

Aktenzeichen: 10 AZR 626/98
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 15. Dezember 1999
- 10 AZR 626/98 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Urteil vom 10. September 1997
- 4 Ca 2165/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 18. März 1998
- 17 Sa 1797/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgeld-Kürzung wegen krankheitsbedingter Fehltage

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Entgeltfortzahlungsgesetz idF vom 1. Oktober 1996 §§ 4, 4 b

Leitsatz:

Nach § 4 b EntgeltFG idF vom 1. Oktober 1996 kann eine Betriebsvereinbarung die Kürzung einer Sondervergütung (Weihnachtsgeld) auch für solche Arbeitsunfähigkeitstage des Arbeitnehmers vorsehen, die auf einem Arbeitsunfall beruhen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 626/98
17 Sa 1797/97
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Dezember 1999

URTEIL

Susdorf, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom
15. Dezember 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht
Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und die Richterin am Bundes-
arbeitsgericht Marquardt sowie den ehrenamtlichen Richter Thiel und die ehrenamtli-
che Richterin Tirre für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesar-
beitsgerichts Düsseldorf vom 18. März 1998 – 17 Sa
1797/97 – wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe eines dem Kläger für das Jahr 1996 zustehenden Weihnachtsgeldes.

Am 31. Oktober 1996 war der Kläger seit drei Jahren und zwei Monaten bei der Beklagten als Kommissionssammler beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden im Jahre 1995 die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen Anwendung. Im Jahre 1996 fehlte der Kläger krankheitsbedingt an insgesamt 44 Arbeitstagen. 25 dieser Fehltage beruhten auf einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles.

Sämtliche 44 Fehltage berücksichtigte die Beklagte zu Lasten des Klägers bei der Ermittlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1996 und zahlte ihm ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1.233,44 DM brutto aus. Ohne Anrechnung der auf dem Arbeitsunfall beruhenden 25 Fehltage hätte sich das nach einem Bonus-System gestaffelte Weihnachtsgeld unstreitig um 1.233,44 DM brutto erhöht.

Die Beklagte hatte den Weihnachtsgeldanspruch des Klägers entsprechend der von ihr mit dem Gesamtbetriebsrat am 22. November 1994 geschlossenen Betriebsvereinbarung errechnet.

Diese Betriebsvereinbarung lautet in der für das Jahr 1996 geltenden Fassung - soweit vorliegend von Interesse:

„Bei der Betriebsvereinbarung zum Weihnachtsgeld handelt es sich um eine freiwillige soziale Leistung. ...

Errechnung der Vergütung:

a) Grundlage

Grundlohn/Grundgehalt
+ übertarifliche Bezahlung
+ pauschale Überstunden
+ Prämien (bis maximal 200,-- DM)

...

Für volle Beschäftigungsjahre werden folgende %-Sätze angesetzt:

1 Jahr	50 %
2 Jahre	60 %
3 Jahre	80 %
4 Jahre	90 %
5 Jahre	100 %

(Es ist jeweils die Betriebszugehörigkeit am 31.10.1996 maßgebend.)



- b) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem so errechneten Weihnachtsgeld 40 % = 100 % unabhängig von den angefallenen Fehltagen. Darüber hinaus gilt folgende Staffelung:

41 und mehr Fehltag	40 % =	100,0 %	Basis
36 - 40 Fehltag	45 % = +	12,5 %	Bonus
31 - 35 Fehltag	50 % = +	25,0 %	Bonus
26 - 30 Fehltag	60 % = +	50,0 %	Bonus
21 - 25 Fehltag	70 % = +	75,0 %	Bonus
16 - 20 Fehltag	80 % = +	100,0 %	Bonus
11 - 15 Fehltag	90 % = +	125,0 %	Bonus
6 - 10 Fehltag	100% = +	150,0 %	Bonus
0 - 5 Fehltag	115 % = +	187,5 %	Bonus

(nur Urlaubstage gelten nicht als Fehltag)

Mitarbeiter, die am 31.10.1996 das 55. Lebensjahr vollendet hatten, erhalten einen Bonus von 10 Fehltagen.

