

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Auslegung;
Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen in der
Textilindustrie Baden-Württemberg vom 18. Mai 1973

Leitsätze: "Entschuldigte Fehlzeiten" (ausgenommen unbezahlter
Urlaub) dürfen sich nach § 2 Nr. 4 des Tarifvertra-
ges über die Jahressonderzahlung in der Textilindu-
strie Baden-Württemberg vom 18. Mai 1973 auf die
Höhe der Sonderzahlung nicht mindernd auswirken,
soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von
5 Monaten nicht überschreiten.

Zu diesen Fehlzeiten gehören auch Zeiten eines Ar-
beitsausfalls wegen Kurzarbeit.

Aktenzeichen: 5 AZR 330/75

Urteil des BAG vom 5. Mai 1976

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 330/75

5 Sa 143/74 Baden-Württemberg

Verkündet
am 5. Mai 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14. März 1975 - 5 Sa 143/74 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin zu 1) steht seit 2. November 1965 als Zuschneiderin gegen eine Stundenvergütung von 6,60 DM brutto, die Klägerin zu 2) seit 24. Mai 1954 als Vorarbeiterin in der Näherei gegen eine Stundenvergütung von 7,30 DM brutto und die Klägerin zu 3) seit 4. September 1967 als Legerin gegen eine Stundenvergütung von 7,90 DM brutto im Dienst der Beklagten. Auf die Arbeitsverhältnisse der Parteien findet kraft Organisationszugehörigkeit der Tarifvertrag vom 18. Mai 1973 über die Jahressonderzahlungen für Arbeitnehmer und Auszubildende, abgeschlossen zwischen dem Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e.V. einerseits und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Baden-Württemberg, andererseits Anwendung. Dieser Tarifvertrag (TV) wollte die bisher in den einzelnen Betrieben der Baden-Württembergischen Textilindustrie gezahlten freiwilligen Weihnachtsgratifikationen vereinheitlichen und tariflich absichern. Nach § 2 Nr. 3 TV erhalten die Arbeitnehmer erstmalig für 1973 eine tarifliche Jahressonderzahlung, gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, in Höhe unterschiedlicher Prozentsätze "eines durchschnittlichen Monatsverdienstes". Sämtliche Klägerinnen haben für 1973 Anspruch auf 30 % "eines durchschnittlichen Monatsverdienstes".

Für die Berechnung der Jahressonderzahlung besagt § 2 TV u.a. folgendes:

- "4. Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres.

Bei Eintritt nach dem 1. November des Vorjahres ist die bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittli-



- 3 -

chen monatlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen. Zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Reisespesen, Trennungsschädigungen und ähnliches bleiben außer Ansatz.

Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von 5 Monaten nicht überschreiten."

In dem Berechnungszeitraum vom 1. November 1972 bis 31. Oktober 1973 fielen für die Klägerin zu 1) 95 und für die Klägerinnen zu 2) und 3) je 53,75 Kurzarbeitsstunden an. Dies führte nach der Handhabung der Beklagten zu einer Minderung des Gesamtverdienstes im Berechnungszeitraum und demgemäß zu einer Minderung der Jahressonderzahlungen für die Klägerinnen. Die Minderungsbeträge belaufen sich bei der Klägerin zu 1) auf 14,80 DM, bei der Klägerin zu 2) auf 9,30 DM und bei der Klägerin zu 3) auf 10,57 DM.

Gegen die Kürzung der Sonderzahlung wenden sich die Klägerinnen mit der vorliegenden Klage. Sie sind der Auffassung, der durch Kurzarbeit bedingte Ausfall an Lohn dürfe bei der Ermittlung der Höhe der Sonderzahlung nicht mindernd berücksichtigt werden. Durch Kurzarbeit verursachter Arbeitsausfall sei entschuldigte Fehlzeit i.S. des § 2 Nr. 4 Abs. 3 TV.

