

Für das Nachschlagewerk! Ja)
Für die Fachpresse! Ja) auszugsweise
Für die amtliche Sammlung! Ja)

63

27. Apr. 1972

Gesetz: ArbGG §§ 35, 36, 39 Abs. 1 und 4; GVG §§ 63, 64
Abs. 1; BGB § 133; ZPO §§ 139, 286; Manteltarifvertrag
für Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-
industrie des Landes Hessen vom 26. November 1969
§§ 9 a Ziff. 3, 21 Ziff. 3

Leitsätze:

1. Auch bei einem Landesarbeitsgericht können Hilfskammern wegen Überlastung einer (Regel-) Kammer nach §§ 39 Abs. 4 ArbGG, 63 Abs. 2 GVG vom Präsidium errichtet werden.
2. Die sich aus § 35 Abs. 3 ArbGG ergebende Befugnis der obersten Arbeitsbehörde eines Landes bezieht sich nur auf die ständigen (Regel-)Kammern eines Landesarbeitsgerichts.
3. Der Vorsitzende eines Kollegialgerichts muß nicht bei dem Gericht sein lebenslängliches Richteramt haben, bei dem er den Vorsitz führt (Bestätigung von BAG AP Nr. 3 zu § 36 ArbGG).

Aktenzeichen: 5 AZR 404/71

Urteil des BAG vom 27. April 1972

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
27. April 1972

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

63

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Bichler sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 27. April 1971 = 7 (1) Sa 613/70 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der bei der Beklagten gegen einen Stundenlohn von 7,21 DM brutto als Einrichter beschäftigte Kläger war vom 12. Januar bis 11. Februar 1970 arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte zahlte dem Kläger während dieses Zeitraumes den Lohn fort, berücksichtigte dabei jedoch nicht die Vergütung für Mehrarbeit, die sie dem Kläger während seines vorausgegangenen Erholungsurlaubs in der Zeit vom 17. bis 31. Dezember 1969 als sog. zusätzliches Urlaubsentgelt bezahlt hatte.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie des Landes Hessen vom 26. November 1969 (MTV) anzuwenden. Dieser ab 1. Januar 1970 in Kraft getretene Tarifvertrag enthält unter § 9 a folgende Regelung:

"Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz - LFZG) vom 27. Juli 1969, das fortzuzahlende Arbeitsentgelt ist abweichend von § 2 LFZG wie folgt zu berechnen:

1. Der Arbeitnehmer erhält für jeden Krankheitstag, für den er nach dem Lohnfortzahlungsgesetz Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat (das sind Arbeitstage und auf Arbeitstage entfallende Feiertage), die Anzahl von Stunden vergütet, die seiner regelmäßigen Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit) an diesem Tag entsprechen.
2. Der nach Ziffer 1 zu vergütenden Stundenzahl ist je Stunde zugrunde zu legen
 - a) beim Zeitlohnarbeiter der tatsächliche Bruttostundenverdienst,
 - b)

Zuschläge gemäß § 5 Ziffer 1 bleiben dabei außer Ansatz. Ist vor oder während der Krankheit eine Lohnerhöhung wirksam geworden, so ist diese Lohnerhöhung (Akkordrichtsatz o.ä.) vom Tage ihres Inkrafttretens der Berechnung zugrunde zu legen.



3. Zum Grundentgelt (Ziffer 1 und 2) ist ein zusätzliches Entgelt zu zahlen. Das zusätzliche Entgelt je Krankheitstag errechnet sich aus der Summe der Vergütung für Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit der letzten betrieblich abgerechneten 13 Wochen vor Krankheitsbeginn geteilt durch den Divisor 65. Bei monatlicher Lohnabrechnung tritt an die Stelle der letzten 13 Wochen ein Zeitraum von 3 Monaten. Betriebe mit anderen Lohnabrechnungszeiträumen können bei der Berechnung der zusätzlichen Entgelte entsprechende Zeiträume, mindestens jedoch 12 Wochen bei angepaßtem Divisor festlegen Liegen in dem Zeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten Krankheitstage, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Lohnfortzahlungsanspruch besteht, oder unbezahlte zusammenhängende Freistellungstage von einer Woche und mehr, so sind von dem Divisor 65 bzw. dem angepaßten Divisor diese Krankheits- bzw. Freistellungstage, soweit sie auf Arbeitstage entfallen, abzuziehen. ..."

