

Aktenzeichen: 5 AZR 226/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. Juli 1984

- 5 AZR 226/83 -

I. Arbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 30. August 1982

- 28 Ca 139/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 14. Februar 1983

- 12 Sa 107/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gratifikation bei Fehlzeiten wegen Krankheit

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Auslegung; Mantel-
tarifvertrag f. d. Berliner Brotindustrie v. 26. März
1981 § 9 Nr. 6 c und Nr. 8

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](#)

5 AZR 226/83

12 Sa 107/82 Berlin

Verkündet am
25. Juli 1984

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juli 1984 durch die Richterin Michels-Holl als Vorsitzende, die Richter Schneider und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Fischer für Recht
erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
14. Februar 1983 - 12 Sa 107/82 - wird
zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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, ob der Kläger gegen die Beklagte im Jahr 1981 einen Anspruch auf die volle Jahressonderzuwendung nach § 9 des Manteltarifvertrages für die Berliner Brotindustrie vom 26. März 1981 hat, obwohl er vom 5. Februar 1980 bis 9. September 1981 arbeitsunfähig krank war.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1969 als Teigmacher beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Bis zum Jahre 1980 zahlte die Beklagte an ihre Arbeitnehmer freiwillig jährlich ein Weihnachtsgeld aufgrund jährlich neu herausgegebener "Mitteilungen" unter dem ausdrücklichen Vorbehalt, daß es sich dabei um "eine freiwillige, einmalige Leistung" handele, die "die Firma nicht zu einer jährlich wiederkehrenden Leistung verpflichtet". Nach der Mitteilung für 1980 minderte sich die Höhe dieses Weihnachtsgeldes nicht um Zeiten der Arbeitsunfähigkeit. Dementsprechend erhielt der Kläger im Jahr 1980 neben dem zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeld in Höhe von 681.-- DM ein Weihnachtsgeld in Höhe von 552.-- DM, also insge-



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

-3-

samt eine Sonderzuwendung in Höhe von 1.233,-- DM.

Im Jahr 1981 erließ die Beklagte keine entsprechende Mitteilung, nachdem am 1. Januar 1981 der Manteltarifvertrag vom 26. März 1981 für die Berliner Brotindustrie in Kraft getreten war. Soweit es hier interessiert, hat dieser Tarifvertrag folgenden Wortlaut:

"§ 9

Jahressonderzuwendung

-
1. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 11 Monaten haben und sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, erhalten eine Jahressonderzuwendung.

.....

6. Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis erhält der Arbeitnehmer nach Vollendung der 11-monatigen Betriebszugehörigkeit je vollen Kalendermonat seiner Tätigkeit 1/12 der Jahressonderzuwendung.

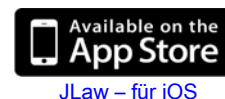
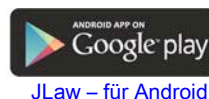
Als ruhendes Arbeitsverhältnis gelten:

- a) über einen Monat hinaus andauernder unbezahlter Urlaub,
 - b) über zwei Monate hinaus andauerndes Arbeitsverbot nach dem Bundesseuchengesetz und der Back- und Konditoreiwaren-Verordnung (ausgenommen Infektionen, die sich aus der betrieblichen Tätigkeit ergeben haben),
 - c) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit - ausgenommen infolge eines Betriebsunfalles - von mehr als sechsmonatiger Dauer,
 - d) Zeiten des Mutterschaftsurlaubes.
7. Eine bereits bisher freiwillig durch den Arbeitgeber geleistete Zahlung (Weihnachtsgeld) kann angerechnet werden.

8. Der Betrag der Jahressonderzuwendung darf den



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



-4-

Betrag des bisher gewährten tariflichen Urlaubsgeldes in Höhe von DM 21,-- pro Urlaubstag und der bisherigen freiwilligen betrieblichen Zahlung eines Weihnachtsgeldes in 1980 (Besitzstand) nicht unterschreiten.

9. Der Anspruch auf die Jahressonderzuwendung oder entsprechende Anteile entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aus wichtigem Grund gekündigt oder der Mitarbeiter vertragsbrüchig wird.
10. Endet das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (Arbeitsvertragsbruch) oder durch fristlose Entlassung, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Jahressonderzuwendung zurückzahlen.

....."

Unter Hinweis auf § 9 des MTV zahlte die Beklagte für das Kalenderjahr 1981 an den Kläger wegen dessen bis zum 9. September 1981 andauernder Arbeitsunfähigkeit nur 3/12 des 1980 gezahlten Betrages, nämlich 308,-- DM.