Die Klägerinnen haben beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 1) 14,80 DM, an die Klägerin zu 2) 9,30 DM und an die Klägerin zu 3) 10,57 DM, jeweils zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 15. Dezember 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung fällt Kurzarbeitszeit nicht unter den Begriff der entschuldigten Fehlzeiten im Sinne des § 2 Nr. 4 Abs. 3 TV. Die Hochrechnung von Kurzarbeitszeit auf volle Arbeitszeit widerspreche der Zielsetzung des Tarifvertrages, der die Jahressonderzahlung zum Spiegelbild der wirtschaftlichen Lage der Betriebe habe machen wollen. Auch schon vor dem Inkrafttreten des hier maßgeblichen Tarifvertrages sei



- 4 -

bei 60 % aller Betriebe der Textilindustrie in Baden-Württemberg - darunter auch beim Betrieb der Beklagten - Kurzarbeit mindernd bei der Berechnung der Sonderzahlung berücksichtigt worden.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt sie das Ziel der Klageabweisung weiter, während die Klägerinnen zum Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht hält einerseits den in § 2 Nr. 4 Abs. 3 TV gebrauchten Ausdruck "entschuldigte Fehlzeiten" dem Sprachsinn nach für eindeutig; hierunter könnten nur persönliche, nicht aber betriebsbedingte Ausfallzeiten verstanden werden. Andererseits kann nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts aus dem Umstand, daß die Tarifvertragsparteien über die Behandlung von Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Ermittlung der Jahressonderzahlung schweigen, nicht geschlossen werden, Kurzarbeit falle unter diejenigen Tatbestände, die sich vergütungs-mindernd auswirken sollen. Daraus folgert das Berufungsgericht, daß der Wortlaut der Tarifregelung weder für die eine noch für die andere Auffassung etwas hergebe; damit sei der Weg frei für eine nicht am Wortlaut haftende, den Sinn der Regelung erforschende Auslegung, die u.a. folgendes maßgeblich berücksichtigen müsse: Wenn schon aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammende entschuldigte Fehlzeiten sich nicht mindernd auf die Sonderzahlung auswirken dürften, müsse dies erst recht gelten für Arbeitsausfallzeiten, die - wie Kurzarbeit - allein dem Risikobereich des Arbeitgebers zuzuordnen seien und die der Arbeitnehmer nicht beeinflussen könne.

Gegen dieses Auslegungsverfahren des Berufungsgerichts bestehen Bedenken. Nach der anerkannten Methode der Tarifnormenauslegung muß der gewollte Inhalt einer Tarifnorm auch im Wortlaut einen für Dritte erkennbaren Ausdruck gefunden ha-



- 5 -

ben (BAG AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung [zu 1 der Gründe] m.w.N.). Aus diesem Grundsatz, an dem der Senat festhält, folgt, daß sich eine von dem eindeutigen Wortlaut eines Tarifvertrages abweichende Auslegung nicht vertreten läßt.

2. Trotz dieser Bedenken ist das angefochtene Urteil im Ergebnis richtig.

a) Der Senat kann dem Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts nicht folgen, der Ausdruck "entschuldigte Fehlzeit" sei seinem Wortlaut nach eindeutig. Im Gesetzesrecht wird dieser Ausdruck nicht verwendet; dort wird für den Sachverhalt des auf persönlichen Gründen beruhenden Fernbleibens von der Arbeit eher der Ausdruck "Arbeitsversäumnis" gebraucht (vgl. § 11 Abs. 1 BUrtG). Für die Tarifpraxis läßt sich ein allgemeiner Gebrauch des Wortes in einem feststehenden Sinn nicht feststellen. Im sonstigen arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch ist er gleichfalls nicht auf einen eindeutigen Sinn festgelegt, noch weniger im allgemeinen Sprachgebrauch. Damit erscheint es allein vom Wortlaut her zulässig, dem Ausdruck "Fehlzeit" eine mehrfache Bedeutung zu geben, also auch die, daß damit betriebsbedingte Zeiten des Arbeitsausfalls zu verstehen sind; daran ändert das in der Tarifnorm verwendete zusätzliche Wort "entschuldigte" Fehlzeiten nichts; damit werden lediglich nicht betriebsbedingte unentschuldigte Fehlzeiten ausgeklammert.

b) Ist der Wortlaut der Tarifnorm mehrdeutig, muß nach anderen Auslegungsmerkmalen gefragt werden (vgl. z.B. BAG 18, 278 [282 ff.] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung [zu II der Gründe]).