In § 21 MTV ist eine im Grundsatz gleiche Regelung für das Urlaubsentgelt getroffen, die ihrerseits nur eine Neufassung der entsprechenden Vorschrift in dem vorher geltenden Manteltarifvertrag vom 10. Mai 1966 (auch dort § 21) darstellt.

Wäre das vorerwähnte zusätzliche Urlaubsentgelt bei der Berechnung des Krankenlohnes berücksichtigt worden, so hätte der Kläger für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit vom 12. Januar bis 11. Februar 1970 weitere 91,-- DM als Krankenlohn erhalten. Insoweit besteht zwischen den Parteien kein Streit. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 91,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, den Lohn des Klägers für die Dauer seiner Erkrankung den Tarifvorschriften entsprechend errechnet zu haben. § 9 a Nr. 3 Abs. 1 MTV beziehe sich nur auf die tatsächlich geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, nicht aber auf zusätzliche Urlaubsentgelte i.S. des § 21 Nr. 3 MTV. Die Worte "tatsächlich geleistet" fehlten zwar im Vertragstext, jedoch seien die Tarif-



parteien bei Abschluß des MTV von dem vorher geltenden MTV ausgegangen. Die frühere Urlaubsentgeltregelung sei dahin ausgelegt worden, daß bei der Berechnung des Urlaubsentgelts das in einem Vorurlaub gezahlte Urlaubsentgelt für vorher geleistete Mehrarbeit usw. nicht zu berücksichtigen sei, wenn jener Vorurlaub in die Berechnungsperiode für die Urlaubsentgeltberechnung falle. Im übrigen hätten die Tarifparteien mit der Regelung des § 9 a MTV das reine Lohnausfallprinzip in gesetzlich zulässiger Weise abbedungen in der Absicht, den tarifunterworfenen Firmen mit EDV-Anlagen eine Lohnberechnung zu ermöglichen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die gegen das Urteil des Arbeitsgerichts von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht unter anderem ausgeführt: Nach der Regelung unter § 9 a MTV, die in zulässiger Weise (§ 2 Abs. 2 Satz 1 LohnFG) von der gesetzlichen Vorschrift über die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts abweiche, setze sich dieses Entgelt im Krankheitsfalle aus zwei Teilen zusammen, dem sog. Grundentgelt und einem zusätzlichen Entgelt, wobei das letztere die Vergütung berücksichtige, welche der erkrankte Arbeiter während der letzten betrieblich abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Krankheitsbeginn für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erhalten hat. Im Falle des Klägers habe sein Erholungsurlaub in der Berechnungsperiode gelegen, für den ihm die Beklagte nach der im Prinzip gleichartigen Vorschrift des § 21 MTV i.d.F. vom 10. Mai 1966 ein Urlaubsentgelt gewährt habe. Für die Tarifauslegung seien die Gesichtspunkte für die Gesetzesauslegung zu beachten. Der Wille der vertragschließenden Tarifparteien könne dabei nur berücksichtigt werden, wenn er im Tarifvertrag einen irgendwie erkennbaren Ausdruck gefunden habe. Bereits dem Wortlaut des § 9 a Nr. 3 MTV könne entnommen werden, daß die dort erwähnte Summe der Vergütungen für Mehrarbeit usw.



auch die während eines in der Berechnungszeit vorausgegangenen Urlaubs gezahlte Mehrarbeitsvergütung umfasse. Auch ein solcher, auf Grund des § 21 Nr. 3 MTV gewährter Betrag sei nämlich nach dem klaren Wortsinn eine "Vergütung für Mehrarbeit usw." Der Zusatz "Vergütung für tatsächlich geleistete Mehrarbeit" würde die Auslegung im Sinne der Beklagten klargestellt haben; eine solche Formulierung sei indessen unterblieben. Erscheine aber schon – wie hier – der Wortlaut einer Tarifnorm eindeutig, so sei für eine Auslegung nach § 133 BGB an sich kein Raum mehr. – Auch Sinn und Zweck der Vorschrift würden keine vom Wortlaut abweichende Auslegung erfordern. Aus der rechtsdogmatischen Einordnung des Urlaubsentgelts und seiner unterschiedlichen Behandlung im Steuer-, Sozialversicherungs- und Zwangsvollstreckungsrecht könne für die Auslegung nichts gewonnen werden. Selbst wenn aber an dem Auslegungsergebnis noch Zweifel bestehen sollten und der Wortlaut der Tarifbestimmung verschiedene Auslegungen zulassen würde, müßte er in einer für den Arbeitnehmer günstigen Weise ausgelegt werden. Da Wortlaut und Sinn des § 9 a Nr. 3 MTV für das Gericht eindeutig seien, könne die Heranziehung der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages nicht in Betracht kommen. Auf ihre Zweckmäßigkeit hin seien Tarifnormen nicht nachzuprüfen. Eine (abweichende) tatsächliche Übung, die zum Inhalt eines Tarifvertrages in Widerspruch stehe, könne die unmittelbare Wirkung der Tarifnorm weder beseitigen noch ändern.

