

Aktenzeichen: 1 AZR 472/93

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 02. November 1993

- 1 AZR 472/93 -

I. Arbeitsgericht
Saarbrücken

Urteil vom 13. Oktober 1992

- 1 Ca 152/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Saarland

Urteil vom 24. März 1993

- 2 Sa 184/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Gehaltsminderung bei Teilnahme am Streik

Gesetz:

GG Art. 9 Abs. 3 Arbeitskampf; GehaltsTV für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in der ab 1. Januar 1992 geltenden Fassung § 2; Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken i.d.F. vom 6. November 1990 § 5 Ziff. 1, § 15 Ziff. 5 und § 16 Ziff. 4

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 472/93

2 Sa 184/92 Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. November 1993

Urteil

Zeuner,

In Sachen

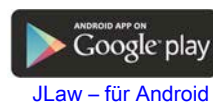
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. November 1993 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Professor Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Bayer und Dr. Wohlgemuth für Recht erkannt:



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



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 24. März
1993 - 2 Sa 184/92 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten 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 :

Die Parteien streiten darüber, welchen Gehaltsbestandteil
die Beklagte dem Kläger wegen seiner Beteiligung an einem Streik
abziehen durfte.

Der Kläger, der Mitglied der Gewerkschaft Handel, Banken und
Versicherungen ist, ist bei der Beklagten als Sparkassenange-
stellter gegen ein Tarifgehalt von 5.605,-- DM brutto und eine
übertarifliche Zulage von 1.682,-- DM brutto, also insgesamt
7.287,-- DM brutto, beschäftigt. Er ist freigestelltes Personal-
ratsmitglied.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beider-
seitiger Organisationszugehörigkeit die Tarifverträge für das
private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung.

Am Freitag, dem 28. Februar 1992, und am Freitag, dem
3. April 1992, nahm der Kläger an einem sog. Warnstreik teil, zu
dem seine Gewerkschaft nach Ablauf der Friedenspflicht für diese
beiden Tage aufgerufen hatte. Bei den Gehaltsabrechnungen für die
Monate Mai und Juni 1992 zog die Beklagte von dem Gehalt des Klä-



gers jeweils einen Betrag von 364,35 DM brutto, das sind jeweils 1/20 seines Monatsgehalts, ab. Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte hätte lediglich jeweils 1/30 seines Monatsgehalts, also jeweils 242,90 DM brutto, in Abzug bringen dürfen.

Mit seiner am 11. Juni 1992 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung des Differenzbetrages in rechnerisch unstreitiger Höhe von insgesamt 242,90 DM brutto in Anspruch genommen.

Der Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (GTV) in der ab dem 1. Januar 1992 geltenden Fassung bestimmt in § 2 (Tarifgehälter):

"a) ...

b) Ab 1. Februar 1992 betragen die Mindestmonatsgehaltssätze für die in § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen ohne Kinderzulagen:
...

Steht das Gehalt nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag 1/30 des Monatsgehalts zu zahlen."

Weitere Berechnungsregelungen enthält der Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (MTV):

§ 5 Ziffer 1 MTV lautet:

"Die Grundvergütung für jede Mehrarbeitsstunde beträgt 1/161 des tarifvertraglichen Monatsgehaltes zuzüglich übertariflicher Zulagen..."



§ 15 Ziffer 5 MTV lautet:

"Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils (1/21 des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten."

§ 16 Ziffer 4 MTV lautet:

"In den Fällen des § 45 SGB V wird unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt."

Diese Vorschrift enthält keine Regelung über die Berechnung des anteiligen Monatsgehalts. Die Tarifvertragsparteien sind sich vielmehr darin einig, daß für die Arbeitsbefreiung nach § 45 SGB V 1/30 vom Monatsgehalt pro Tag der Dienstbefreiung abzuziehen ist.

