

Aktenzeichen: 10 AZR 242/01
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 5. Dezember 2001
- 10 AZR 242/01 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 30. Juni 2000
- 5 Ca 439/00 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 17. November 2000
- 12 Sa 1063/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

13. Monatseinkommen - Abzug von Anrechnungsstunden

Gesetze:

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Papierindustrie in der Bundesrepublik Deutschland idF vom 7. Februar 1997 § 21 (MTV); EFZG idF vom 25. September 1996 § 4 a

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



10 AZR 242/01
12 Sa 1063/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Dezember 2001

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Hermann und Ohl für Recht erkannt:



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. November 2000 - 12 Sa 1063/00 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Aufrechnung der Beklagten mit sog. Anrechnungsstunden für Krankheitstage gegenüber einem 13. Monatseinkommen.

Der Kläger ist seit dem 14. September 1981 bei der Beklagten beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Papierindustrie in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (im folgenden: MTV). In § 21 MTV in der Fassung vom 7. Februar 1997 heißt es:

„§ 21 Arbeitsverhinderung durch Krankheit

- 1.1. Die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 1.2.1. Die Höhe der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (...) beträgt unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung 100 % des Arbeitsentgelts, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch wenn diese pauschaliert sind.
- ...
- 1.3. Für einen entgeltfortzahlungspflichtigen Arbeitstag erfolgt eine Anrechnung von 1,5 Stunden mit folgender Maßgabe:



- 1.3.1. Pro Kalenderjahr werden für maximal 15 entgeltfortzahlungspflichtige Arbeitstage, jedoch je Krankheitsfall für maximal 5 entgeltfortzahlungspflichtige Arbeitstage 1,5 Stunden/Arbeitstag angerechnet.
- 1.3.2. Eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gilt als ein Krankheitsfall.
- 1.3.3. Die Anrechnung kann erfolgen durch Vorarbeit und/oder Nacharbeit.
- 1.3.4. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub findet nicht statt.

§ 27 Geltendmachung von Ansprüchen ...

- 1.1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen, wobei der Arbeitnehmer gegebenenfalls seine Ansprüche über den Betriebsrat geltend machen kann.

...“

Der Kläger war vom 8. bis zum 11. April 1997, vom 26. bis zum 29. August 1997, vom 11. bis zum 13. März 1998, vom 28. Mai bis zum 12. Juni 1998 und vom 26. Oktober bis zum 6. November 1998 arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte führte die sich danach ergebenden Anrechnungsstunden jeweils in den Lohnabrechnungen für die entsprechenden Vergütungszeiträume auf. 1999 leistete der Kläger 2¼ Stunden Mehrarbeit. Die Beklagte rechnete diese Stunden auf die Anrechnungsstunden für 1997 an. Vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1997 und von September 1998 bis August 1999 wurde bei der Beklagten in Kurzarbeit gearbeitet. Mit Schreiben vom 28. Oktober 1999 kündigte die Beklagte an, daß sie die Anrechnungsregelungen ab dem 1. Januar 1999 nicht mehr anwenden und die verbliebenen Anrechnungsstunden mit dem 13. Monatseinkommen verrechnen werde. In der Lohnabrechnung für November 1999 wies die Beklagte insgesamt 29,25 Anrechnungsstunden aus und zog hierfür einen Betrag in Höhe von 590,56 DM brutto vom 13. Monatseinkommen des Klägers ab.

Mit Schreiben vom 19. November 1999 machte der Kläger diesen Betrag von 590,56 DM geltend.



