

---

**Datum:** 08.05.2003  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 8. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 8 Sa 875/02  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2003:0508.8SA875.02.00

---

**Tenor:**

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm  
auf die mündliche Verhandlung vom 08.05.2003  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr.  
Dudenbostel  
sowie die ehrenamtlichen Richter Reese und Himmelmann  
f ü r R e c h t e r k a n n t :  
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts  
Hagen vom 04.04.2002  
- 3 Ca 15/02 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.  
Die Revision wird zugelassen.

---

(Hier Freitext: Tatbestand, Gründe etc.) Mit ihrer Klage nimmt die Klägerin, welche seit dem Jahre 1992 als Pflegedienstleiterin in der Altenpflege-Einrichtung der Beklagten tätig ist und sich seit Ende 2000 bis voraussichtlich zum 25.10.2003 im Erziehungsurlaub befindet, die Beklagte auf Zahlung einer Weihnachtsgewährung für das Jahr 2001 in Anspruch.

1

Diesen Anspruch stützt die Klägerin auf die "Betriebsvereinbarung zur Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse für die Angestellten, Arbeiter/innen und Auszubildende der E2xxxxxxxxx Senioren-Z1xxxxx GmbH vom 08.02.1991" (Bl. 9 ff. d. A.), welche zwischen Betriebsrat und der - nicht tarifgebundenen - Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin

2

abgeschlossen worden ist. Unter § 3 i der Betriebsvereinbarung ist insoweit Folgendes bestimmt:

### Weihnachtszuwendung

3

Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn sie am 01. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen und seit dem 01. Oktober ununterbrochen als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Die Zuwendung beträgt ein Monatsgehalt. Tritt der/die Arbeitnehmer/-in im Laufe des Kalenderjahres in das Unternehmen ein, so erhält er/sie für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit 1/12 seines Gehaltes. Scheidet der Arbeitnehmer bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Beschäftigungsverhältnis aus - aufgrund eigenen Wunsches oder aufgrund einer verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber - so hat er die gezahlte Weihnachtszuwendung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Die Weihnachtszuwendung wird mit der Gehaltsabrechnung für den Monat November gezahlt.

4

Nach Auffassung der Beklagten scheitert der verfolgte Anspruch zum einen an der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG, da Weihnachtszuwendungen üblicherweise tariflich geregelt würden. Zum anderen erfülle die Klägerin auch nicht die Anspruchsvoraussetzungen der Betriebsvereinbarung, da sie zwar am 01.12. des Jahres in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe, wegen des Erziehungsurlaubs jedoch nicht - wie gefordert - "seit dem 01. Oktober ununterbrochen als Arbeitnehmer beschäftigt" gewesen sei. Aus den genannten Formulierungen ergebe sich nämlich, dass ein Anspruch auf Weihnachtszuwendung allein den aktiven Beschäftigten vorbehalten sei.

5

Durch Urteil vom 04.04.2002 (Bl. 68 ff. d.A.), auf welches wegen des weiteren erstinstanzlichen Parteivorbringens Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung von 3.156,21 EUR brutto nebst Zinsen verurteilt. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, gegen die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung bestünden keine Bedenken. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG greife vorliegend nicht ein, da es an der Tarifüblichkeit entsprechender Regelungen fehle. Für den Betrieb der Beklagten sei nämlich kein Tarifvertrag ersichtlich, welcher nach seinem Geltungsbereich den Betrieb der Beklagten erfasse. Weiter erfülle die Klägerin auch die maßgeblichen Anspruchsvoraussetzungen. Entgegen dem Standpunkt der Beklagten fordere die Betriebsvereinbarung nämlich neben dem Bestand des Arbeitsverhältnisses am 01.12. keine tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung ab dem 01. Oktober. Vielmehr ergebe sich aus dem systematischen Zusammenhang und der vorgesehenen Zwölftelungsregelung, dass mit der Formulierung "als Arbeitnehmer beschäftigt" ebenfalls allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses gemeint sei. Insoweit handele es sich nur um eine Formulierungsalternative zu § 3 i Satz 1, 1. Halbsatz und Satz 3 der Betriebsvereinbarung, ohne jedoch ausgerechnet für die zwei Monate in der Zeit vom 01.10. bis 01.12. des Jahres grundsätzlich eine tatsächliche Arbeitsleistung zu verlangen.