Mit ihrer Revision rügt die Beklagte zunächst die Verletzung der §§ 35 ff. ArbGG, 63 ff. GVG, Art. 92, 97 Abs. 2, 101 Abs. 1 GG mit der Begründung, das Landesarbeitsgericht sei in der Sitzung, in welcher der Rechtsstreit entschieden worden sei, nicht ordnungsgemäß besetzt gewesen. Der Vorsitzende dieser Sitzung sei nicht auf Lebenszeit als Vorsitzender einer Kammer des Landesarbeitsgerichts bestellt. Seine Abordnung zum und hilfsrichterliche Tätigkeit beim Landesarbeitsgericht sei nicht einem nur



"vorübergehenden Bedürfnis" entsprungen. Auch sei die Kammer, die über die Berufung entschieden habe, nicht von der obersten Arbeitsbehörde des Landes errichtet worden, wie es § 35 Abs. 3 ArbGG gebiete.

Im übrigen verfolgt die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung des Rechtsmittels beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten mußte ohne Erfolg bleiben.

I.

1. Entgegen der Meinung der Revision war die Kammer des Landesarbeitsgerichts, die das angefochtene Urteil erlassen hat, ordnungsgemäß besetzt. Der Richter, der beim Landesarbeitsgericht den Vorsitz führt, muß zwar ein auf Lebenszeit bestellter Richter sein (§ 36 ArbGG enthält nicht die nach § 28 Abs. 1 DRiG erlaubte Ausnahme des § 18 Abs. 7 ArbGG, der nur für die Vorsitzenden der Arbeitsgerichte gilt); dies besagt aber nicht, daß der Richter bei dem Gericht, zu dem er abgeordnet ist, auf Lebenszeit ernannt sein muß (BAG AP Nr. 3 zu § 36 ArbGG).

2. Auch begegnet die Vertretung eines Landesarbeitsgerichtsdirektors durch einen abgeordneten Richter keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Richtig ist zwar, daß § 36 ArbGG in seiner ursprünglichen Fassung vom 30. September 1953 noch einen durch das DRiG aufgehobenen Abs. 2 enthielt, der sich mit der Bestellung von Hilfsrichtern am Landesarbeitsgericht befaßt hatte, doch kann

diese Gesetzesänderung (Aufhebung des Abs. 2) nicht die von der Beklagten geäußerten Zweifel als begründet erscheinen lassen. Bereits in seiner Entscheidung vom 25. März 1971 hat der Zweite Senat (AP Nr. 3 zu § 36 ArbGG) darauf hingewiesen, daß durch das DRiG (vgl. § 85 Nr. 10 und § 88 Nr. 4) auch § 118 GVG a.F., der sich mit der Abordnung von Hilfsrichtern an das Oberlandesgericht befaßte, aufgehoben worden ist. Durch diese Aufhebung sollte aber – wie der Senat ausführte – die Abordnung erstinstanzlicher Richter an das Berufungsgericht nicht ausgeschlossen werden, vielmehr regelt nunmehr das DRiG einheitlich, daß nur auf Lebenszeit ernannte Richter tätig sein sollen, soweit nicht ein anderes Bundesgesetz (wie § 18 Abs. 7 ArbGG) eine Ausnahme zuläßt.