Der Kläger hat vorgetragen, nach § 2 GTV, der eine eindeutige Regelung enthalte und keine Ausnahme vorsehe, stehe ihm für die Monate Februar und April 1992 jeweils 29/30 seines Gehalts zu. Die Vorschrift des § 15 Nr. 5 des MTV, wonach Urlaub mit 1/21 des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag abzugelten ist, sei auf den Streitfall auch nicht analog anzuwenden. Die Auffassung der Beklagten, § 2 GTV regele nur für solche Tatbestände, die zu einem anteiligen Vergütungsanspruch dadurch führten, daß das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats begonnen bzw. beendet worden sei oder die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle abgelaufen sei, finde weder im Wortlaut des Tarifvertrages noch in



seiner Systematik eine Stütze. Die unbezahlte Freistellung zur Pflege eines erkrankten Kindes nach § 16 Nr. 4 MTV werde nach dem 1/30-Prinzip abgerechnet.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 242,90 DM brutto
nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit an den
Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat die Beklagte vorgetragen, die Vorschrift des § 2 GTV regle nur solche Tatbestände, die zu einem anteiligen Vergütungsanspruch dadurch führten, daß das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats begonnen oder beendet worden sei oder die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle abgelaufen sei. Mit § 2 GTV habe den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften Rechnung getragen werden sollen. Die Regelung des § 2 GTV könne nicht auf die Fälle angewandt werden, in denen der Arbeitnehmer während der betrieblichen Arbeitszeit der Arbeit ferngeblieben sei. In diesen Fällen sei die Vergütung im Verhältnis der nicht zu bezahlenden Ausfallzeit zu der Vollarbeitszeit des betreffenden Monats zu kürzen. Anderenfalls würde das Streikrisiko auf den Arbeitgeber verlagert. Daß der 1/30-Regelung in § 2 GTV nur punktuelle Bedeutung zukomme, ergebe sich aus § 15 Nr. 5 MTV. Fälle von unentschuldigtem Fehlen von Mitarbeitern lägen nach den Aufzeichnungen der Beklagten nicht vor. Wenn jedoch in einem solchen Falle eine Gehaltskürzung erfolgen müsse, würde sie, die Beklagte, die Kürzung im Verhältnis der nicht zu

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



bezahlenden Ausfallzeit zur Vollarbeitszeit des betreffenden Monats vornehmen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger 33,12 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 24. Juni 1992 zu zahlen und hat die weitergehende Klage abgewiesen sowie die Kosten des Rechtsstreits dem Kläger zu 86/100 und der Beklagten zu 14/100 auferlegt sowie die Berufung zugelassen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Beklagte sei zutreffend vom Arbeitstagprinzip ausgegangen und habe die Ausfalltage des Monats in ein Verhältnis zu den Arbeitstagen des Monats gesetzt. Für den Monat April habe sie jedoch nicht die beiden Feiertage berücksichtigt, die auf einen Arbeitstag fielen, nämlich den 17. und 20. April 1992 (Karfreitag und Ostermontag). Der Divisor für April betrage somit nicht 20, sondern 22. In Höhe des Differenzbetrages sei der Klage daher stattzugeben, im übrigen sei sie abzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, soweit dieses die Klage abgewiesen hat und hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist nicht begründet.



A. Für die beiden Arbeitstage vom 28. Februar 1992 und 3. April 1992, an denen der Kläger an einem Warnstreik teilgenommen hat, zu dem seine Gewerkschaft nach Ablauf der Friedenspflicht aufgerufen hatte, hat der Kläger keinen Anspruch auf Vergütung. Durch die Teilnahme an einem rechtmäßigen Arbeitskampf werden die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Dies hat das Bundesarbeitsgericht für den Streik in ständiger Rechtsprechung seit dem Grundsatzbeschuß vom 28. Januar 1955 (BAGE 1, 291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) entschieden. Dementsprechend besteht zwischen den Parteien auch kein Streit darüber, daß der Kläger für den 28. Februar 1992 und 3. April 1992 keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

B. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Revision zu Recht angenommen, daß die Beklagte dem Kläger für diese beiden Arbeitstage nur 1/30 des Monatsgehalts hat abziehen dürfen.

I. § 2 GTV enthält eine Berechnungsvorschrift für die Tatbestände, bei denen das Gehalt nicht für den ganzen Monat zusteht. In diesen Fällen ist für jeden Kalendertag 1/30 des Monatsgehalts zu zahlen.