Fehltag werden berechnet für die Zeit vom 01.11.1995 bis 31.10.1996."

Der Kläger ist der Auffassung, es widerspreche dem Grundsatz von Recht und Billigkeit, die auf seinem Arbeitsunfall beruhende Arbeitsunfähigkeit gratifikationsmindernd zu berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.233,44 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, zugunsten des Klägers könne nicht danach unterschieden werden könne, welche Ursachen den krankheitsbedingten Fehltagen zugrunde gelegen hätten. Der bonusbezogene Teil des Weihnachtsgeldes stelle eine Anwesenheitsprämie dar, deren Zweck es sei, dem Arbeitnehmer einen Anreiz dafür zu bieten, die Zahl seiner berechtigten oder unberechtigten Fehltag möglichst gering zu halten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Er hat für das Jahr 1996 nur Anspruch auf das ihm von der Beklagten gewährte Weihnachtsgeld in Höhe von 1.233,44 DM brutto.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet. Eine Betriebsvereinbarung, nach der eine vom Arbeitgeber freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikation wegen der Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gemindert werden könne, sei zulässig. Es entspreche auch der Billigkeit, wenn krankheitsbedingte Fehltage auf Grund eines Arbeitsunfalles anspruchsmindernd berücksichtigt würden. Zweck der Regelung sei es, die Arbeitnehmer zu veranlassen, die Zahl ihrer Fehltage möglichst gering zu halten. Die Betriebsvereinbarung berücksichtige die Interessen der Parteien angemessen.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu folgen.

1. Die dem Weihnachtsgeldanspruch des Klägers für das Jahr 1996 zugrundeliegende Betriebsvereinbarung vom 22. November 1994, in der für das Jahr 1996 geltende Fassung, ist nach dem am 1. Oktober 1996 in Kraft getretenen Arbeitsrechtlichen Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 25. September 1996 wirksam, soweit sie zu einer Minderung des Weihnachtsgeldanspruches wegen krankheitsbedingter Fehltage führt.

Durch Art. 3 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes wurde ein neuer § 4 b (seit 1. Januar 1999: § 4 a) in das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFG) eingefügt. Nach § 4 b Satz 1 EntgeltFG ist eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten, § 4 b Satz 2 EntgeltFG.

Sowohl individual- als auch kollektivrechtliche Vereinbarungen werden von § 4 b EntgeltFG erfaßt. Dies folgt bereits aus dem Wortlaut des § 4 b Satz 1 EntgeltFG, da dieser ganz allgemein von einer „Vereinbarung“ spricht. Unter den Begriff „Vereinbarung“ fallen nach dem Sprachgebrauch des Gesetzgebers sowohl individual- als



auch kollektivrechtliche Vereinbarungen. Auch in der BT-Drucks. 13/4612 zum Gesetzesentwurf für das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz wird bei der Begründung zu Art. 3 klargestellt, daß „durch die neue Vorschrift des § 4 a (später als § 4 b in Kraft getreten) nunmehr eine rechtssichere Grundlage für Bestimmungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Vereinbarungen geschaffen“ wird, „nach der eine zu zahlende Sondervergütung auf Grund krankheitsbedingter Fehlzeiten gekürzt werden kann“ (so auch: *ErfK/Dörner § 4 b EntgeltfortG Rn. 3; Schmitt EFZG 3. Aufl. § 4 b Rn. 11*).

Diese gesetzliche Neuregelung steht im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung des Senats.

So hatte der Senat bereits mit Urteil vom 26. Oktober 1994 (– 10 AZR 482/93 – BAGE 78, 174) im Anschluß an die Entscheidung des Sechsten Senats vom 15. Februar 1990 (– 6 AZR 381/88 - BAGE 64, 179) entschieden, daß eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung zulässig ist, nach welcher krankheitsbedingte Fehlzeiten mit einem Anspruch auf Lohnfortzahlung zur Kürzung einer freiwilligen Sonderzahlung führen.

