihnachtsgeld für die gewerblichen Arbeitnehmer, kaufmännischen und technischen Angestellten, Meister und die Auszubildenden der Hohlglaserzeugungsindustrie in den Ländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen nicht entnommen werden.

a) Der Tarifvertrag enthält seinem Wortlaut nach lediglich in seinem § 4 eine Quotelungsregelung für die neu eintretenden und ausscheidenden Betriebsangehörigen. Sie findet allerdings nicht einmal auf alle Gruppen der ausscheidenden Mitarbeiter Anwendung, wie § 4 Nr. 2 TV-WG zeigt.

b) Ein allgemeines ungeschriebenes Zwölftelungsprinzip für alle Fälle einer Jahressonderleistung ist angesichts der unterschiedlichen Zwecke, die einer derartigen Leistung zugrunde liegen kön-



nen, abzulehnen. Die Revision beruft sich insofern zu Unrecht auf die Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 8. November 1978 (- 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Fünfte Senat hat bei der dort beurteilten einzelvertraglichen Vereinbarung auf das von der Beklagten reklamierte allgemeine Rechtsprinzip zurückgegriffen, nachdem er zuvor festgestellt hatte, daß alleiniger Zweck der Jahreszahlung die zusätzliche Vergütung der im Jahr erbrachten Arbeit sein solle. So verhält es sich im Streitfall jedoch nicht. Das tarifliche Weihnachtsgeld nach dem zu beurteilenden Tarifvertrag ist nicht allein Arbeitsentgelt im engeren Sinne, sondern eine Leistung mit Mischcharakter. Der doppelte Zweck des Weihnachtsgeldes folgt aus seinen Voraussetzungen, wie sie im Tarifvertrag normiert sind. Danach werden die Arbeitnehmer einmal für ihre geleistete Arbeit zusätzlich entlohnt, wie die §§ 3, 4 Nr. 1, §§ 5 und 6 TV-WG zeigen. Daneben enthält der Tarifvertrag aber auch Regelungen, die den Charakter des Weihnachtsgeldes als eine Belohnung für erwiesene Betriebstreue verdeutlichen wie der § 1, der § 4 Nr. 2 und auch der § 5 TV-WG.

c) Liegt einer Sonderleistung ein mehrfacher Zweck zugrunde, kommt es auch nicht darauf an, welchem Zweck eine übergeordnete und welchem Zweck eine untergeordnete Bedeutung zukommt, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat und wie die Revision insoweit zu Recht rügt. Andererseits ist eine Kürzungsmöglichkeit entgegen der Auffassung der Revision nicht ohne weiteres zu bejahen, wenn mit der Sonderzuwendung teilweise der Zweck verfolgt wird, in der



Vergangenheit tatsächlich geleistete Dienste zu vergüten. Vielmehr bedarf es in diesen Fällen einer ausdrücklichen Quotelungsregelung. Ein entgegenstehender Rechtssatz findet sich in der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Zu Unrecht beruft sich die Revision insoweit auf Entscheidungen des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts. Das Urteil vom 8. Oktober 1986 (- 5 AZR 582/85 - AP Nr. 7 zu § 8 a MuSchG 1968) betraf eine besondere tarifliche Regelung zur Berechnung der Höhe der jeweiligen Jahressonderzahlung. Der Fünfte Senat hat aus einer Fülle von tariflichen Vereinbarungen geschlossen, die Zeiten des Mutterschaftsurlaubs dürften als Divisor des Jahresverdienstes anspruchsmindernd berücksichtigt werden. Ein allgemeines ungeschriebenes Zwölftelungsprinzip war ebensowenig Gegenstand dieses Rechtsstreits wie das Urteil eine Aussage des Inhalts enthält, es bestehe eine ungeschriebene Kürzungsmöglichkeit, wenn mit der Sonderzuwendung auch nur teilweise der Zweck verfolgt wurde, in der Vergangenheit tatsächlich geleistete Dienste zu vergüten. Dasselbe gilt für die Entscheidung des Fünften Senats vom 9. Oktober 1979 (- 5 AZR 949/77 - AP Nr. 105 zu § 611 BGB Gratifikation). In diesem Rechtsstreit ging es um die Auslegungsfrage, ob Kurzarbeit unter den Tarifbegriff "andere nicht voll Beschäftigte" fällt oder nicht. Im Rahmen dieser Auslegung erwähnte der Fünfte Senat den in der Entscheidung vom 8. November 1978 (aaO) genannten Grundsatz, nur diejenigen Arbeitnehmer erhielten die volle Jahressondervergütung, die das ganze Jahr über vollbeschäftigt waren (dazu zweifelnd Herschel in der Anmerkung zu AP Nr. 105 zu § 611 BGB Gratifikation). Eine Aussage, es be-



stehe stets nur ein Anspruch auf einen Teil der Sonderleistung, wenn im Bezugszeitraum nicht voll gearbeitet wurde, enthält die Entscheidung nicht. Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 29. August 1979 und vom 18. Januar 1978 (- 5 AZR 763/78 - AP Nr. 102 zu § 611 BGB Gratifikation; - 5 AZR 511/79 - AP Nr. 104 zu § 611 BGB Gratifikation; - 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation; - 5 AZR 685/77 - AP Nr. 93 zu § 611 BGB Gratifikation) betrafen Sachverhalte, in denen die Kläger im Bezugszeitraum überhaupt nicht oder nur in einem ganz geringen Umfang Arbeitsleistung erbracht hatten. Daran schloß sich die Frage an, ob die Kläger angesichts dessen überhaupt einen Anspruch hatten oder nicht. Die Frage der Quotelung ist in diesen Entscheidungen nicht angesprochen.

d) Soweit der Fünfte Senat (aaO) und ihm folgend der erkennende Senat (Senatsurteil vom 7. September 1989 - 6 AZR 637/88 - DB 1990, 942) gemeint haben, im Zweifel sei davon auszugehen, daß lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt werde, handelt es sich um eine Auslegungsregel. Sie ist anzuwenden, wenn der der Sonderleistung zugrunde liegende Zweck nicht oder nicht eindeutig ermittelt werden kann. Wenn aus dem Wortlaut des Tarifvertrages oder des Einzelarbeitsvertrages jedoch ein mehrfacher Zweck festgestellt wird, so findet diese Regel keine Anwendung, um damit eine Gewichtung der Zwecke vorzunehmen, dem Vergütungscharakter das Übergewicht zu geben und dann ein ungeschriebenes allgemeines Rechtsprinzip anzuwenden.



4. Der Zinsanspruch folgt aus den §§ 291, 288 Abs. 1 BGB.

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

Dr. Jobs

Schliemann

Dörner

Marx

H. Schmidt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)