Demgegenüber enthält der Manteltarifvertrag in § 15 Ziffer 5 und § 5 Ziffer 1 Berechnungsvorschriften, die sich hiervon unterscheiden. Nach § 15 Ziffer 5 MTV ist Erholungsurlaub, der nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden kann, durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils (1/21 des Monatsgehalts für jeden Ar-



beitstag) abzugelten. Nach § 5 Ziffer 1 beträgt die Grundvergütung für jede Mehrarbeitsstunde 1/161 des tarifvertraglichen Monatsgehalts zuzüglich übertariflicher Zulagen.

II. Bei seiner Entscheidung ist das Landesarbeitsgericht von der ständigen Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen ausgegangen. Danach ist vom Wortlaut der Tarifvorschrift auszugehen, aber über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Außerdem ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, vorliegend also auch auf die Berechnungsvorschriften im Rahmentarifvertrag, weil dieser Gesamtzusammenhang Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt die Auswertung des Tarifwortlauts und des tariflichen Gesamtzusammenhangs keine zweifelsfreien Auslegungsergebnisse zu, so können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, die praktische Tarifübung und die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ergänzend herangezogen werden (BAGE 42, 86 und 46, 308 = AP Nr. 128 und 135 zu § 1 TVG Auslegung sowie BAG Urteil vom 16. Januar 1991 - 4 AZR 341/90 - AP Nr. 95 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, zu II 4 der Gründe).

1. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht in der Auffassung, die Vorschrift des § 2 GTV sei eindeutig. Die Vorschrift lautet:



"Steht das Gehalt nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag 1/30 des Monatsgehalts zu zahlen."

Der erste Halbsatz der Tarifnorm enthält die Tatbestandsvoraussetzungen für die Zahlung anteiliger Gehaltsansprüche, der zweite Halbsatz die Rechtsfolge. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß auf der Tatbestandsseite nicht danach differenziert wird, aus welchen Gründen das Gehalt nicht für den ganzen Monat zusteht. Entgegen der Auffassung der Revision ist der Vorschrift auch nicht zu entnehmen, daß sie nur gelten soll, wenn für ganze Zeitabschnitte ein Gehaltsanspruch nicht besteht, dagegen nicht, wenn der Arbeitnehmer lediglich für einzelne Tage eines Monats keinen Gehaltsanspruch hat. Eine solche Differenzierung enthält § 2 GTV gerade nicht. Die Konsequenz einer solchen Betrachtungsweise wäre auch nur, daß die Teilnahme an einem längerdauernden Streik nach § 2 GTV zu berechnen wäre, die Teilnahme an einem Streik für einen Tag dagegen nicht. Dem Wortlaut von § 2 GTV kann auch nicht entnommen werden, daß diese Berechnungsvorschrift nur für sog. typische Tatbestände wie Ein- oder Austritt im Laufe des Monats, Ablauf der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle und Beginn bzw. Ende des Mutterschaftsurlaubs gelten solle, nicht dagegen für den Fall, daß ein Arbeitnehmer an einzelnen Tagen im Monat nicht arbeitet und deshalb keinen Gehaltsanspruch hat.

Nach dem Wortlaut gilt § 2 GTV für alle Tatbestände, bei denen der Arbeitnehmer einen Gehaltsanspruch nicht für den gesamten Monat hat. In diesen Fällen wird unabhängig von der Anzahl



der Werktage oder Kalendertage des jeweiligen Monats der Gehaltsanspruch auf 30/30 festgelegt, der sich für jeden Ausfalltag um 1/30 verringert.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß dem tariflichen Gesamtzusammenhang sich nicht entnehmen läßt, daß für Ausfalltage infolge Streiks eine andere Art der Berechnung zutreffend wäre.

