

Verkündet am: 18.12.2019



Arbeitsgericht Bamberg

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bamberg
Friedrichstraße 13, 96047 Bamberg

- Kläger -

gegen

- Beklagte -

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bamberg -Kammer Coburg -auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 2019

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.072,72 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.01.2019 zu zahlen.
2. Von den Kosten des Verfahrens hat der Kläger 11/17 zu tragen, die Beklagte 6/17.
3. Der Streitwert wird auf 1.072,72 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen Anspruch der Klagepartei auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2018 nach dem Weihnachtsgeldtarifvertrag für das mittelständische Braugewerbe in Bayern.

Die Beklagte hat ihren Sitz in M und beschäftigt 40 Mitarbeiter. Den Kläger beschäftigt die Beklagte seit 1990. Die Klagepartei ist seit dem 1991 Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (nachfolgend: NGG).

Die Beklagte schloss mit der NGG unter dem 02.07.2008 einen Anerkennungstarifvertrag (vergleiche Blatt der Akte 72), in dem u.a. geregelt ist

„§ 2

Anerkennung der Tarifverträge

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltenden Tarifverträge für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende des mittelständischen Brauereigewerbes in Bayern, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten und dem

Verband mittelständischer Privatbrauereien in Bayern e. V., sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 3

Geltende Tarifverträge

Die von diesem Anerkennungstarifvertrag erfassten, geltenden Tarifverträge sind:

1. **MANTEL TARIFVERTRAG**

für das mittelständische Braugewerbe in Bayern

2. **ENTGEL TARIFVERTRAG**

für das mittelständische Braugewerbe in Bayern

3. **ORTSKLASSENSTAFFELUNG UND ORTSKLASSENEINTEILUNG**

für das mittelständische Braugewerbe in Bayern

4. **EINHEITLICHER RAHMENTARIFVERTRAG**

für das mittelständische Braugewerbe in Bayern

5. **WEIHNACHTSGELDTARIFVERTRAG**

für das mittelständische Braugewerbe in Bayern

(..)

jeweils abgeschlossen zwischen dem Verband mittelständischer Privatbrauereien in Bayern e. V., Thomas-Wimmer-Ring 9, 80539 München und der Gewerkschaft Nahrung- Genuss - Gaststätten, Landesbezirk Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München.

§ 4

Rechtsstatus der Tarifverträge

Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten in der jeweils gültigen Fassung und mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus. Werden diese Tarifverträge oder Teile von ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien dieses Anerkennungstarifvertrages als gekündigt. Forderungen, die zu den in Bezug genommenen Tarifverträgen gestellt werden, gelten auch gegenüber der Partei dieses Tarifvertrages als gestellt.

(...)

- 4 -

§ 5

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.06.2008 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31.12.2010 gekündigt werden."

In § 19 des Manteltarifvertrages vom 03.03.2005 für das mittelständische Braugewerbe in Bayern, abgeschlossen zwischen dem Verband mittelständischer Privatbrauereien in Bayern e.V. und der NGG, Landesbezirk Bayern, ist u.a. geregelt:

„Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Ansprüche aus unrichtiger Einstufung sind innerhalb von 6 Monaten geltend zu machen."

In § 2 des Weihnachtsgeldtarifvertrages vom 03.05.2004, abgeschlossen zwischen dem Verband mittelständischer Privatbrauereien in Bayern e.V. und der NGG, Landesbezirk Bayern (nachfolgend: Weihnachtsgeldtarifvertrag), ist u.a. geregelt:

„1. Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von

100% des vereinbarten Monatseinkommens.

Bei Berechnung des Monatseinkommens bleiben Zuschläge für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Erschwerniszuschläge, einmalige Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen außer Ansatz.

2 Für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes (z.B. Wehrpflichtgesetz / Gesetz über zivilen Ersatzdienst/ Erziehungsurlaub) oder gemäß Vereinbarung ruht, wird das Weihnachtsgeld anteilig gekürzt.

Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Bezugs von Krankengeld; für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls im Sinne des Sozialgesetzbuches entfällt diese Anspruchseinschränkung.

(...)

4. *Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres vor dem 1. Oktober in den Betrieb eingetreten sind, erhalten für jeden Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des vereinbarten Weihnachtsgeldes.*

5. *Das Weihnachtsgeld ist am 31. Dezember eines jeden Jahres fällig. Es kann in der Zeit vom 15. November bis 15. Januar nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgezahlt werden. Arbeitnehmer, die am Fälligkeitstag in gekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, haben nur dann Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn das Arbeitsverhältnis vom Betrieb unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt wurde.*

(...)"

Der Kläger war seit 31.10.2016 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezog jedenfalls seit dem 08.05.2018 kein Krankengeld mehr. Die Klagepartei erhielt für das Jahr 2018 kein Weihnachtsgeld.

Mit ihrer am 17.05.2019 beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangenen und der Beklagten am 22.05.2019 zugestellten Klage vom 02.05.2019 verlangt die Klagepartei von der Beklagten die Zahlung von Weihnachtsgeld entsprechend einem Bruttomonatsgehalt für das Jahr 2018. Selbst bei einer wirksamen Kündigung des Anerkennungstarifvertrages durch die Beklagte fänden die tariflichen Rechtsnormen mittels Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG weiterhin Anwendung, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt würden. Die

Beklagte könne den tariflichen Anspruch nicht wirksam beseitigen, sodass auch der seitens der Beklagten behauptete Aushang ohne Bedeutung sei. Im Übrigen werde bestritten, dass die Beklagte das Schreiben vom 22.03.2017 jemals an geeigneter Stelle im Betrieb ausgehängt habe. Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld 2018 sei auch rechtzeitig geltend gemacht worden. Die Forderung sei mit Schreiben des Klägervertreters vom 07.03.2019, welches der Klage in Kopie als Anlage beifügt ist (vgl. Bl. 4 d.A.), gegenüber der Beklagten mittels Einwurfeinschreibens, zugestellt am 11.03.2019 (vgl. Sendungsstatus gern. Blatt der Akte 51), geltend gemacht worden sei. Zudem sei das Geltendmachungsschreiben am 08.03.2019 der Beklagten per Fax zugeleitet worden und laut Faxbericht um 11 :52 Uhr bei der Beklagten eingegangen. Weiterhin sei der Beklagten am 08.03.2019 um 1.2:00 Uhr eine E-Mail zur Geltendmachung des Anspruchs erfolgreich zugeleitet worden (vergleiche Blatt der Akte 42ff).

Hinsichtlich der Höhe des beanspruchten Weihnachtsgeldes macht der Kläger geltend, dass sich das maßgebliche tarifliche Monatseinkommen des Klägers nach dem einschlägigen Entgelttarifvertrag 2016/2017 in Ortsklasse III der Bewertungsgruppe III auf 3083 € brutto belaufe.

Nachdem der Kläger mit seiner Klage zunächst Zahlung in Höhe von 3028,75 € brutto gefordert hatte, kündigte er mit Schriftsatz vom 12.09.2019 bei Klagerücknahme im Übrigen an, nur noch 1072,72 € brutto geltend zu machen, nämlich hinsichtlich der tariflichen Kürzungsregelung für den Fall der Beendigung des Krankengeldbezug anteilige 127/365 eines tariflichen Bruttomonatsgehalts von 3083 €. Der Kläger behauptet insoweit, dass er seit dem 08.05.2018 kein Krankengeld mehr bezogen habe.

Die Klagepartei beantragt: Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin an Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2018 einen Betrag in Höhe von 1.072,72 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.01.2019 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, der Kläger sei nach Lohnfortzahlung und Krankengeldbezug am 29.04.2018 ausgesteuert und bei der Agentur für Arbeit weitergeführt. Das Weihnachtsgeld sei dementsprechend allenfalls zeitanteilig zu berechnen.