3. Auch der Vorsitzende eines Kollegialgerichts muß sein lebenslängliches Richteramt nicht bei dem Gericht haben, bei dem er den Vorsitz führt (BAG AP Nr. 3 zu § 36 ArbGG). Im übrigen ist auch zu berücksichtigen, daß der Vorsitzende einer Kammer des Landesarbeitsgerichts der einzige Berufsrichter in dieser Kammer ist (§ 35 Abs. 2 ArbGG). Würde man die von der Beklagten vertretene Meinung teilen, dann könnte zum Landesarbeitsgericht ein Richter schlechthin nicht abgeordnet werden, auch nicht bei Vorliegen eines vorübergehenden Bedürfnisses. Eine solche Folge würde aber den Interessen der Rechtssuchenden und dem Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG zuwiderlaufen.

4. Richtig ist, daß der Einsatz von abgeordneten Richtern die Ausnahme bleiben muß. Die Abordnung muß sich deshalb in gewissen zeitlichen und sachlichen Grenzen halten (BAG AP Nr. 3 zu § 36 ArbGG). Die Beklagte meint nun, durch den Einsatz des abgeordneten Richters, der an der angefochtenen Entscheidung mitgewirkt habe, sei nicht einem "vorübergehenden Bedürfnis" Rechnung getragen, sondern einem Dauerbedürfnis abgeholfen worden.



- 8 -

In der Tat fällt auf - unterstellt man die Darlegungen der Beklagten einmals als richtig -, daß z.B. im Juni 1969 drei abgeordnete Richter gleichzeitig am Landesarbeitsgericht Frankfurt/Main tätig waren. Das könnte bei damals sechs Regel-Kammern zu Bedenken Anlaß geben. Andererseits kann aber auch der gleichzeitige Einsatz mehrerer abgeordneter Richter durchaus noch einem "vorübergehenden Bedürfnis" dienen. Es darf dabei auch nicht übersehen werden, daß der Gesetzgeber bewußt davon abgesehen hat, feste Grenzen zu setzen (BAG AP Nr. 3 zu § 36 ArbGG), denn die noch in den Entwürfen zum Richtergesetz vorgesehene Begrenzung der Zahl von Probe- oder Auftragsrichtern ist nicht in das Gesetz übernommen worden. Auch die zeitliche Grenze, die in § 39 Abs. 2 ArbGG a.F. mit seiner Verweisung auf § 18 Abs. 7 ArbGG a.F. enthalten war, ist durch das DRiG vom 8. September 1961 weggefallen. Daraus kann nach Überzeugung des Senats der Wille des Gesetzgebers entnommen werden, auch die vorübergehende Verwendung mehrerer abgeordneter Richter am gleichen Gericht in Kauf zu nehmen.

5. Endlich will die Beklagte im Rahmen ihrer Verfahrensrüge noch einen Gesetzesverstoß darin sehen, daß die Hilfskammer, welcher der abgeordnete Richter vorsah, nicht unter Beachtung der §§ 35 Abs. 3, 17 Abs. 1 ArbGG gebildet worden sei.

Im Lande Hessen wurden weitere Kammern des Landesarbeitsgerichts wie folgt gebildet:

- a) durch Verwaltungsanordnung des Hess. Ministers für Arbeit, Volkswohlfahrt und Gesundheitswesen vom 18. Dezember 1964 ab 1. Januar 1965 eine 6. Kammer (vgl. Staatsanzeiger für das Land Hessen 1965, 15) und
- b) durch Verwaltungsanordnung des Hess. Sozialministers vom 2. August 1971 ab 1. September 1971 eine 7. Kammer (vgl. Staatsanzeiger für das Land Hessen 1971, 1514).

Daraus ergibt sich, daß im Zeitpunkt der Verkündung des angefochtenen Urteils (27. April 1971) die 7. Kammer

