

Aktenzeichen: 10 AZR 171/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 05. August 1992
- 10 AZR 171/91 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 15. Mai 1990
- 4 Ca 643/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 09. November 1990
- 5 Sa 85/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Sonderzahlung ohne Arbeitsleistung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen) für die Betriebe der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie vom 8. Januar 1987 § 2 Nr. 2 und 5, § 3 Nr. 1

Leitsätze:

Bestimmt ein Tarifvertrag, daß eine Sonderzahlung in ihrer Höhe vom durchschnittlichen Verdienst mehrerer Monate aus tatsächlich bezahlten Stunden abhängig ist, so daß Zeiten ohne Arbeitsentgelt den Durchschnittsverdienst mindern, so haben Arbeitnehmer, die während des ganzen Berechnungszeitraumes keinen Arbeitsverdienst erzielt haben, auch keinen Anspruch auf die Sonderzahlung.

Mit einer solchen Regelung ist auch die Frage abschließend geregelt, wie sich Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung auf die Sonderzahlung auswirken.

Bestimmt der Tarifvertrag weiter, daß für bestimmte Arbeitnehmer Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung aus dem Berechnungszeitraum ausgenommen werden, so haben diese Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf die Sonderzahlung, wenn sie während des gesamten Berechnungszeitraumes oder während des ganzen Bezugszeitraumes arbeitsunfähig krank waren.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 171/91

5 Sa 85/90 Baden-Württemberg

Verkündet am
5. August 1992

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Bartel,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. August 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Bacher und Harnack für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
9. November 1990 - 5 Sa 85/90 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Stuttgart vom 15. Mai 1990 - 4 Ca
643/90 - wird zurückgewiesen.

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 :

Der Kläger war seit 1955 bei der Beklagten als Schreiner be-
schäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft
Tarifbindung u.a. der Tarifvertrag über betriebliche Sonderzah-
lungen (13. Monatseinkommen) vom 8. Januar 1987 für die Betriebe
der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie (im folgenden
nur TV) Anwendung.

Der Kläger war seit dem 3. März 1988 ununterbrochen arbeits-
unfähig krank. Er beantragte am 15. September 1988 eine Erwerbs-
unfähigkeitsrente, die ihm mit Bescheid vom 10. August 1989 mit
Wirkung vom 1. September 1988 bewilligt wurde. Der Kläger kündig-
te daraufhin mit Schreiben vom 16. August 1989 sein Arbeitsver-
hältnis zu diesem Tage, womit die Beklagte sich einverstanden
erklärte.

Die Beklagte hat dem Kläger für 1989 die tarifliche Sonder-
zahlung nicht geleistet.



Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe auch für das Jahr 1989 die tarifliche Sonderzahlung in voller Höhe zu. Er hat diese mit Schreiben vom 13. November 1989 schriftlich geltend gemacht und im vorliegenden Verfahren mit der am 24. Januar 1990 erhobenen Klage beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.345,39 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem daraus sich ergebenden Nettobetrag seit dem 9. Februar 1990 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, daß dem Kläger für 1989 die tarifliche Sonderzahlung nicht zustehe, da der Kläger während des ganzen Jahres 1989 nicht gearbeitet habe und in diesem Jahr auch ein Arbeitsentgelt des Klägers nicht abgerechnet worden sei. Darüber hinaus habe der Kläger die Ausschlußfrist des § 14 Ziff. 2 MTV nicht gewahrt, wonach alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Monaten nach dem Ausscheiden schriftlich geltend zu machen seien.

Der Tarifvertrag über die Sonderzahlung lautet - soweit hier von Interesse - wie folgt:

"

§ 2

1. Für Arbeitnehmer nach § 1, die jeweils am 1. Dezember eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen mehr als 12 volle Kalendermonate angehören, betragen die betrieblichen Sonderzahlungen ... 1989



nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	60 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	65 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	67,5 %

eines nach dem Durchschnitt der abgerechneten Lohn- bzw. Gehaltszahlungszeiträume, die voll in das laufende Kalenderjahr fallen, berechneten Monatseinkommens.