Der Kläger meint, § 21 MTV verbiete eine Aufrechnung der Anrechnungsstunden mit dem 13. Monatseinkommen, da dort durch die Worte „mit folgender Maßgabe“ deutlich gemacht worden sei, daß eine Anrechnung ausschließlich auf Arbeitsstunden erfolgen könne, die dem Arbeitnehmer durch Vor- oder Nacharbeit abverlangt worden seien. Ein weiterer Spielraum für sonstige Anrechnungsmöglichkeiten sei dem Arbeitgeber nicht eröffnet worden. Im übrigen seien vermeintlich aufrechenbare Gegenansprüche der Beklagten bereits gem. § 27 MTV mangels fristgemäßer Geltendmachung verfallen. Die Lohnabrechnungen, in denen die Beklagte die Anrechnungsstunden ausgewiesen habe, seien maschinell ohne erforderliche Unterschrift erstellt worden und entsprächen damit nicht dem Schriftformerfordernis des § 126 BGB.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 590,56 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 6. Januar 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, daß § 21 MTV keine abschließende Anrechnungsmöglichkeit enthalte. Die Anrechnung durch Vor- oder Nacharbeit sei lediglich die primär zu beachtende Kompensationsmöglichkeit. In den gemeinsamen Erläuterungen der Tarifvertragsparteien sei eine Anrechnung durch Entgeltkürzung ausdrücklich aufgeführt. Die Tarifvertragsparteien hätten nicht gewollt, daß Betriebe, in denen wegen Auftragsmangels keine Mehrarbeit anfalle, Anrechnungsstunden nicht kompensieren könnten. Zudem wären dann allein die Arbeitnehmer von einer Anrechnung betroffen, die ohnehin durch Mehrarbeit belastet seien. Die Auslegung der Kannbestimmung des § 21 MTV führe nur zu einem sinnvollen, dem Gleichheitssatz entsprechenden Ergebnis, wenn mangels Vor- bzw. Nacharbeit eine Anrechnung auf sonstige Ansprüche erfolgen könne. Für die Geltendmachung der Anrechnungsstunden genüge eine textliche Nachricht, ohne daß diese unterzeichnet sein müsse. § 126 BGB sei nicht anwendbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die Revision ist durch Beschluß des Senats vom 21. März 2001 zugelassen worden. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung des einbehaltenen Anteils des 13. Monatseinkommens.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klagestattgebende Entscheidung damit begründet, daß die aufrechenbaren Gegenansprüche gem. § 27 MTV verfallen seien, da die Geltendmachung in einer Lohnabrechnung nicht dem Schriftformerfordernis nach § 126 BGB entspreche. Die im November 1999 erfolgte Aufrechnung sei daher verspätet.

II. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis, nicht aber in der Begründung. Der dem Grunde und der Höhe nach unstreitige Zahlungsanspruch auf ein 13. Monatseinkommen ist weder durch eine Anrechnung noch durch Aufrechnung gemäß §§ 387, 389 BGB erloschen.

Die Beklagte hatte infolge der Arbeitsunfähigkeit des Klägers in den Jahren 1997 und 1998 einen Anspruch auf Anrechnung von 29,25 Stunden erworben. Nach § 21 MTV kann eine Anrechnung nur durch Vor- bzw. Nacharbeit des Arbeitnehmers erfolgen. Dieser Anspruch auf unentgeltliche Arbeitsleistung kann mangels Gleichartigkeit der beiderseitigen Forderungen nicht gemäß §§ 387 ff. BGB mit Vergütungsansprüchen aufgerechnet werden. Die Beklagte ist nicht berechtigt, die Anrechnungstunden in ihren wirtschaftlichen Wert umzurechnen und als Geldforderung auf das 13. Monatseinkommen anzurechnen bzw. zur Aufrechnung zu stellen.

1. § 21 MTV eröffnet der Beklagten einen Anspruch auf Arbeitsleistungen, die durch Vor- bzw. Nacharbeit abzufordern sind. Ein Anspruch auf Kürzung der Vergütung ist nicht vorgesehen. Dies folgt aus der Auslegung des § 21 MTV.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen



Tarifvertrags ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 75 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 43*).

b) Aus dem Wortlaut und dem tariflichen Zusammenhang folgt, daß nach § 21 Ziffer 1.2.1. MTV ein Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit entgegen der mit dem 1. Oktober 1996 in Kraft getretenen Neufassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) 100 % seines Arbeitsentgelts beanspruchen kann. Damit werden die Arbeitnehmer gegenüber der damaligen Gesetzeslage bessergestellt. Um dies zu kompensieren, erhält der Arbeitgeber einen Gegenanspruch. Nach § 21 Ziffer 1.3. MTV erfolgt für einen entgeltfortzahlungspflichtigen Arbeitstag eine Anrechnung von 1,5 Stunden „nach folgender Maßgabe“. Die folgenden Ziffern 1.3.1. und 1.3.2. grenzen die Anordnung einer Anrechnung von 1,5 Stunden der Höhe nach insoweit ein, als je Krankheitsfall eine Anrechnung für maximal fünf Arbeitstage und bezogen auf das Kalenderjahr für 15 entgeltfortzahlungspflichtige Arbeitstage erfolgt. In den Ziffern 1.3.3. und 1.3.4. wird die Art und Weise der Anrechnung festgelegt. Sie „kann erfolgen durch Vorarbeit und/oder Nacharbeit“, nicht aber auf den Erholungsurlaub. Mit der Formulierung „mit folgender Maßgabe“ regeln die Tarifvertragsparteien abschließend, in welcher Höhe und auf welche Art und Weise die Anrechnung erfolgen kann. Anderenfalls hätten es nahe gelegen, die Formulierung „mit folgender Maßgabe“ um die Worte „insbesondere“ oder „zum Beispiel“ zu ergänzen, um den nicht abschließenden Charakter der Maßgaben zu kennzeichnen, oder eine Rangfolge der Anrechnungsmöglichkeiten festzulegen.