Der Manteltarifvertrag enthält keine von § 2 GTV abweichende Regelung für die Berechnung anteiliger Monatsgehälter.

a) § 15 Nr. 5 MTV bestimmt lediglich für einen Sonderfall, nämlich der Urlaubsabgeltung, daß diese für jeden abzugeltenden Urlaubstag mit 1/21 des Monatsgehalts zu berechnen ist. Eine solche Sondervorschrift für den Urlaub liegt deshalb nahe, weil die Urlaubsabgeltung das Surrogat für den Urlaub ist. Und der Urlaub wiederum ist bezahlte Freistellung von der Arbeit. Er bezieht sich von vornherein nur auf Arbeits- bzw. Werktage (nach dem Bundesurlaubsgesetz). Es gibt von vornherein keinen Monatsurlaubsgehaltsanspruch, sondern einen Anspruch auf eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen. Das sind nach dem Banken- und Sparkassentarifvertrag Arbeitstage. Dementsprechend ist es auch nur konsequent, für die Berechnung der Urlaubsabgeltung wiederum auf diese Arbeitstage abzustellen, wie dies in § 15 Nr. 5 MTV geschehen ist.

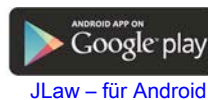
Enthält § 2 GTV eine Berechnungsvorschrift für alle Fallgestaltungen und § 15 Nr. 5 MTV eine davon abweichende Vorschrift für einen bestimmten Sonderfall, kann aus dieser Sondervorschrift



nicht wiederum ein allgemeiner Rechtsgedanke entwickelt werden, daß die Regelvorschrift auch für andere Fallgestaltungen nicht anzuwenden ist.

b) Bestätigt wird dieses Ergebnis durch § 16 Nr. 4 MTV in der ab dem 1. April 1992 geltenden Fassung. Nach dieser Vorschrift wird in den Fällen des § 45 SGB V, also zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Der Verdienstausschlag wird unter den Voraussetzungen des § 45 SGB V durch Zahlung von Krankengeld der Krankenkassen ausgeglichen. Eine Vorschrift zur Berechnung des anteiligen Monatsgehalts bei dieser unbezahlten Arbeitsbefreiung enthält der Manteltarifvertrag nicht. Es ist daher die Berechnungsvorschrift des § 2 GTV anzuwenden, so daß einem Arbeitnehmer für jeden Tag der unbezahlten Arbeitsbefreiung 1/30 des Monatsgehalts abgezogen wird. So verfährt auch die Beklagte. Sie hat selbst vorgetragen, daß die Tarifvertragsparteien sich darüber einig seien, daß für die unbezahlte Arbeitsbefreiung nach § 16 Nr. 4 MTV nach dem 1/30-Prinzip zu verfahren sei. Auch die Arbeitsbefreiung nach § 16 Nr. 4 MTV kann aber für einen einzigen Tag erfolgen.

c) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht weiter darauf hingewiesen, daß § 5 MTV nichts dafür zu entnehmen ist, ob durch Streik ausfallende Arbeitstage nach dem 1/30-Prinzip oder mit 1/21 zu berechnen sind. § 5 MTV enthält keine Regelung zur Berechnung anteiliger Monatsgehälter, sondern eine Regelung für die Berechnung der Mehrarbeit, die mit 1/161 des Monatsgehalts pro Stunde zu vergüten ist. Diese Berechnungsvorschrift wiederum ist



erforderlich gewesen, weil mit der Pauschalierungsvorschrift des § 2 GTV nicht die Höhe des Mehrarbeitsentgelts pro Mehrarbeitsstunde berechnet werden kann.

3. Ergibt sich aus dem Wortlaut des § 2 GTV und aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnormen, daß grundsätzlich die Berechnung des anteiligen Monatsgehalts nach § 2 GTV zu erfolgen hat, so könnte für den Streik nur dann etwas anderes gelten, wenn eine planwidrige Unvollständigkeit der tariflichen Regelung festzustellen wäre (Tariflücke). Ob eine derartige Lücke vorliegt, ist vom Standpunkt des Tarifvertrages selbst, der ihm zugrunde liegenden Regelungsabsicht und des mit ihm verfolgten Zwecks oder tarifvertraglichen Plans zu beurteilen (BAGE 62, 35 = AP Nr. 2 zu § 15 BErzGG). Dabei ist zwischen bewußten und unbewußten Lücken zu unterscheiden. Eine bewußte Tariflücke ist anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewußt tariflich ungeregelt lassen und dies entsprechenden Ausdruck findet, wobei die Unterlassung der Regelung ihren Grund auch darin haben kann, daß die Tarifvertragsparteien sich über die betreffende Frage nicht einigen können (BAG Urteil vom 26. August 1987 - 4 AZR 146/87 - AP Nr. 138 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Eine unbewußte Tariflücke kann entstehen, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage nicht erkannt haben, beim späteren Inkrafttreten von Gesetzen mit grundlegenden Auswirkungen auf das tarifliche Regelungswerk oder wenn sich eine tarifvertragliche Regelung nachträglich als verfassungswidrig herausstellt (vgl. BAGE 54, 30 = AP Nr. 1 zu § 42 MTB II und BAGE 49, 21 = AP Nr. 21 zu § 622 BGB).