Mit Schreiben vom 12. Januar 1982 hat der Kläger den Differenzbetrag zur vollen 1980 gezahlten Jahressonderzuwendung in Höhe von 925,-- DM brutto begehrt. Mit der am 13. Mai 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat er den Anspruch gerichtlich geltend gemacht.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an den
Kläger DM 925,-- brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 25. Mai 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat



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



-5-

die Auffassung vertreten, § 9 Nr. 6 c MTV sei rechtswirksam, insbesondere verstoße die dort geregelte Möglichkeit, die Jahressonderzuwendung bei einer über sechs Monate andauernden Arbeitsunfähigkeit zeitanteilig zu kürzen, nicht gegen Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes. Die in § 9 Nr. 8 MTV enthaltene Besitzstandsklausel beziehe sich nur auf die Höhe des Weihnachtsgeldes nach § 9 Nr. 2 MTV, nicht auf die Kürzungsmöglichkeit nach § 9 Nr. 6 MTV.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

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

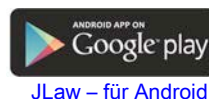
Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Jahressonderzuwendung 1981 über den von der Beklagten gezahlten Betrag von 308,-- DM hinaus, weil ihm nach § 9 Nr. 6 c und Nr. 8 des MTV im Hinblick auf seine bis zum 9. September 1981 andauernde Arbeitsunfähigkeit lediglich ein Anspruch auf 3/12 der Jahressonderzuwendung 1980 zustand.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht zunächst festgestellt, daß sich entgegen der Auffassung des Klägers ein Anspruch auf eine ungeminderte Jahressonderzuwendung für das Kalenderjahr 1981 nicht aus § 9 Nr. 8 des Manteltarifvertrages ergibt.

1.a) Nach § 9 Nr. 8 MTV darf der Betrag der Jahressonderzuwendung den Betrag des bisher gewährten tariflichen Urlaubsgeldes in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

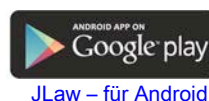
-6-

Höhe von 21,-- DM pro Urlaubstag und der bisherigen freiwilligen betrieblichen Zahlung eines Weihnachtsgeldes in 1980 nicht unterschreiten. Das Landesarbeitsgericht hat diese Tarifnorm dahin ausgelegt, daß sie sich lediglich auf den Betrag der Jahressonderzuwendung im Sinne eines Berechnungsfaktors beziehe, während die Kürzung der Jahressonderzuwendung nach § 9 Nr. 6 MTV dadurch nicht ausgeschlossen werden sollte. Diese Auslegung der Tarifnorm unterliegt der selbständigen Beurteilung durch das Revisionsgericht (BAG Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung). Für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages sind die für Gesetze und nicht die für Verträge maßgebenden Auslegungsgrundsätze anzuwenden. Danach ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, weiter ist der systematische Zusammenhang der Tarifnormen und ihre Entstehungsgeschichte zu berücksichtigen. Schließlich ist der mit der Tarifnorm verfolgte Zweck heranzuziehen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteile vom 28. Januar 1977 - 5 AZR 145/76 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Ziegelindustrie und vom 5. November 1980 - 5 AZR 481/78 - AP Nr. 126 zu § 1 TVG Auslegung).

b) Das Berufungsgericht hat diese Auslegungsgrundsätze beachtet. Aus der wiederholten Verwendung des Begriffes "Betrag" in § 9 Nr. 8 MTV ergibt sich, daß die Tarifvertragsparteien damit lediglich ein Zurückbleiben der tariflichen Jahressonderleistung hinter der bis dahin gezahlten betrieblichen Leistung für den Normalfall verhindern wollten. Keinesfalls kann daraus entnommen werden, daß sie damit auch die Kürzungsmöglichkeiten nach § 9 Nr. 6 und nach § 9 Nr. 9 des MTV ausschließen wollten, soweit



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



-7-

sie in den betrieblichen Regelungen nicht enthalten waren. Zu Recht hat das Berufungsgericht auch darauf hingewiesen, daß es dem Sinn einer tariflichen Regelung widersprechen würde, wollte man aus § 9 Nr. 8 MTV die Fortdauer der verschiedenen betrieblichen Regelungen, auch soweit nicht die Höhe des Weihnachtsgeldes in Frage steht, herauslesen.

II. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Regelung in § 9 Nr. 6 c MTV rechtswirksam, insbesondere verstößt sie nicht gegen den Schutzzweck des Lohnfortzahlungsgesetzes.

1. Der Senat hat in der Entscheidung vom 19. Mai 1982 (BAG 39, 67 = AP Nr. 12 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie) festgestellt, daß eine Regelung, die eine Weihnachtsgratifikation wegen solcher krankheitsbedingter Fehlzeiten kürzt, für die der Arbeitgeber Lohn- oder Gehaltsfortzahlung zu leisten hat, nichtig ist. Er hat hieran unter Auseinandersetzung mit der daran geäußerten Kritik in der Entscheidung vom 23. Mai 1984 - 5 AZR 500/81 - ausdrücklich festgehalten. Das vorliegende Verfahren gibt keinen Anlaß, hiervon abzuweichen.

2. Das Berufungsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß durch § 9 Nr. 6 c MTV Zeiten der Arbeitsunfähigkeit erst dann anspruchsmindernd zu berücksichtigen seien, wenn und soweit sie die Dauer von sechs Monaten im Bezugsjahr überschreiten, also in einem Zeitraum, in dem der Arbeitgeber keine Lohn- oder Gehaltsfortzahlung mehr schuldet.