c) Nach Ziffer 1.3.3. MTV „kann“ die Anrechnung durch Vorarbeit und/oder Nacharbeit erfolgen. Mit der „Kann-Bestimmung“ wird die Möglichkeit einer Anrechnung eröffnet, ohne daß sie zwingend vorgeschrieben wird (*BAG 11. Februar 1992 - 3 AZR 113/91 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 33 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 4*). Der Arbeitgeber muß erklären, ob er anrechnen will. Wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer Anrechnung eröffnet („kann erfolgen“), aber nur mit der Maßgabe des § 21 Ziffer 1.3.3. MTV, nämlich „durch Vorarbeit und/oder Nacharbeit“, steht es zwar in seinem Ermessen, ob er eine Anrechnung, nicht aber wie er sie vornehmen will. Er erwirbt einen Anspruch auf Arbeitsleistung, die er aber ausdrücklich abzufordern hat.

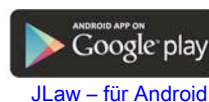


d) Es kann eine „Anrechnung“ erfolgen. Unter Anrechnung versteht man allgemein das Recht, bei der Berechnung eines Anspruchs einen bestimmten, unselbständigen Abzugsposten anspruchsmindernd zu berücksichtigen (*Staudinger BGB 13. Aufl. Bd. 2 Vorbem. zu §§ 387 ff. Rn. 93*). Die Anrechnung unselbständiger Abzugsposten auf einen zu berechnenden Anspruch setzt die Gleichartigkeit beider Rechnungsgrößen voraus. Nach § 21 MTV erfolgt die Anrechnung der 1,5 Arbeitsstunden auf insoweit gleichartige vor- bzw. nachzuarbeitende Arbeitsstunden. Eine „Anrechnung“ der 1,5 Arbeitsstunden unmittelbar auf Entgeltansprüche scheidet angesichts dieser Formulierung aus. Die Rechnungsgrößen Arbeitsstunden und Geld sind nicht gleichartig. Die Annahme, § 21 MTV eröffne einen Anspruch, Anrechnungsstunden in ihren wirtschaftlichen Gegenwert umzurechnen und diesen als eine Geldforderung auf Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers anzurechnen, findet im Wortlaut des § 21 MTV keinen erkennbaren Niederschlag. Bei einem dahin gehenden Willen der Tarifvertragsparteien hätte es nahegelegen, den Wortlaut anders zu fassen. Tarifregelungen anderer Branchen (§ 10 Abs. 3 Nr. 1 MTV für die kunststoffverarbeitende Industrie in Hessen vom 24. November 1997; Vereinbarung zum MTV für die kunststoffverarbeitende Industrie in Baden-Württemberg vom 1. September 1997) enthalten insoweit klarstellende Formulierungen. Hiernach kann der Arbeitgeber 1,5 Stunden nacharbeiten lassen bzw. die Stunden von einem vorhandenen Arbeitszeitkonto abziehen und soweit dies nicht möglich ist, einen Lohnabzug vornehmen. Hier haben hingegen die Tarifvertragsparteien in § 21 MTV den Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers beschränkt.

e) Dieser Auslegung entsprechen die Gemeinsamen Erläuterungen der Tarifvertragsparteien zu § 21 MTV.

Gemeinsame Erläuterungen können für die Auslegung eines Tarifvertrags Bedeutung gewinnen. Auch wenn ihnen selbst nicht der Charakter einer Tarifnorm zukommt, kann ihr Inhalt zur Ergänzung und Bestätigung einer Tarifauslegung herangezogen werden (*BAG 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 - BAGE 26, 198*). Ein hieraus ersichtlicher Wille der Tarifvertragsparteien muß jedoch stets im Tarifwerk selbst einen objektiven Niederschlag gefunden haben. Der Inhalt gemeinsamer Erläuterungen darf nicht im Widerspruch zum Wortlaut und Sinn des Tarifvertrags stehen (*Wiedemann/Stumpf TVG 5. Aufl. § 1 Rn. 426*).