Auf diese Rechtsprechung bezieht sich auch die Begründung zu Art. 3 des Gesetzesentwurfes für das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz. Dort heißt es:

„Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Kürzung von Sonderzahlungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten hat sich im Laufe der Jahre mehrfach geändert; die Zulässigkeit einer solchen Kürzung ist zuletzt stets bejaht worden. Durch die neue Vorschrift des § 4 a wird nunmehr eine rechtliche Grundlage ... geschaffen ...“ (BT-Drucks. 13/4612)

Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht festgestellt, zu welchem Zeitpunkt an den Kläger das Weihnachtsgeld für das Jahr 1996 ausbezahlt worden ist. Aus der von der Beklagten erstellten Abrechnung über die Höhe des dem Kläger zustehenden Weihnachtsgeldes, die im November 1996 erstellt wurde, folgt jedoch, daß die Auszahlung des Weihnachtsgeldes nicht vor November 1996 erfolgt sein kann. Damit ist für den Weihnachtsgeldanspruch des Klägers der am 1. Oktober 1996 in Kraft getretene § 4 b EntgeltFG einschlägig.

2. a) Nach der Betriebsvereinbarung vom 22. November 1994 in der für das Jahr 1996 geltenden Fassung gelten nur Urlaubstage nicht als Fehltage. Es kommt somit



nicht auf den Grund für die Fehltage an. Diese Regelung kann über ihren eindeutigen Wortlaut hinaus nicht dahingehend ausgelegt werden, daß die auf Grund einer Erkrankung des Arbeitnehmers infolge eines Arbeitsunfalles eingetretenen Fehltage nicht zu berücksichtigen sind.

b) Daß die Betriebsvereinbarung auch Fehltage des Klägers, die durch einen Arbeitsunfall verursacht worden sind, anspruchsmindernd berücksichtigt, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Diese Regelung wird durch § 4 b Satz 1 EntgeltFG gedeckt. § 4 b EntgeltFG enthält keine Einschränkung dahingehend, daß krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die infolge eines vom Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers erlittenen Arbeitsunfalles eingetreten ist, die Kürzungsmöglichkeit bei Sondervergütungen ausschließt.

Diese gesetzliche Regelung steht in einem gewissen Gegensatz zu den Bestimmungen des § 4 Abs. 1 Satz 2 EntgeltFG. Danach tritt die in § 4 Abs. 1 Satz 1 EntgeltFG vorgesehene Kürzung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruches während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auf 80 % des regelmäßigen Arbeitsentgeltes ua. dann nicht ein, wenn der Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalles arbeitsunfähig geworden ist.

Diese Bestimmung des § 4 Abs. 1 Satz 2 EntgeltFG wurde ebenso wie der § 4 b EntgeltFG durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 mit Wirkung ab 1. Oktober 1996 in das EntgeltFG eingefügt. Damit wird deutlich, daß dem Gesetzgeber bei der Neufassung des EntgeltFG durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz bezüglich der Kürzung von Vergütungsansprüchen (Entgeltfortzahlungs- und Sondervergütungsansprüchen) bei Erkrankung des Arbeitnehmers die Problematik bewußt war, daß krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten auch infolge eines Arbeitsunfalles eintreten können. Dadurch, daß der Gesetzgeber für die Entgeltfortzahlung nach § 4 EntgeltFG eine besondere Regelung für Erkrankungen auf Grund eines Arbeitsunfalles getroffen hat, dies jedoch bei der durch § 4 b EntgeltFG geregelten Kürzungsmöglichkeit von Sondervergütungen bei Krankheit des Arbeitnehmers unterlassen hat, zeigt sich, daß nach dem Willen des Gesetzgebers eine Kürzung von Sondervergütungen bei krankheitsbedingten Fehlzeiten des Arbeitnehmers grundsätzlich zulässig sein soll, ohne daß es auf die Ursachen der Erkrankung ankommt.