Die Beklagte hält die Forderung der Klagepartei aber insgesamt nicht für berechtigt, da kein Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld 2018 bestehe. Stets wiederkehrende Zahlungen, aus denen Zahlungsansprüche herzuleiten wären, seien nicht gegeben. Die Beklagte sei an keinen Tarifvertrag gebunden. Die Beklagte verweist auf den Aushang vom 22.03.2017 betreffend Sonderzahlungen (vgl. Bl. 13 d.A.). Selbst wenn durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem Tarifvertrag eine Nachlauffrist vorhanden wäre, seien die Mitarbeiter mit dem Aushang darüber informiert worden, dass keine Auszahlung erfolgen könne aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation. Die Beklagte bestreitet zudem eine fristgerechte Geltendmachung der Weihnachtsgeldansprüche 2018. Eine Zustellung per Fax habe der Geschäftsführer der Beklagten nicht erhalten. Die Örtlichkeit, an der das Fax der Beklagten stehe, sei für alle Mitarbeiter zugänglich. Eine Entnahme durch einen unberechtigten Dritten sei jederzeit möglich. Unabhängig davon habe der Beklagtengeschäftsführer die Zustellung per Fax gegenüber der Klägerseite aus Datenschutzgründen untersagt. Auch eine Zustellung per Einschreiben sei nicht in den Empfangsbereich des Beklagtengeschäftsführers gelangt. Auch hier sei der Zugriff unberechtigter Dritter durchaus möglich, da der Postbote die Post nicht einwerfe, sondern sie am Empfangstresen ablege.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze samt Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsg rü nde:

Die Klage ist zulässig und begründet. Der Klagepartei steht das geltend gemachte Weihnachtsgeld aus dem Weihnachtsgeldtarifvertrag für das mittelständische Braugewerbes in Bayern in der geltend gemachten Höhe zu, da die Tarifverträge gemäß § 4 Abs. 5 TVG

nachwirken und die Ausschlussfrist durch rechtzeitige Geltendmachung eingehalten wurde. Im Einzelnen:

I.

Die Klage ist zulässig, insbesondere ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet und das Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg - örtlich zuständig, §§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a), 46 Abs. 2, 48 Abs. 1a ArbGG, 12, 17 ZPO.

II.

Die Klage ist begründet. Der Klagepartei steht das Weihnachtsgeld 2018 in begehrter Höhe gemäß § 2 des Weihnachtsgeldtarifvertrages für das mittelständische Braugewerbe in Bayern vom 03.05.2004 zu.

1. Der Weihnachtsgeldtarifvertrag ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Nach § 3 Abs. 1 TVG sind Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei eines Tarifvertrages ist, tarifgebunden. Auf Seiten der Klagepartei ergibt sich die Bindung an den Anerkennungstarifvertrag aus der Mitgliedschaft in der NGG. Die Beklagte hingegen war selbst Partei des Anerkennungstarifvertrags.

Gemäß dem Vorbringen der Parteien ist davon auszugehen, dass der Anerkennungstarifvertrag durch die Beklagte gekündigt wurde. Die Parteien gehen erkennbar hiervon aus. Die Beklagte spricht zwar untechnisch von einem „Austritt des Arbeitgebers aus dem Tarifvertrag“, nach der eine Nachlauffrist vorhanden sein möge. Jedoch geht der Kläger selbst von einer eventuell erfolgten Kündigung aus und verweist insofern auf die Akte

des Verfahrens 4 Ca 919/18 vor dem erkennenden Gericht, in der vorgetragen war, dass der Anerkennungstarifvertrag durch die Beklagte mit Schreiben vom 11.11.2016 ordentlich gekündigt worden sei. Ferner geht der Kläger für die Höhe des Weihnachtsgeldes davon aus, dass noch der mittlerweile überholte Entgelttarifvertrag 2016/2017 „einschlägig“ sei, was sich nur mit einer Nachwirkung nach Kündigung des Anerkennungstarifvertrages erklären lässt. Dem entsprechend wird im Folgenden von einer Kündigung des Anerkennungstarifvertrages vom 11.11.2016 mit dreimonatiger Kündigungsfrist ausgegangen.

