

Aktenzeichen: 5 AZR 949/77

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 9. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Landes Berlin, ausgenommen Bayern, vom 1. Juni 1976, § 17

Leitsatz: Bei Kurzarbeit gestattet der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Landes Berlin, ausgenommen Bayern, vom 1. Juni 1976 dem Arbeitgeber, die Jahressondervergütung im Verhältnis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zur tariflich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit anteilig zu kürzen.



5 AZR 949/77

4 Sa 425/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
9. Oktober 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Oktober 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Thomas sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Dr. Hirt für Recht erkannt:

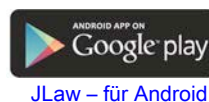
1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 22. September 1977 - 4 Sa 425/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Kläger gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 14. April 1977 - 3 Ca 210/77 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Berufung und der Revision haben die Kläger zu tragen.

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

- 3 -



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



- 3 -

Tatbestand:

Die 18 Kläger verlangen die ungekürzte Auszahlung der in § 17 RTV vorgesehenen Jahressondervergütung (Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Landes Berlin, ausgenommen Bayern, vom 1. Juni 1976). Sie sind gewerbliche Arbeitnehmer der Beklagten. Auf die Arbeitsverhältnisse ist der Rahmentarifvertrag kraft Tarifbindung anwendbar.

Im Januar und Februar 1976 wurde im Betrieb der Beklagten verkürzt gearbeitet. Die Beklagte kürzte unter Hinweis auf § 17 Abschn. II Nr. 3 RTV die Jahressondervergütung für 1976 um den Teil, der auf die Arbeitsstunden entfiel, die 1976 im Betrieb der Beklagten infolge Kurzarbeit ausgefallen waren, und zwar bei 13 Klägern um je 10,4 Stundenlöhne und bei fünf Klägern um je 20,8 Stundenlöhne. § 17 RTV lautet, soweit hier von Bedeutung:

"Jahressondervergütung"

I. Grundsatz

Arbeitnehmer, die am 15. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Jahressondervergütung. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die nach dem 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind.

II. Höhe der Jahressondervergütung

1. Die volle Jahressondervergütung beträgt

- a) für gewerbliche Arbeitnehmer
125 Tarifstundenlöhne
- b) für Auszubildende 70 % der
monatl. Ausbildungsverg.

Grundlage für die Berechnung der Jahressondervergütung ist diejenige Lohngruppe bzw. Ausbildungsstufe, in der sich der Anspruchsberechtigte am 1. August des laufenden Kalenderjahres befunden hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

2. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr eingetreten sind, erhalten bei

Eintritt im 1. Quartal 30 % der vorstehenden Sätze

Eintritt im 2. Quartal 20 % der vorstehenden Sätze

Eintritt im 3. Quartal 10 % der vorstehenden Sätze.

3. Die Höhe der Jahressondervergütung bei Teilzeitbeschäftigten und anderen nicht voll Beschäftigten richtet sich nach dem Verhältnis ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zur tariflich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

III. Ausnahmen

1. Arbeitnehmer, die vor dem 30. November ausscheiden oder deren Arbeitsverhältnis am 15. November gekündigt oder befristet ist, haben nur in den nachfolgend genannten Fällen Anspruch auf eine Jahressondervergütung.

Für jeden vollen Monat der Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr erhalten 1/12 der Jahressondervergütung

- a) Arbeitnehmer, die länger als 2 Beschäftigungsjahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben und aus einem Grund entlassen werden, den sie nicht zu vertreten haben;
- b) Arbeitnehmer, die länger als 2 Beschäftigungsjahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben und zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen worden sind;
- c) Arbeitnehmer, die länger als 5 Beschäftigungsjahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben und wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze vor dem 1. Oktober ausscheiden. Scheiden sie nach dem 30. September aus, erhalten sie die volle Jahressondervergütung.



- 5 -

2. Saisonarbeiter erhalten ab dem 2. Beschäftigungsjahr für jeden vollen Monat der Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr $1/12$ der Jahressondervergütung, und zwar unabhängig davon, ob sie am 15. November noch im Arbeitsverhältnis stehen oder nicht. Die Regelung von Ziffer 1 a - c gilt sinngemäß.
3. Arbeitnehmer, die länger als 2 Jahre dem Betrieb ununterbrochen angehört haben und nach einer vorübergehenden, 6 Monate nicht überschreitenden Entlassung im Laufe des Kalenderjahres wieder eingestellt worden sind, erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat im laufenden Kalenderjahr $1/12$ der Jahressondervergütung.
4. Der Anspruch auf die Jahressondervergütung mindert sich um $1/12$ für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens 2 Wochen Anspruch auf Lohn-, Lohnfortzahlung oder Ausbildungsvergütung bestanden hat.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung mindern den Anspruch auf die Jahressondervergütung jedoch nur um höchstens 50 %, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb mindestens 3 Jahre ohne Unterbrechung angehört hat.

Betriebliche Regelungen werden hiervon nicht berührt.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls mindern den Anspruch auf die Jahressondervergütung überhaupt nicht.

IV - VII

In einer von beiden Tarifvertragsparteien unterschriebenen "Protokollnotiz" vom 1. Juni 1976 heißt es u.a.:

"Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. bis spätestens 30. September 1976 eine Regelung zu treffen, die die Kurzarbeit bei der Errechnung der Jahressondervergütung berücksichtigt."