Hier läßt sich der Wille der Tarifpartner, Kurzarbeitszeiten als Fehlzeiten im Sinne der Tarifnorm anzusehen, deutlich feststellen. Für die Arbeitgeberseite ergibt er sich aus den vom Arbeitgeberkreis Gesamttextil im September 1973 herausgegebenen Erläuterungen zu den Tarifverträgen über Jahressonderzahlungen in der Textilindustrie. Derartige Tarifver-



- 6 -

träge sind nicht nur für das Tarifgebiet Baden-Württemberg abgeschlossen worden, sondern darüber hinaus mindestens auch für die Tarifbezirke Südbayern (TV vom 5. Juni 1973), Hessen (TV vom 19. Mai 1973), Niedersachsen (TV vom 5. Juni 1973), Nordrhein (TV vom 11. Mai 1973), Rheinland-Pfalz (TV vom 22. Mai 1973) und Berlin (TV vom 13. Juni 1973). Alle diese Tarifverträge enthalten wörtlich dieselbe Regelung über die Auswirkung "entschuldigter Fehlzeiten" auf die Höhe der Jahressonderzahlung wie der im Streitfall auszulegende Tarifvertrag für das Tarifgebiet Baden-Württemberg.

In den erwähnten Erläuterungen zu den vorstehenden Tarifverträge heißt es zur Bedeutung der hier streitigen Tarifnorm u.a. wie folgt:

- "c) Nach § 2 Ziff. 4, letzter Absatz, dürfen sich entschuldigte Fehlzeiten (Arbeitsversäumnisse) der Arbeitnehmer nicht mindernd auf die Höhe der JSZ auswirken.

Entschuldigte Fehlzeiten sind grundsätzlich Arbeitsversäumnisse, zu denen der Arbeitnehmer berechtigt ist oder die er nicht zu vertreten hat. Zum einen sind dies Fehlzeiten, für die ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes besteht (Lohnfortzahlung bei Krankheit, bezahlter Urlaub, Arbeitsversäumnisse aus besonderen Anlässen nach den Bestimmungen des jeweiligen Manteltarifvertrages). Zum anderen gehören dazu aber auch unverschuldete Krankheit über die Dauer von 6 Wochen hinaus, Schwangerschaft, Kuren und Heilverfahren sowie Arbeitsausfall wegen Kurzarbeit. Ausgenommen sind ausdrücklich Zeiten des unbezahlten Urlaubs; diese wirken sich stets mindernd auf die Höhe der JSZ aus.

....."

Der Arbeitgeberkreis Gesamttextil ist zwar nicht unmittelbar Vertragspartner der einzelnen bezirksweise abgeschlossenen Tarifverträge über Jahressonderzahlungen. Seine Interpretation der in allen Tarifbezirken wortgleich geltenden Tarifnorm gibt aber den Vertragswillen der Arbeitgeberseite wieder; das gilt insbesondere auch für die Regelung in § 2 Nr. 4 letzter Absatz

der einzelnen Tarifverträge. Es kann als sicher gelten, daß auf Arbeitgeberseite im einzelnen Tarifgebiet keine von der Rechtsauffassung des Arbeitgeberkreises Gesamttexsil abweichende Vorstellungen über die Tragweite der einheitlich formulierten Tarifnormen bestanden haben. Für die Arbeitnehmerseite kann ohne weiteres angenommen werden, daß sie den Begriff der "entschuldigten Fehlzeiten" nicht anders verstanden hat als in den Erläuterungen des Arbeitgeberkreises Textil zum Ausdruck kommt.

Der Wille der Tarifvertragsparteien ist allerdings für die Auslegung eines Tarifvertrages grundsätzlich nur zu berücksichtigen, soweit er im Tarifvertrag erkennbar Ausdruck gefunden hat. Anders als bei Individualvertrag sind hier die vertragsschließenden Parteien mit den durch den Tarifvertrag gebundenen Parteien der einzelnen Arbeitsverträge nicht identisch. Letztere können deshalb einen in der Norm nicht zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen im allgemeinen nicht kennen.

Dies ist aber dann anders, wenn bei mehrdeutigem Wortlaut eine Tarifvertragspartei selbst in ihren Erläuterungen zu dem Tarifvertrag einen für sie nachteiligen Vertragswillen vorbehaltlos verlautbart. Dem ist der Fall gleichzustellen, daß bei gleichlautenden bezirklichen Tarifverträgen die Dachorganisation diesen Vertragswillen bekannt gibt und die Tarifvertragspartei selbst dies ohne Widerspruch geschehen läßt.

3. Bei dieser Sachlage ist davon auszugehen, daß "entschuldigte Fehlzeiten" im Sinne der Tarifnorm auch solche Zeiten sind, in denen die Arbeit wegen Kurzarbeit ausfällt, so daß es keines Eingehens auf sonstige Auslegungsmerkmale mehr bedarf.

gez.: Dr. Hilger

Siara

zugleich für den
durch Urlaub an
der Unterschrift
verhinderten Richter
Dr. Dieterich

Dr. Eck

Heidenreich