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

durch die oberste Landesbehörde gemäß § 35 ArbGG noch nicht gebildet war. Dennoch liegt in diesem Sachverhalt kein absoluter Revisionsgrund im Sinne von § 551 Nr. 1 ZPO begründet. Zwar fehlt für die ordentlichen Gerichte eine den §§ 35 Abs. 3, 17 Abs. 1 ArbGG wörtlich übereinstimmende Vorschrift im GVG, doch gleichen sich die Vorschriften des § 39 Abs. 1 ArbGG und § 63 Abs. 1 GVG weitgehend. Nach beiden Bestimmungen werden vor Beginn des Geschäftsjahres (auf seine Dauer) die Geschäfte unter die Kammern (§ 63 GVG) bzw. auf die einzelnen Kammern (§ 39 ArbGG) verteilt. Die Anordnungen trifft das Präsidium (§ 39 Abs. 2 ArbGG, § 64 GVG). § 39 Abs. 4 ArbGG verweist zudem ausdrücklich auf die §§ 63 bis 67 GVG. Sogar in Strafsachen hat der Bundesgerichtshof die Bildung von Hilfskammern bei Überlastung einer ständigen Kammer für zulässig erklärt und deren Einrichtung als eine Aufgabe des Präsidiums (des Landgerichts) angesehen (vgl.: BGH LM Zivilsachen Nr. 7 zu § 63 bzw. Strafsachen Nr. 2 zu § 63 Abs. 2 GVG und BGHSt 21, 260 = LM Strafsachen Nr. 30 zu § 63 GVG).

Die dem § 63 GVG entsprechende Vorschrift im Arbeitsgerichtsgesetz ist nun aber § 39 und nicht § 35. Daraus folgt zur Überzeugung des erkennenden Senats, daß die Einrichtung von Hilfskammern wegen eines vorübergehenden Bedürfnisses durch einen Beschluß des Präsidiums des Landesarbeitsgerichts im Zusammenhange mit der Geschäftsverteilung erfolgen kann und sich § 35 Abs. 3 ArbGG nur auf die ständigen Kammern eines Landesarbeitsgerichts bezieht.

Nach den vom Senat wegen der einen absoluten Revisionsgrund im Sinne von § 551 Nr. 1 ZPO betreffenden Rüge von Amts wegen angestellten Ermittlungen hat das Präsidium des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/am Main durch Beschluß vom 18. September 1970 die Hilfskammer errichtet, die den vorliegenden Rechtsstreit entschieden



- 10 -

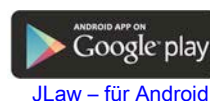
hat und den Vorsitz dem Richter Dr. Sch übertragen, der auch hier vorsah. Der Präsidiumsbeschluß begründet die erwähnte Maßnahme damit, daß die unerledigten Berufungen beim Landesarbeitsgericht Frankfurt von 272 zu Beginn des Jahres bis Ende August 1970 auf 348 angestiegen seien und somit eine Überbelastung des Gerichts, insbesondere der Kammern 1, 3 und 4 vorliege. Aus diesem Grund werde mit Wirkung vom 1. November 1970 beim Landesarbeitsgericht eine Hilfskammer für die Dauer von längstens sechs Monaten errichtet. Der Hilfskammer wurden zur selbständigen Bearbeitung sämtliche Berufungen zugeteilt, die zur Kammer 1 seit dem 1. August und zur Kammer 4 seit dem 20. August 1970 eingegangen waren und noch eingingen. Zu diesen gehörte auch die am 4. Dezember 1970 beim Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main in dieser Sache eingegangene und an sich in die Zuständigkeit der Kammer 1 fallende Berufung. Für das Geschäftsjahr 1971 bestimmte das Präsidium des Landesarbeitsgerichts im Geschäftsverteilungsplan unter Ziffer VII den Fortbestand der bis längstens Ende April 1971 errichteten 7. (Hilfs-)Kammer. Auch die Zuteilung der Landesarbeitsrichter zu dieser Hilfskammer ist - wie sich der Senat überzeugen konnte - nicht zu beanstanden, denn für 1970 war in dem Präsidiumsbeschluß vom 18. September 1970 bestimmt, daß zu den Sitzungen (der Hilfskammer) jeweils die Landesarbeitsrichter der Kammern heranzuziehen seien, zu deren Regelzuständigkeit die Sache gehören würde, während für das Geschäftsjahr 1971 der Hilfskammer selbständig Beisitzer zugeordnet wurden.

Die Errichtung der Hilfskammer, welche über die Berufung im vorliegenden Rechtsstreit entschieden hat, ist deshalb nach den obigen Darlegungen revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Aus den gleichen Gründen, denen zufolge nach der Überzeugung des Senats keine Verletzung der §§ 35 ff. ArbGG, 63 ff. GVG vorliegt, scheidet auch eine Verletzung der Art. 92, 97 Abs. 2, 101 Abs. 1 GG

- 11 -



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



aus; insbesondere hat - wie dargelegt - in der Berufungsinstanz der "gesetzliche Richter" entschieden.