2. Für Arbeitnehmer, die am 01. Dezember eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen 12 Kalendermonate oder weniger, mindestens aber 6 volle Kalendermonate angehören, betragen die betrieblichen Sonderzahlungen je Beschäftigungsmonat 1/12 des sich aus dem Vorstehenden ergebenden Betrages.

3. Arbeitnehmer, die am 01. Dezember eines Jahres in einem von ihnen selbst gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, haben keinen Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung nach § 2,1 und § 2,2 dieses Tarifvertrages.

4. Arbeitnehmer mit mehr als 10jähriger Betriebszugehörigkeit, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichens des für das gesetzliche Altersruhegeld maßgeblichen Lebensalters vor dem 01. Juli eines Jahres ausscheiden, erhalten 50 %, die ab dem 01. Juli eines Jahres ausscheiden, erhalten 100 % der Sonderzahlung.

5. Krankheitszeiten, für die der Arbeitgeber wegen Überschreitung des 6-Wochen-Zeitraumes keine Lohn- bzw. Gehaltszahlung mehr geleistet hat, werden bei Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 36 Monaten aus dem Berechnungszeitraum des Monatseinkommens ausgenommen.

6. Der letzte abgerechnete Lohn- und Gehaltszeitraum ist nur dann in die Berechnung des durchschnittlichen Monatseinkommens einzubeziehen, wenn zwischen dem Tag und dem Auszahlungstag der Sonderzahlung ausreichend Zeit für die Berechnung der Sonderzahlung gegeben ist.

§ 3

1. Das monatliche Durchschnittseinkommen ist aus dem im Berechnungszeitraum für tatsächlich geleistete Arbeit erzielten Verdienst einschließlich Urlaubsentgelt und Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Kuren und Schonungszeiten zu errechnen, jedoch ohne zusätz-



liches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers, Auslösungen, Reisespesen, Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kranken- und Mutterschaftsgeld sowie zum Kurzarbeitergeld, zur Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, anrechenbare Leistungen gemäß § 6 und sonstige, nicht zu den eingangs aufgeführten Leistungen gehörige Zahlungen, insbesondere aller freiwilligen sozialen Leistungen.

...

§ 5

Die Auszahlung erfolgt zwischen dem 20. November und 10. Dezember, sofern durch Betriebsvereinbarung nicht anderes geregelt.

..."

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen 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 des Klägers ist begründet. Dem Kläger steht für 1989 die volle tarifliche Sonderzahlung zu.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung damit begründet, daß für den Kläger im Jahre 1989 in keinem Lohnzahlungszeitraum noch Arbeitsentgelt abgerechnet worden sei. Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.



2. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen für einen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung. Nach § 2 Ziff. 4 TV erhalten Arbeitnehmer, die nach mehr als 10jähriger Betriebszugehörigkeit wegen Erwerbsunfähigkeit nach dem 1. Juli des Jahres ausscheiden, die tarifliche Sonderzahlung in voller Höhe. Der Umstand, daß das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres beendet worden ist, ist daher für die in § 2 Ziff. 4 TV genannten Arbeitnehmer abweichend von der Regelung in § 2 Ziff. 1 TV, wonach der Arbeitnehmer am 1. Dezember des Jahres noch in einem Arbeitsverhältnis stehen muß, ohne Bedeutung.

3. Der weitere Umstand, daß der Kläger während des ganzen Jahres 1989 arbeitsunfähig erkrankt war und daher weder eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht noch Arbeitsentgelt erhalten hat, schließt ebenfalls den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung nicht aus.

a) Die Höhe der tariflichen Sonderzahlung ist nach § 2 Ziff. 1 TV abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des durchschnittlichen Monatseinkommens des Arbeitnehmers aus den im laufenden Kalenderjahr voll abgerechneten Lohnzahlungszeiträumen. Für die Berechnung des monatlichen Durchschnittseinkommens enthält § 3 Ziff. 1 TV nähere Bestimmungen. Danach wird in die Berechnung neben dem Arbeitsentgelt für tatsächlich geleistete Arbeit auch die Urlaubsvergütung und die Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle einbezogen. Daraus folgt, daß Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung den monatlichen Durchschnittsverdienst mindern. Je mehr Zeiten nicht



bezahlter Arbeitsunfähigkeit vorliegen, um so geringer ist das bei der Durchschnittsberechnung zu berücksichtigende Monatseinkommen, um so geringer daher auch das durchschnittliche Monatseinkommen, das nach § 2 Ziff. 1 TV für die Höhe der tariflichen Sonderzahlung maßgebend ist.