Zu § 21 Ziffer 1.3.3. MTV erläutern die Tarifvertragsparteien, daß eine Anrechnung durch Vorarbeit und/oder Nacharbeit erfolgen kann. Die Worte „Vorarbeit und/oder Nacharbeit“ sind im Schriftbild hervorgehoben. Hiernach kommen für die An-



rechnung der Erwerb von Zeitguthaben und Mehrarbeit in Betracht. Für den Fall, daß diese Möglichkeiten nicht zur Verfügung stehen, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die Stunden nachzuarbeiten. Systemgerecht hat somit die Anrechnung der 1,5 Stunden auf gleichartige, arbeitszeitbezogene Ansprüche des Arbeitnehmers zu erfolgen.

Soweit ausgeführt wird, für den Fall, daß „der/die Arbeitnehmer/in aus von ihm/ihr zu vertretenden Gründen die Leistungspflicht bis zum Ende des Verteilungszeitraums (...) nicht“ erbringt, könne „ein Entgeltabzug im Umfang der Leistungsschuld“ erfolgen, ist dies nur ein Hinweis auf die Rechtsfolge einer vom Arbeitnehmer zu vertretenden Unmöglichkeit. Wird eine Anrechnung durch Arbeitsleistung aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen unmöglich, entfällt die unmöglich gewordene Arbeitsleistungspflicht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber erhält einen Schadenersatzanspruch (§ 280 BGB). Dieser kann als Geldforderung gegen Vergütungsansprüche nach §§ 387 ff. BGB aufgerechnet werden. Aus dem Hinweis auf die Haftung des Arbeitnehmers für eine von ihm zu vertretende Unmöglichkeit kann nicht der Wille der Tarifvertragsparteien ermittelt werden, der Arbeitnehmer habe generell und verschuldensunabhängig für eine Unmöglichkeit der Anrechnung einzustehen. Im Gegenteil ist auch daraus der Schluß zu ziehen, daß in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit der Anrechnung durch Arbeitsleistung nicht zu vertreten hat, die Tarifvertragsparteien gerade keinen Entgeltabzug für möglich halten.

Der Kläger hatte es nicht zu vertreten, daß die Beklagte Vor- bzw. Nacharbeit nicht abgefordert hat. Damit scheidet ein aufrechenbarer Schadenersatzanspruch gem. § 280 BGB aus.

f) Für das gefundene Auslegungsergebnis sprechen auch Sinn und Zweck sowie Entstehungsgeschichte des § 21 MTV.

aa) Mit der tarifvertraglichen Neufassung des § 21 MTV vom 7. Februar 1997 reagierten die Tarifvertragsparteien auf die seit dem 1. Oktober 1996 in Kraft getretene Änderung des EFZG (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 - BGBl. I S 1476). Danach wurde die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf 80 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts abgesenkt. Die Gesetzesänderung verfolgte den Zweck, die aus der Arbeitsunfähigkeit resultierenden Kosten zu senken und wirksam einem Mißbrauch der Entgeltfortzahlung entgegenzutreten (vgl. Begründung zum Gesetzesentwurf BT-Drucks. 13/4612). Bei krankheitsbe-



dingter Arbeitsunfähigkeit muß der Arbeitgeber dem erkrankten Arbeitnehmer die Vergütung fortzahlen und zusätzlich die ausfallenden Arbeitsleistungen durch anderweitigen Arbeitseinsatz kompensieren. An diesen Kosten sollte der erkrankte Arbeitnehmer in Höhe von 20 % seines Entgeltfortzahlungsanspruchs beteiligt werden.

In § 21 MTV sollte diese gesetzliche Neuregelung der Entgeltfortzahlung modifiziert werden. Dem Anliegen der Gewerkschaften, die hundertprozentige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sicherzustellen, trägt § 21 Ziffer 1.2.1. MTV Rechnung. Andererseits werden erkennbar die Bedürfnisse der Arbeitgeber berücksichtigt, die Kosten der Arbeitsunfähigkeit zu senken, allerdings nicht durch bloße Senkung der Entgeltfortzahlungskosten, sondern durch Arbeitszeitflexibilisierung. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers die ausfallende Arbeit im anrechenbaren Umfang selbst kostenneutral vor- oder nachzuarbeiten. Bei einer tariflichen Arbeitszeit von 38 Stunden in der Woche und 7,6 Stunden pro Arbeitstag (§ 6 MTV) bedeutet dies, daß der Arbeitnehmer bei 1,5 Anrechnungstunden 19,74 % seiner durch die Arbeitsunfähigkeit ausfallenden Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nachzuarbeiten hat. Damit wird in einem annähernd der Gesetzesänderung entsprechenden Umfang eine Beteiligung an den Gesamtkosten seiner Arbeitsunfähigkeit erreicht. Angesichts des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien stand es diesen frei, zu entscheiden, wie das Ziel einer Kostenbeteiligung erreicht werden soll. Sie entschieden sich für die Maßgabe einer Anrechnung durch Arbeitsleistung. Diesem Ziel, den Arbeitnehmer nur durch zusätzliche Arbeitsleistung zu belasten, nicht aber finanziell durch eine Entgeltkürzung, würde es widersprechen, wollte man § 21 MTV entgegen seinem Wortlaut als Anspruchsgrundlage für einen Lohnabzug auslegen. Wäre eine Entgeltkürzung immer möglich, wenn Vor- oder Nacharbeit nicht stattfinden, hätte es näher gelegen, die gesetzliche Regelung zu übernehmen und lediglich der Höhe nach zu begrenzen.