Die Kündigung des Anerkennungstarifvertrages ändert aber nichts an der Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, da seine Regelungen und damit die anerkannten Tarifverträge gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirken.

Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages wirken nach seinem Ablauf nach § 4 Abs. 5 TVG nach, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Auch der Anerkennungstarifvertrag wirkt nach seinem Ende gemäß § 4 Abs. 5 TVG nach. Da „seine Rechtsnormen“ insbesondere auch die Rechtsnormen des in Bezug genommenen Tarifvertrags sind, die durch den Anerkennungstarifvertrag inkorporiert werden, wirken auch diese nach, bis sie durch eine andere Abmachung der Parteien des erkennenden Tarifvertrages oder der Arbeitsvertragsparteien im Geltungsbereich des Anerkennungstarifvertrages ersetzt werden (Däubler, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage, § 4 Rn. 999).

Der Weihnachtsgeldtarifvertrag für das mittelständische Braugewerbe in Bayern vom 03.05.2004 gehört zu den laut Anerkennungstarifvertrag anwendbaren Tarifverträgen. Seine Normen wirken nach oben aufgeführten Grundsätzen bis zur Ersetzung durch eine neue Abmachung nach.

Hierbei wirken die in Bezug genommenen Tarifverträge jeweils in der im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung des Anerkennungstarifvertrages geltenden Fassung nach. Denn nach § 4 des Anerkennungstarifvertrages sollten die in Bezug genommenen Tarifverträge „in der jeweils gültigen Fassung“. Es handelt sich damit nach eindeutigen Wortlaut um eine dynamische Verweisung auf die in Bezug genommenen Tarifverträge und nicht etwa eine statische Verweisung auf die in Bezug genommenen Tarifverträge in ihrer bei Abschluss des Anerkennungstarifvertrags geltenden Fassung.

Anders als die Beklagte meint, handelt es sich damit bei dem Weihnachtsgeld nicht um eine freiwillige Leistung, sondern um eine Leistung, auf die der Kläger kraft nachwirkenden Tarifvertrags einen Rechtsanspruch hat, soweit der Geltungsbereich des Tarifvertrags eröffnet ist und die tariflichen Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind.

2. Der im Weihnachtsgeldtarifvertrag geregelte Anspruch wurde nicht durch eine andere Abmachung ersetzt. Offen bleiben kann, ob **die** Beklagte tatsächlich das Schreiben vom 22.03.2017, mit dem die Beklagte angekündigt ab 2017 kein Weihnachtsgeld mehr zu zahlen, im Betrieb ausgehängt hat und ob der Kläger hiervon Kenntnis genommen hat. Selbst wenn man im Aushang des Schreibens, das Angebot der Beklagten auf Abschluss einer anderen Abmachung erkennen würde, fehlt es jedenfalls an einer Annahmeerklärung dieses Angebots durch den Kläger. Eine solche ist weder durch die Beklagte behauptet noch dargelegt. Dem Schweigen auf ein Angebot kann grundsätzlich, insb. bei einer Verschlechterung der Rechtsstellung des Vertragspartners, nicht der Erklärungswert einer Zustimmung beigemessen werden (MüKoBGB/Busche, 8. Aufl. 2018, BGB§ 147 Rn. 6).
3. Der Geltungsbereich des Weihnachtsgeldtarifvertrags nach dessen § 1 ist eröffnet. Insbesondere beschäftigt die Beklagte in ihrem Betrieb regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer, nämlich 40 Mitarbeiter.