6

Mit ihrer rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung hält die Beklagte an ihrer Auffassung zur Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG und vertieft weiter ihren Standpunkt, Voraussetzungen für den Anspruch auf Weihnachtszuwendung sei eine tatsächliche Arbeitsleistung ab dem 01.10. des Jahres. Gerade die vorliegenden Fälle, in denen Mitarbeiter ab dem 01.10. des Jahres in Erziehungsurlaub gehen, sollten mit der genannten Formu-

7

lierung ausgeschlossen sein. Der wirkliche Wille der vertragschließenden Parteien spreche damit gegen die vom Arbeitsgericht vertretene Auslegung.

8

9

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Hagen vom 04.04.2002 die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Beklagten bleibt ohne Erfolg.

I

Zutreffend hat das Arbeitsgericht der Klägerin die begehrte Weihnachtszuwendung zuerkannt. Die hiergegen mit der Berufung vorgetragenen Gesichtspunkte rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

1. Soweit es die Frage der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG betrifft, wird auf die zutreffende Begründung des arbeitsgerichtlichen Urteils Bezug genommen. Insbesondere trifft der Standpunkt der Beklagten nicht zu, für die Annahme einer Tarifüblichkeit genüge es, dass entsprechende Regelungen in irgendwelchen Tarifverträgen enthalten seien. "Tarifüblichkeit" im Sinne des § 77 Abs. 3 BetrVG liegt vielmehr allein vor, wenn die Tarifgeltung allein an der fehlenden Tarifbindung des Arbeitgebers scheitert.

2. Die Kammer folgt dem arbeitsgerichtlichen Urteil ferner in der Auslegung der Betriebsvereinbarung, welche eine Anspruchsbeschränkung auf Arbeitnehmer, die sich am 01.10. in einem "aktiven" Arbeitsverhältnis befinden, nicht vorsieht.

a) Der Wortlaut der genannten Regelung unterscheidet zwar zwischen der Formulierung, dass der Arbeitnehmer am 01. Dezember "im Arbeitsverhältnis steht" - einerseits - und der weiteren Anforderung, dass der Arbeitnehmer "seit dem 01. Oktober ununterbrochen als Arbeitnehmer beschäftigt" war. Aus der unterschiedlichen Terminologie kann jedoch nicht hergeleitet werden, zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen sei neben dem Bestand des Arbeitsverhältnisses auch eine tatsächliche Arbeitsleistung ab dem 01. Oktober. Die Formulierung, ein Arbeitnehmer sei seit einem bestimmten Zeitpunkt ununterbrochen beschäftigt, wird vielmehr nach dem allgemeinen Sprachgebrauch häufig synonym mit dem rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses verwendet. So heißt es nicht selten im Text einer Kündigungsschutzklage oder einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung, der Arbeitnehmer sei beim Arbeitgeber seit mehr als sechs Monaten beschäftigt, obgleich das Kündigungsschutzgesetz in § 1 darauf abstellt, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate "bestanden hat". Entsprechendes gilt für die Regelung der gesetzlichen Kündigungsfristen in § 622 BGB. Andererseits heißt es in § 23 KSchG, dass die Vorschriften des ersten Absatzes nicht für Betriebe gilt, in denen regelmäßig weniger als die dort genannten Anzahl von Arbeitnehmern "beschäftigt werden". Da es auch insoweit nicht auf die tatsächliche Beschäftigung, sondern den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommt - so sind auch ruhende Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen (KR-Weigand, 6. Aufl., § 23 KSchG Rz. 40) - zeigt sich, dass auch im juristischen Sprachgebrauch die verwandte Terminologie nicht eindeutig ist.

Gegen die am Wortlauf ausgerichtete Auslegung, mit dem Begriff "beschäftigt", sei im vorliegenden Zusammenhang die Erbringung tatsächlicher Arbeitsleistung gemeint, spricht im