bb) Das Argument, allein Betriebe mit anfallender Mehrarbeit kämen in den Genuß der bezweckten Kostensenkung, nicht aber gleichheitswidrig die Beklagte, bei der infolge von Kurzarbeit keine Mehrarbeitsstunden angefallen seien, überzeugt nicht.

Vor- und Nacharbeit sind nicht mit Mehrarbeit gleichzusetzen. Mehrarbeit sind die über die regelmäßige werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden, soweit sie nicht auf Grund einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit entstanden sind (§ 8 MTV). Ziel des § 21 MTV ist es, die infolge der Arbeitsunfähigkeit ausfallende Arbeitsleistung im anrechenbaren Umfang vom Arbeitnehmer selbst nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers vor- oder nacharbeiten zu



lassen. Ist Vorarbeit bereits aus anderem Anlaß geleistet, etwa zum Erwerb von Zeitguthaben (§ 6 MTV), kann diese vom Arbeitgeber angerechnet werden. Gleiches gilt für Mehrarbeitsstunden, soweit für diese noch ein Freizeitausgleich gemäß § 8 Ziffer 6.1. und 6.2. MTV möglich ist (vgl. Gemeinsame Erläuterungen zu § 21 Ziffer 1.3.3. MTV). Mehrarbeit ist damit nur eine mögliche Variante der Anrechnung. Primär zielt § 21 MTV auf die gestalterische Planung und Verteilung der vereinbarten, infolge Arbeitsunfähigkeit ausfallenden Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers. Ein Mehranfall von Arbeit iSd. § 8 MTV wird nicht vorausgesetzt.

cc) Der Einwand, bei Anordnung von Kurzarbeit würde der Anspruch auf Arbeitsleistung leerlaufen, rechtfertigt keine andere Auslegung. Als Unternehmer trägt der Arbeitgeber das allgemeine Wirtschafts- und Betriebsrisiko, seinen Anspruch auf Arbeitsleistung nicht verwerten zu können. Dies gilt unabhängig davon, ob die Vertragsdurchführung des leistungswilligen Arbeitnehmers an betriebstechnischen Schwierigkeiten oder aus anderen Gründen scheitert (vgl. *Wiedemann TVG 6. Aufl. § 1 Rn. 429 mwN; BAG 29. September 1999 - 7 AZR 281/98 - nv.*). Die Tarifvertragsparteien haben in § 13 MTV die wirtschaftlichen Folgen von Kurzarbeit so geregelt, daß der Arbeitgeber durch fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten wirtschaftlich belastet bleibt. Auf § 21 MTV nimmt die Regelung nicht Bezug. Damit ist ersichtlich das Betriebsrisiko hinsichtlich des nicht realisierbaren Anspruchs auf Vor- oder Nacharbeit nicht anderweitig verteilt worden. Folgerichtig beziehen sich die Gemeinsamen Erläuterungen allein auf eine vom Arbeitnehmer zu vertretende Unmöglichkeit der anderweitigen Verteilung der anrechenbaren Arbeitsstunden.

2. Der Normzweck des § 4 a EFZG rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Nach dieser Vorschrift sind Vereinbarungen über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zulässig. Vertragliche oder kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Kürzung des 13. Monatseinkommens wurden nicht getroffen, auch nicht in § 21 MTV.

3. Eine ergänzende Auslegung von § 21 MTV scheidet aus. Es fehlt eine planwidrige Regelungslücke. Die Auslegung der Norm führt zu dem Ergebnis, daß ein Anspruch des Arbeitgebers auf Lohnabzug erkennbar nicht gewollt ist.



4. Da die Beklagte zu keiner Zeit einen auf- bzw. anrechenbaren Geldanspruch erworben hat und ein Anspruch auf Vor- oder Nacharbeit nicht im Streit steht, kommt es auf die Frage der frist- und formgerechten Geltendmachung iSd. § 27 MTV nicht an.

III. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 ZPO).

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

Hermann

Kay Ohl



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](#)