Damit haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich geregelt, wie sich Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung auswirken sollen. Arbeitnehmer, die während des ganzen Jahres - genauer: während der gesamten zu berücksichtigenden Lohnabrechnungszeiträume - arbeitsunfähig krank waren und für diese Zeiten keine Lohnfortzahlung mehr erhalten haben, haben daher keinen Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung.

b) Von diesem Grundsatz macht jedoch § 2 Ziff. 5 TV eine Ausnahme für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 36 Monaten. Zu diesen Arbeitnehmern gehört der Kläger. Für diese Arbeitnehmer werden Krankheitszeiten, für die keine Lohnfortzahlung mehr zu leisten ist, aus dem Berechnungszeitraum für das durchschnittliche Monatseinkommen ausgenommen. Der berücksichtigungsfähige Verdienst der maßgebenden Lohnabrechnungszeiträume wird bei diesen Arbeitnehmern daher nicht durch die Zahl der maßgebenden Lohnabrechnungszeiträume dividiert, sondern durch eine geringere Zahl von Lohnabrechnungszeiträumen, die sich aus der Differenz der Lohnabrechnungszeiträume und den Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit ohne Lohnfortzahlung ergibt.



Mit dieser Regelung haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, daß für die in § 2 Ziff. 5 TV genannten Arbeitnehmer Krankheitszeiten ohne Entgeltfortzahlung ohne Einfluß auf den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung bleiben sollen. Angesichts dieser detaillierten Regelung für Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung verbietet sich die Annahme, die tarifliche Regelung setze unabhängig davon noch voraus, daß auch der in § 2 Ziff. 5 TV genannte Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 36 Monaten im Bezugszeitraum noch eine nicht nur geringfügige tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben muß, wenn ihm ein Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung zustehen soll.

4. Unerheblich ist schließlich entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts und der Beklagten, daß für den Kläger im Jahre 1989 keine abgerechneten Lohnabrechnungszeiträume vorliegen, weil für den Kläger berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt aus tatsächlich geleisteter Arbeit, Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nicht angefallen ist. Voraussetzung für den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung ist nicht, daß überhaupt ein abgerechneter Lohnabrechnungszeitraum vorliegt.

§ 2 Ziff. 1 TV regelt die grundsätzlichen Anspruchsvoraussetzungen für die tarifliche Sonderzahlung und bestimmt im Anschluß daran, daß diese der Höhe nach einen bestimmten Prozentsatz des durchschnittlichen Monatseinkommens beträgt. Wenn es dabei heißt, daß dieses durchschnittliche Monatseinkommen nach dem Durchschnitt der abgerechneten Lohnzahlungszeiträume, die



voll in das laufende Kalenderjahr fallen, zu berechnen ist, so enthält diese Bestimmung ebenso wie § 3 TV nur eine Berechnungsregel. Diese Berechnungsregel kann – wie oben dargelegt – durchaus dazu führen, daß das danach berechnete durchschnittliche Monatseinkommen des Arbeitnehmers 0,- DM beträgt, nämlich wenn in den Lohnabrechnungszeiträumen, die voll in das laufende Kalenderjahr fallen, der Arbeitnehmer durchgehend ohne einen Anspruch auf Lohnfortzahlung arbeitsunfähig krank war oder aus anderen Gründen kein Arbeitsentgelt erzielt hat. Wenn aber § 2 Ziff. 5 TV ausdrücklich bestimmt, daß Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung aus dem Berechnungszeitraum auszunehmen sind, so wird durch diese Berechnungsvorschrift die in § 2 Ziff. 1 und § 3 TV vorgeschriebene Berechnung des monatlichen Durchschnittes zugunsten der in § 2 Ziff. 5 TV genannten Arbeitnehmer modifiziert. Dieser begünstigenden Regelung würde der Boden entzogen, wenn man für deren Anwendung zusätzlich fordern würde, daß wenigstens in einem Lohnabrechnungszeitraum berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt i. S. von § 3 Ziff. 1 TV abgerechnet worden ist. Schon das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß dann der Arbeitnehmer, der an einem Tage des Kalenderjahres acht Stunden gearbeitet hat, im übrigen aber arbeitsunfähig krank ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung war, einen Anspruch auf die volle tarifliche Sonderzahlung hätte, der Arbeitnehmer, der diese tatsächliche Arbeitsleistung nicht aufweist, hingegen keine Sonderzahlung beanspruchen könnte. Ein solches Ergebnis widerspricht der tariflichen Regelung, nach der zwar Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung zum Wegfall des Anspruchs auf die betriebliche Sonderzah-