- Übrigen, dass bei einem derartigen Verständnis auch ein zwischen dem 1.10. und 01.12. des Jahres erkrankter Arbeitnehmer vom Anspruch auf Weihnachtszuwendung ausgeschlossen wäre, und zwar - wegen des Erfordernisses der "ununterbrochenen Beschäftigung" - nicht allein, wie die Beklagte meint, im Falle einer Langzeiterkrankung nach Ausschöpfung des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums. Vielmehr müsste strenggenommen wegen der geforderten "ununterbrochenen" Beschäftigung schon ein einziger Fehltag zwischen dem 01.10. und 01.12. des Jahres den Zuwendungsanspruch zu Fall
- bringen. Dies kann ersichtlich nicht richtig sein und entspricht auch nicht dem Verständnis der 21  
Beklagten.
- Wenn demgegenüber auch nach dem Verständnis der Beklagten allein Arbeitnehmer im 22  
ruhenden Arbeitsverhältnis vom Zuwendungsanspruch ausgeschlossen sein sollten, hätte nahe gelegen, den entsprechenden Fachbegriff zu verwenden.
- b) Neben dem Wortlaut ist für das Verständnis der Regelung auf die Systematik der 23  
Betriebsvereinbarung abzustellen. Nach Satz 2 der Regelung erhalten danach ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer eine Zuwendung in Höhe eines vollen Monatsgehalts, nach Satz 3 erhalten die Arbeitnehmer, welche im Laufe des Kalenderjahres eintreten, für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel der Jahresleistung. Für das Austrittsjahr folgt aus der Stichtagsregelung in Satz 1, dass keine - auch keine anteilige - Leistung zu beanspruchen ist.
- c) Hieraus erschließen sich zugleich Sinn und Zweck der hier zu beurteilenden Regelung 24  
über das Erfordernis einer ununterbrochenen Beschäftigung seit dem 01.10. des Jahres. Ohne die in Satz 1 enthaltene Beschränkung auf den 01.10. des Jahres würde die für das Eintrittsjahr getroffene Zwölftelungsregelung bedeuten, dass auch Arbeitnehmer, die erst kurz vor dem 01.12. des Jahres eingestellt worden sind und noch keinen nennenswerten Betriebszugehörigkeit aufweisen können, gleichwohl einen anteiligen Zuwendungsanspruch von 2/12 erwerben würden. Mit dem Erfordernis, dass das Arbeitsverhältnis (ununterbrochen) bereits seit dem 01.10. des Jahres bestanden haben muss, um einen anteiligen Zuwendungsanspruch zu erwerben, sollen ersichtlich Kleinstgratifikationen ausgeschlossen werden.
- d) Allein ein solches Verständnis der getroffenen Regelung führt zu klaren und zweifelsfreien 25  
Ergebnissen. Demgegenüber führt das Begriffsverständnis der Beklagten - wie vorstehend ausgeführt - nicht nur zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten, sondern auch zu ersichtlich unzutreffenden Ergebnissen, wenn durch einen Fehltag das Erfordernis der ununterbrochenen tatsächlichen Beschäftigung verfehlt wird.
- e) Soweit die Beklagte vorträgt, dass von ihr vorgetragene Begriffsverständnis entspreche 26  
auch dem Willen der Betriebsparteien, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Ein "Redaktionsversehen" oder eine irrtümliche Begriffsverwendung im Sinne einer "falsa demonstra-
- tion" trägt die Beklagte nicht vor. Dann kommt es aber weder auf das subjektive Verständnis 27  
der Betriebsparteien noch auf das von Arbeitgeberseite verfolgte Ziel der Regelung an. Träfe im Übrigen die Einschätzung der Beklagten zu, die Betriebsparteien seien übereinstimmend von dem vorgetragenen Begriffsverständnis ausgegangen, so wäre nicht recht erklärlich, warum bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine entsprechende Klarstellung bzw. Neufassung der Betriebsvereinbarung unterblieben ist. Dass die Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien über eine Neuregelung noch nicht abgeschlossen sind, deutet vielmehr darauf hin, dass insoweit unterschiedliche Vorstellungen der Betriebsparteien bestehen.

|                                                                                                                                                                                                                                       |                      |           |           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|----|
| 3. Über die Höhe der Forderung besteht unter den Parteien kein Streit.                                                                                                                                                                | 28                   |           |           |    |
| II                                                                                                                                                                                                                                    | 29                   |           |           |    |
| Die Kosten der erfolglosen Berufung hat die Beklagte zu tragen.                                                                                                                                                                       | 30                   |           |           |    |
| III                                                                                                                                                                                                                                   | 31                   |           |           |    |
| Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil gemäß § 72 ArbGG zugelassen, da nach unwidersprochenem Vortrag der Beklagten eine Vielzahl von Beschäftigten von der hier maßgeblichen Auslegung der Betriebsvereinbarung betroffen ist. | 32                   |           |           |    |
| <table border="1"><tr><td>gez. Dr. Dudenbostel</td><td>Reese</td><td>Himmelman</td></tr></table>                                                                                                                                      | gez. Dr. Dudenbostel | Reese     | Himmelman | 33 |
| gez. Dr. Dudenbostel                                                                                                                                                                                                                  | Reese                | Himmelman |           |    |
| En.                                                                                                                                                                                                                                   | 34                   |           |           |    |