II.

Auch in sachlicher Hinsicht ist die angefochtene Entscheidung frei von Rechtsfehlern.

1. Die Revision räumt zunächst selbst ein, für die Tarifauslegung sei der Wille der Tarifpartner maßgeblich, soweit er im Tarifvertrag erkennbar Ausdruck gefunden habe. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt durch den erkennenden Senat in seiner Entscheidung 5 AZR 123/71 vom 30. September 1971, demnächst AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung). Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Revisionsmeinung zu Recht angenommen, daß auch ein nach der Vorschrift des § 21 Nr. 3 MTV gewährtes "zusätzliches Entgelt" bei Errechnung des Lohnfortzahlungsbetrages zu der "Summe der Vergütungen für Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit" in § 9 a Nr. 3 MTV gehört. Das folgt, wie vom Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, bereits aus dem Wortlaut der Tarifvorschrift; nach Meinung des Senats schon deshalb, weil das Urlaubsentgelt in § 9 a MTV nicht mehr besonders aufgeführt und erwähnt ist. Das Urlaubsentgelt kann aber - wenn Urlaub in den für die Errechnung des Lohnfortzahlungs-Betrages maßgebenden Bezugszeitraum fiel - nicht einfach unberücksichtigt bleiben. Wenn also für das Urlaubsentgelt keine besonderen (nach § 2 Abs. 3 LohnFG zulässigen) Regelungen in § 9 a MTV getroffen wurden, so folgt nach der Meinung des Senats daraus zwingend, daß das Urlaubsentgelt, so wie es nach § 21 MTV im Bezugszeitraum errechnet und auch tatsächlich dem erkrankten Arbeitnehmer gewährt worden ist, in die Berechnung nach § 9 a MTV als eine feststehende



Größe übernommen werden muß. Für einen abweichenden Willen der Tarifpartner ergibt sich – wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat – kein Anhaltspunkt.

2. Dieses Ergebnis entspricht auch dem inneren Zusammenhang und dem wirtschaftlichen Zweck der in Rede stehenden Tarifvorschriften. Der Theorienstreit, ob Urlaubsentgelt und Krankenlohn (nach dem LohnFG) Arbeitsvergütung sind oder nicht, kann hier deshalb außer acht gelassen werden, weil jedenfalls Krankenlohn und Urlaubsentgelt bei Errechnung der jeweiligen (auswechselbaren) Ansprüche an die Stelle von (echter) Arbeitsvergütung treten.

3. Getragen wird die angefochtene Entscheidung allein durch die richtige Erwägung des Landesarbeitsgerichts, der klare Wortlaut der Tarifvorschrift lasse für eine Auslegung nach § 133 BGB keinen Raum mehr. Damit hat das Landesarbeitsgericht weder § 9 a MTV, noch § 133 BGB, weil eben richtig angewendet, verletzt. Alle seine sonstigen Erwägungen sind somit Hilfsbegründungen. Die hierauf gerichteten Revisionsrügen können deshalb nicht durchgreifen, insbesondere beruht das angefochtene Urteil auch nicht auf der (behaupteten) Verletzung des § 286 ZPO: Selbst wenn der von der Beklagten zur Tarifgeschichte und -übung angebotene Beweis vom Landesarbeitsgericht übergegangen worden sein sollte, so beruht doch die Entscheidung nicht auf diesem möglichen Verfahrensverstoß, weil sich das Beweisangebot nur auf den Prozeßstoff bezieht, der in den Hilfsbegründungen verwertet worden ist. Das gleiche gilt für die Rüge eines Verstoßes gegen die Denkgesetze, bezogen auf die vom Landesarbeitsgericht zu Recht geleugnete Wechselbeziehung zwischen den §§ 9 a Nr. 3 und 24 MTV.

Aus allen diesen Gründen war das Rechtsmittel mit



der sich aus § 97 Abs. 1 ZPO ergebenden Kostenfolge zurückzuweisen.

gez. Dr. Auffarth

Bichler

zugleich für den infolge Urlaubs
an der Unterschrift verhinderten
Senatspräsidenten Dr. Schröder

Dr. Eck

M. Kempe