lung führen können, nach der dies aber bei den in § 2 Ziff. 5 TV genannten Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 36 Monaten nicht der Fall sein soll.

5. Zutreffend ist, daß bei diesem Verständnis der tariflichen Regelung tatsächliche Grundlagen für die Berechnung des durchschnittlichen Monatseinkommens und damit der tariflichen Sonderzahlung nicht gegeben sind. Die Tarifvertragsparteien haben bei ihrer Regelung offensichtlich den Fall nicht bedacht, daß während eines ganzen Jahres überhaupt kein Arbeitseinkommen abzurechnen war. Insoweit liegt daher eine unbewußte Tariflücke vor, die die im Wege der Auslegung zu schließen ist.

Der Kläger hat der Berechnung seines Anspruchs auf die tarifliche Sonderzahlung, die ab dem 1. Januar 1989 geltenden Werte für die tarifliche Arbeitszeit und den vereinbarten Stundenlohn zugrundegelegt, die in ihrer Höhe von der Beklagten nicht bestritten worden sind. Damit stellt sich für den vorliegenden Rechtsstreit nicht die Frage, ob auch bei der Berechnung eines fiktiven durchschnittlichen Monatsverdienstes Zuschläge für Mehrarbeit oder sonstige Leistungen i. S. v. § 3 Ziff. 1 TV zu berücksichtigen sind, die der Kläger vor der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit verdient hat oder die er verdient hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre. Die Beklagte hat auch nicht vorgebracht, daß in eine fiktive Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes Zeiten einzubeziehen wären, in denen der Kläger aus anderen Gründen als aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit kein Arbeitsentgelt verdient hätte, wenn er arbeitsfähig gewesen

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

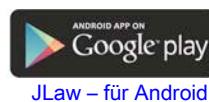


wäre. Von daher kann der Berechnung eines fiktiven Durchschnittsverdienstes auf jeden Fall die maßgebende Arbeitszeit und der maßgebliche Stundenlohn zugrundegelegt werden. Gegen die Höhe der so berechneten Klageforderung bestehen damit keine Bedenken.

6. Das Landesarbeitsgericht hat von seinem Standpunkt zu Recht nicht geprüft, ob der Anspruch verfallen ist.

Schon das Arbeitsgericht hat erkannt, daß der Kläger die Ausschlußfrist von § 14 Ziff. 2 MTV gewahrt hat. Nach dieser Vorschrift sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich geltend zu machen. Eine tarifliche Ausschlußfrist, deren Lauf mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginnt, gilt jedoch nicht für Ansprüche, die erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Vielmehr beginnt dann die Ausschlußfrist erst mit der Fälligkeit des Anspruches zu laufen (BAG Urteil vom 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Nach § 5 TV erfolgt die Auszahlung der tariflichen Sonderzahlung zwischen dem 20. November und 10. Dezember, sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt ist. Eine solche anderweitige Regelung haben die Parteien nicht vorgebracht. Damit wurde der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung erst zwischen dem 20. November und 10. Dezember fällig. Die Ausschlußfrist begann daher frühestens mit dem 20. November 1989 zu laufen. Der Kläger hat seinen Anspruch am 13. November 1989 schriftlich geltend gemacht und damit die Ausschlußfrist gewahrt.

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



7. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Bachner

Harnack



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)