Eine unbewußte Tariflücke hinsichtlich der Berechnung anteiliger Monatsgehälter bei der Teilnahme von Arbeitnehmern an einem Streik ist vorliegend nicht erkennbar. Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 GTV alle Fälle der Berechnung anteiliger Monatsgehälter treffen wollen. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß die Tarifvertragsparteien die dem Streitfall zugrunde liegende Rechtsfrage nicht erkannt und deshalb nicht geregelt hätten. Dies hat das LAG zu Recht angenommen. Streik und Aussperrung sind nicht nur durch Art. 9 Abs. 3 GG als Mittel zur Erzwingung von Tarifverträgen geschützt. Sie gehören auch zum Alltag des Arbeitslebens. Zumindest der Inaussichtstellung von Arbeitskämpfmaßnahmen kommt für das Zustandekommen von Tarifverträgen auch eine erhebliche Bedeutung zu. Es ist auch den Tarifvertragsparteien bekannt, daß die Arbeitnehmer bei der Teilnahme an einem Streik ihren Entgeltanspruch verlieren. Es spricht nichts dafür, daß die Tarifvertragsparteien gerade das Ausfallen von Arbeitstagen infolge Streiks nicht gesehen haben und nur deshalb keiner besonderen Regelung zugeführt haben. Auch die Revision behauptet eine solche Tariflücke nicht.

Ergibt sich aber aus dem Wortlaut von § 2 GTV und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, daß Gehaltsminderungen infolge der Teilnahme an einem Streik nach § 2 GTV zu berechnen sind, hätte die Beklagte für die Monate Februar und April jeweils nur 1/30 des Monatsgehalts des Klägers in Abzug bringen dürfen. Dementsprechend steht dem Kläger der mit der Klage geltend gemachte Anspruch zu.



III. Das Ergebnis verstößt nicht gegen den Grundsatz der Kampfparität. Die Tarifvertragsparteien haben selbst geregelt, wie ausgefallene Arbeitstage sich auf das Gehalt der Arbeitnehmer auswirken sollen. Sie hätten selbstverständlich auch die Möglichkeit gehabt, sich auf eine andere Berechnungsmethode zu einigen. Die unterschiedlichen Berechnungsmethoden führen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Diese Ergebnisse sind aber nicht gravierend und führen schon gar nicht zu einer Disparität im Arbeitskampf. Eine Disparität kann grundsätzlich nicht angenommen werden, wenn die Tarifvertragsparteien sich selbst auf eine bestimmte Lösung geeinigt haben. Schließlich haben Tarifverträge eine Richtigkeitsgewähr für die in ihnen getroffenen materiellen Vereinbarungen (BAGE 33, 185 = AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Die von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Berechnungsmethode hat im übrigen nicht nur Vorteile für die Arbeitnehmer. Unabhängig von der Zahl der Kalender- und Arbeitstage eines Monats erhalten die Angestellten jeweils ein gleich hohes Gehalt. Bei dem 1/30-Prinzip handelt sich um eine Form der Pauschalierung, mit der die Abrechnung vereinfacht werden soll. Wenn die Tarifvertragsparteien dabei in Kauf nehmen, daß bei ausgefallenen Arbeitstagen - hier infolge Streiks - der Arbeitgeber sich mit einem etwas geringeren Gehaltsabzug zufriedengeben muß als dies bei einer anderen Berechnungsweise der Fall wäre, so wird dies nach Auffassung der Tarifvertragsparteien offenbar dadurch wieder aufgewogen, daß die Abrechnung einfacher ist.

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



Hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler der Klage
stattgegeben, war die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge
aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Bayer

Dr. Wohlgemuth



[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](#)