Der Senat hat die Rechtsfrage, ob eine Gratifikation wegen derartiger Fehlzeiten gekürzt werden kann, in der Entscheidung vom 19. Mai 1982 (aaO) ausdrücklich offengelassen. In der Entscheidung vom 23. Mai 1984 (aaO) hat er ausgeführt, krankheitsbedingte Fehlzeiten könnten zur Kürzung der Gratifikation führen, soweit sie über die Fristen des Lohnfortzahlungsgesetzes hinausgingen.

a) Der Senat hat dabei in erster Linie auf den Zweck der gesetzlichen Regelungen über die Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle abgestellt (Urteil vom 19. Mai 1982, aaO, zu II 4 a der Gründe; Urteil vom 23. Mai 1984, aaO, zu III 1 a der Gründe). Zweck der gesetzlichen Regelungen ist es, den erkrankten Arbeitnehmer für die Dauer von sechs Wochen wirtschaftlich so zu stellen wie den gesunden Arbeitnehmer, der im fraglichen Zeitraum tatsächlich gearbeitet hat. Die gesetzliche Regelung läßt mithin deutlich erkennen, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitgeber zur wirtschaftlichen Sicherung seines Arbeitnehmers im Krankheitsfalle beitragen muß. Seine Verpflichtung ist zeitlich begrenzt. Zwingend ist diese wirtschaftliche Sicherung nur für die Dauer von sechs Wochen je Verhinderungsfall vorgeschrieben (wobei noch Sonderregelungen in Fällen der Fortsetzungs- oder Wiederholungserkrankungen eingreifen). Braucht der Arbeitgeber daher bei einer längeren krankheitsbedingten Verhinderung des Arbeitnehmers keinen Lohn mehr zu zahlen, ist er auch nicht verpflichtet, diese Zeiten bei der Berechnung der Anwesenheitsprämie (hier Weihnachtsgratifikation in der Form einer Anwesenheitsprämie) zu berücksichtigen. Soweit daher der Arbeitnehmer für die Zeit der



Abwesenheit keinen Anspruch auf Lohn oder Gehalt hat oder soweit dieser Lohnanspruch wirksam abbedungen werden kann, können einschlägige Fehlzeiten bei einmaligen Sonderleistungen anspruchsmindernd berücksichtigt werden (so auch Fenn, Anm. zu BAG Urteil vom 13. Oktober 1982 - 5 AZR 370/80 - EzA § 611 BGB Gratifikation, Prämie Nr. 72, zu 2; Buchner, Festschrift für Hilger/Stumpf, S. 67, 73 und 75).

b) Der Senat hat weiter darauf abgestellt, daß von Anwesenheitsprämien der hier vorliegenden Art ein unzulässiger Anreiz ausgeht (Urteil vom 19. Mai 1982, aaO, zu II 4 b der Gründe; Urteil vom 23. Mai 1984, aaO, zu III 1 b der Gründe). Dem wirklich kranken Arbeitnehmer wird dadurch, daß ihm eine Anwesenheitsprämie in Aussicht gestellt wird, nahegelegt, auf seine Krankheit keine Rücksicht zu nehmen, sondern zu arbeiten, um finanzielle Einbußen zu vermeiden.

Einen solchen Anreiz können auch Anwesenheitsprämien ausüben, die nur die Fehlzeiten berücksichtigen, für die der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung hat. Denn auch am Ende einer längeren Erkrankung kann der Arbeitnehmer vor der Frage stehen, ob er seine Krankheit noch weiter ausheilen lassen will oder ob er, um finanzielle Einbußen zu vermeiden, vorzeitig seine Arbeit wieder aufnehmen soll. Doch dürften diese Fallgestaltungen wesentlich seltener sein als die Situationen, in denen der jeweils nur kurzfristig erkrankte Arbeitnehmer steht. Schließlich - und das ist für die Entscheidung in diesem Rechtsstreit ausschlaggebend - kann sich der Senat nicht über die ge-



-10-

setzliche Regelung hinwegsetzen. Zwingend wird dem Arbeitgeber nur die wirtschaftliche Sicherung des Arbeitnehmers für die Dauer von sechs Wochen vorgeschrieben.

c) Es kommt hinzu, daß solche krankheitsbedingten Fehlzeiten, für die kein Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung besteht, auch nach anderen tariflichen Regelungen anspruchsmindernd berücksichtigt werden dürfen (vgl. etwa den Tarifvertrag, der dem Urteil des Senats vom 13. Oktober 1982 - 5 AZR 370/80 - AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation, zugrunde lag). Nach Auffassung der beteiligten Berufskreise sind solche Abreden also unbedenklich.

d) Gegen die Höhe der Minderung des Anspruchs auf eine Jahressonderzuwendung bestehen keine rechtlichen Bedenken, da dieser erst nach einer Arbeitsunfähigkeit von sechs Monaten gekürzt werden kann.

Michels-Holl

Dr. Peifer

Schneider

Schleinkofer

Fischer



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