4. § 2 des Weihnachtsgeldtarifvertrages regelt unter Nummer 1 Satz 1: „Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 100% des vereinbarten Monatsinkommens.“ Die Klagepartei ist unstreitig Arbeitnehmer der Beklagten. Nach Ziffer 4 besteht der volle Weihnachtsgeldanspruch, da er nicht erst im Jahr 2018 bei der Beklagten eingetreten ist.
5. Der Anspruch ist auch nicht nach § 19 des Manteltarifvertrags für das mittelländische Brauergewerbe in Bayern vom 03.03.2005, der als im Zeitpunkt der Kündigung des Ankererkennungstarifvertrages geltende Tarifvertrag nachwirkt, kraft der dort geregelten Ausschlussfrist verfallen. Vielmehr war der Lauf der Ausschlussfrist bis zur Klageerhebung aufgrund Arbeitsunfähigkeit des Klägers gehemmt.

§ 19 des Manteltarifvertrages sieht vor, dass der Lauf der Ausschlussfrist für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gehemmt ist. Das Weihnachtsgeld wird gemäß § 2 Ziffer 5 des Weihnachtsgeldtarifvertrages am 31. Dezember eines jeden Jahres fällig.

Damit liefe die Ausschlussfrist für das Weihnachtsgeld 2018 grundsätzlich zum 31.03.2019 ab.

Vorliegend wurde der Kläger ab dem 31.10.2016 und damit noch vor Fälligkeit des Weihnachtsgelds und Anlaufen der dreimonatigen Ausschlussfrist arbeitsunfähig krank. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte über den Zeitpunkt der Klageerhebung mit Zustimmung der Klageschrift am 22.05.2019 an. Damit hat die Klager seine Anspruch durch Klageerhebung noch vor Ablauf der gehemmten Ausschlussfrist rechtzeitig geltend gemacht.

Auf die Frage einer etwaigen außergerichtlichen Geltendmachung kommt es damit vorliegend nicht an.

6. Das Weihnachtsgeld für das Jahr 2018 steht der Klagepartei in der begehrten Höhe zu. Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt gemäß § 2 des Weihnachtsgeldtarifvertrages "100 % des vereinbarten Monatseinkommens". Das tariflich vereinbarte Monatseinkommen ergibt sich aus dem nachwirkenden Entgelttarifvertrag 2016/2017 vom 27.07.2016.

a) Das für das Weihnachtsgeld 2018 maßgebliche tariflich vereinbarte Monatseinkommen des Klägers ab 01.04.2017 betrug 3102,00 €. Die Klageforderung ist damit in der beantragten Höhe gerechtfertigt.

Für Arbeitnehmer der Bewertungsgruppe III, Ortsklasse III (u.a. Mitwitz; vgl. § 3 der nachwirkenden Tarifvereinbarung über die Ortsklassenstaffelung und die Ortsklasseneinteilung für das mittelständische Braugewerbe in Bayern vom 16.02.2006) beträgt das Bruttomonatsgehalt für einen Vollzeit-Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 60 und mindestens 31 Beschäftigten ab dem 01.04.2017 3102,00 €. Die Zuordnung des Klägers zur Bewertungsgruppe III blieb zwischen den Parteien unumstritten.

Hierbei sei angemerkt, dass die Anhebung des Tarifentgelts ab 01.04.2017 trotz vorheriger Kündigung des Anerkennungstarifvertrages zu berücksichtigen ist. Zwar gelten die Rechtsnormen der anerkannten Tarifverträge im Nachwirkungszeitraum nur statisch nach. Der Umstand, dass der Anerkennungstarifvertrag nach Eintritt der Nachwirkung nur noch statisch wirkt, schließt jedoch nur die Inkorporierung im Nachwirkungszeitraum neu geschaffenen Tarifrechts aus; denn dieses neue Tarifrecht ist vom Regelungswillen der Parteien des abgelaufenen Anerkennungstarifvertrages nicht mehr umfasst. Anderes gilt aber für im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung des Anerkennungstarifvertrages bereits