c) Die Berufung der Beklagten auf die Kürzungsmöglichkeit ist auch nicht treuwidrig. Eine solche Treuwidrigkeit iSd. § 242 BGB käme dann in Betracht, wenn die Beklagte den Arbeitsausfall des Klägers und damit dessen Arbeitsunfähigkeit schuldhaft verursacht hätte. Für eine solche Annahme ergibt sich aus dem Sachvortrag der Parteien jedoch kein Anhaltspunkt.

3. Die Kürzung des Weihnachtsgeldes des Klägers für das Jahr 1996 verstößt auch nicht gegen § 4 b Satz 2 EntgeltFG.

Vorliegend ist eine Entscheidung der Rechtsfrage, nach welchen Grundsätzen das Jahresarbeitsentgelt und das durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallende Arbeitsentgelt im Sinne des § 4 b Satz 2 EntgeltFG zu berechnen ist, entbehrlich, da selbst bei Zugrundelegung der für den Kläger günstigsten Berechnungsweise die Kürzungsmöglichkeit des § 4 b Satz 2 EntgeltFG nicht überschritten ist.

Nach der vorgelegten Weihnachtsgeldabrechnung vom November 1996 hat der Kläger in diesem Monat eine Bruttomonatsvergütung von 3.854,50 DM erzielt. Geht man zugunsten des Klägers davon aus, daß bei der Berechnung des Jahresentgelts im Sinne von § 4 b Satz 2 EntgeltFG nur die laufenden Monatsvergütungen, nicht jedoch auch etwa gewährte Sondervergütungen zu berücksichtigen sind, so ergibt sich ein Jahresverdienst des Klägers von 46.254,00 DM (3.854,50 DM x 12).

Auch wenn – mangels näherer Sachverhaltsfeststellungen durch das Landesarbeitsgericht – zugunsten des Klägers davon auszugehen ist, daß dieser 312 Arbeitstage pro Jahr gearbeitet hat (= 52 Wochen x 6 Arbeitstage/Woche) und wenn weiter Urlaubs- und Feiertage zugunsten des Klägers außer Betracht gelassen werden, so entfällt ein Verdienst von 148,25 DM auf jeden Arbeitstag. Nach § 4 b Satz 2 EntgeltFG hätte damit für jeden Krankheitstag das Weihnachtsgeld für den Kläger um 37,06 DM (1/4 von 148,25 DM) gekürzt werden dürfen, dh. das Weihnachtsgeld für das Jahr 1996 hätte um insgesamt 1.630,64 DM (44 Fehltage x 37,06 DM/Fehltag) vermindert werden können.

Tatsächlich wurde das Weihnachtsgeld auf Grund der Betriebsvereinbarung jedoch lediglich um 1.233,44 DM gekürzt.

4. Da es sich bei dem Betrieb der Beklagten nach übereinstimmendem Sachvortrag beider Parteien um einen Betrieb des Großhandels handelt, finden nach § 5 Abs. 4 TVG auf das Arbeitsverhältnis die Rechtsnormen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages über Sonderzahlungen vom 2. Mai 1995 für den Groß- und Außenhandel in



Nordrhein-Westfalen Anwendung. Nach § 2 Abs. 4 dieses Tarifvertrages beträgt die Sonderzahlung für Arbeiter und Angestellte ab 1996 760,00 DM. Nachdem der Kläger im Jahre 1996 1.233,44 DM brutto als Weihnachtsgeld erhalten hat, liegt keine nach § 4 Abs. 3 TVG unzulässige Abweichung von diesem Tarifvertrag zuungunsten des Klägers vor.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Böck

Marquardt

Thiel

Tirre



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)