vorhandene tarifvertragliche Bestimmungen, die erst mit Zeitablauf zusätzliche Rechte begründen oder Rechte erweitern. Auch wenn die erforderlichen Zeiträume erst im Nachwirkungsstadium anlaufen, gibt der nachwirkende Tarifvertrag die in diesem Zeitraum entstehenden Ansprüche, wenn er nicht zuvor durch eine andere Abmachung ersetzt worden ist (BAG 17.5.2000 - 4 AZR 363/99, BAGE 94, 367, 378 = AP TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 9, unter 14 b bb der Gründe; BAG 19.9.2007 - 4 AZR 711/06, Rn 23ff, BAGE 124, 123; auch BAG 22.4.2009 - 4 AZR 100/08, Rn 84 ff, BAGE 130, 237, 259 f. Däubler, Tarifvertragsgesetz, TVG § 4 Rn. 895, beck-online).

Damit ist der Entgelttarifvertrag 2016/2017 auch mit seinen bereits im Zeitpunkt des Eintretens der Nachwirkung vorhandenen Regelungen zur Anhebung des Tarifentgelts ab 01.04.2017 zu berücksichtigen. Dem Entgelttarifvertrag 2016/2017 nachfolgende Entgelttarifverträge sind dahingegen nach den oben näher ausgeführten Grundsätzen im Nachwirkungszeitraum nicht zu berücksichtigen.

- a. Der Kläger hat von sich aus die zeitanteilige Kürzung des Weihnachtsgeldes aufgrund des Ablaufs des Bezugs von Krankengelds gemäß § 2 Nr. 2 des Weihnachtsgeldtarifvertrages berücksichtigt (*„Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Bezugs von Krankengeld“*).

Strittig blieb zwischen den Parteien insoweit, zu welchem Zeitpunkt der Krankengeldbezug ablief. Die Beklagte ging von einer Aussteuerung am 29.04.2018 aus, während der Kläger einen Krankengeldbezug bis zum 07.05.2018 behauptete. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen der tariflichen

Ausnahmeregelung zur Kürzung des Weihnachtsgeldes liegen nach allgemeinen Grundsätzen bei der Beklagten. Eine nähere Darlegung des Zeitpunkts des Ablaufs des Krankengeldbezug durch die Beklagte erfolgte ebenso wenig wie ein diesbezüglicher Beweisantritt. Damit war die Aussteuerung zum 07.05.2018 gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden anzusehen.

Ausgehend hiervon hat der Kläger die Kürzung mit 127 von 365 Kalendertagen zutreffend berechnet.

7. Der von der Beklagten in Kopie vorgelegte Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern ist auch das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar. Nach § 3 Abs. 1 TVG sind tarifgebunden die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist. Vorliegend ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte Mitglied des tarifschließenden Bayerischen Hotel- und Gaststättenverband e.V. wäre.

Der Tarifvertrag ist auch nicht Kraft Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG anwendbar. Der vorgelegte Manteltarifvertrag vom 26.05.2006 ist im Gegensatz zu seinem Vorgängertarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Zudem ist der fachliche Geltungsbereich gemäß § 1 des Manteltarifvertrages offensichtlich nicht eröffnet, da nicht erkennbar ist, dass die Beklagte einen Betrieb nach dem Gaststättengesetz unterhalten würde.

- 15 -

III.

Die Kosten des Rechtsstreits waren den Parteien nach § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 ZPO jeweils anteilig aufzuerlegen, nachdem der Kläger die Klage teilweise zurückgenommen hatte (vergleiche § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO), im Übrigen aber im Rechtsstreit obsiegte.

IV.

Die Festsetzung des Streitwertes im Urteil beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO und berücksichtigt die Zahlungsforderung nach ihrem Betrag.

V.

Anlass zur gesonderten Zulassung der Berufung bestand nicht, § 64 Abs. 3 ArbGG. Die Statthaftigkeit der Berufung unter Berücksichtigung des Wertes des Beschwerdegegenstandes nach § 64 Abs. 2 Buchstabe b) ArbGG bleibt hiervon unberührt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg

Roonstraße 20

90429 Nürnberg

eingelegt werden.