Eine solche Regelung haben die Tarifvertragsparteien bislang nicht getroffen.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, § 17 Abschn. II Nr. 3 RTV gebe der Beklagten kein Recht, die Jahressondervergütung bei Kurzarbeit entsprechend zu kürzen. Mit "anderen nicht voll Beschäftigten" seien nur solche Arbeitnehmer gemeint, die arbeitsvertraglich eine andere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbart hätten. Bei Kurzarbeit liege eine von der tariflichen Arbeitszeit abweichende Vereinbarung nicht vor. Der vorausgegangene Tarifvertrag (Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Landes Berlin, ohne Bayern, vom 19. Januar 1973 [RTV 1973]) habe keine die Jahressonderzahlung bei Kurzarbeit einschränkende Vorschrift enthalten. Das Problem sei bei Abschluß des Tarifvertrages bekannt gewesen; eine Einigung sei nicht erzielt worden. Nur so sei auch die Protokollnotiz vom 1. Juni 1976 verständlich. Sie sei überflüssig, wenn der Rahmentarifvertrag eine Regelung darüber enthalte, wie sich Zeiten der Kurzarbeit auf die Höhe der Jahressondervergütung auswirken. Die Kläger haben einen entsprechenden Klagantrag gestellt.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat erwidert, gegenüber dem RTV 1973 habe sich der RTV 1976 hinsichtlich der Kurzarbeit geändert. Mit den in § 17 Abschn. II Nr. 3 RTV 1976 neu eingefügten Worten "und anderen nicht voll Beschäftigten" seien insbesondere die Kurzarbeiter gemeint. Die Jahressondervergütung solle nur dann voll gezahlt werden, wenn die tariflich vereinbarte regel-



- 7 -

mäßige Arbeitszeit erbracht worden sei. Die Protokollnotiz vom 1. Juni 1976 stehe nur für das Einverständnis zu Verhandlungen darüber, ob Zeiten der Kurzarbeit aus der grundsätzlichen Regelung des § 17 Abschn. II Nr. 3 RTV herausgenommen und für sie eine Ausnahmeregelung im Sinne des § 17 Abschn. III RTV getroffen werden solle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Kläger das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert; es hat der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte durfte die Jahressondervergütung 1976 nach § 17 Abschn. II Nr. 3 RTV wegen der Kurzarbeit in den Monaten Januar und Februar 1976 anteilig kürzen. Der entgegenstehenden Auffassung des Berufungsgerichts kann der Senat nicht folgen.

1. Zunächst ist dem Berufungsgericht darin beizupflichten, daß sich die Ansprüche der Kläger auf die Jahressondervergütung für das Jahr 1976 nach dem Rahmentarifvertrag 1976 richten. Dieser Tarifvertrag beansprucht Geltung ab 1. Juni 1976 (§ 22 Nr. 1 RTV). Ansprüche, die erst nach diesem Zeitpunkt entstehen, richten sich in Grund und Höhe nach diesem Tarifvertrag und nicht nach dem bis dahin maßgeblichen Rahmentarifvertrag 1973. Das gilt auch dann, wenn – wie hier – im Rahmen von Anspruchsvoraussetzungen Tatbestände beurteilt werden müssen, die sich vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgespielt haben. Der Tarifvertrag enthält insoweit eine vollständige und in sich abgeschlossene Regelung.



2. Dem Berufungsgericht kann jedoch nicht in der Auslegung des § 17 Abschn. II Nr. 3 RTV 1976 gefolgt werden.

a) Ausgehend vom Wortlaut der Tarifbestimmung hat das Berufungsgericht angenommen, daß Kurzarbeiter nicht zu den "anderen nicht voll Beschäftigten" gehören, weil damit nur solche Arbeitnehmer gemeint seien, deren vertraglich vorgesehene Arbeitszeit geringer ist als die der Arbeitnehmer mit der normalen tariflichen Arbeitszeit (Vollbeschäftigte). Das sei bei Kurzarbeitern nicht der Fall, vertraglich vorgesehen sei bei ihnen die volle tarifliche Arbeitszeit.

Diese Auffassung des Berufungsgerichts ist zu eng. Zwar hat das Berufungsgericht mit Recht auf den Unterschied zwischen Teilzeitbeschäftigten und Kurzarbeitern hingewiesen. Teilzeitarbeiter haben mit ihrem Arbeitgeber eine von der tariflichen Normalarbeitszeit abweichende persönliche Arbeitszeit vereinbart. Kurzarbeiter können allenfalls ihr Einverständnis mit der Anordnung von Kurzarbeit erklären; sie haben keine Vereinbarung über eine abweichende persönliche Arbeitszeit getroffen. Das zwingt aber nicht zu dem Schluß, die umstrittene Tarifnorm erfasse nur Arbeitnehmer mit abweichender persönlicher Arbeitszeit. Mit den "nicht voll Beschäftigten" können auch alle diejenigen Arbeitnehmer gemeint sein, deren tatsächlich geleistete Arbeitszeit geringer ist als die tarifliche Arbeitszeit. Für diese Auslegung spricht, daß es nach der Tarifbestimmung auf das Verhältnis der "tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zur tariflich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit" ankommen soll. Diese "tatsächlich geleistete Arbeitszeit" ist bei Kurzarbeitern geringer als die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit. Das hat das Berufungsgericht übersehen. Es hat nicht genügend darauf geachtet, daß

sich insoweit der Wortlaut dieser Bestimmung im Vergleich zum voraufgegangenen Tarifvertrag geändert hatte. Der RTV 1973 behandelte im Abschnitt I Nr. 4 nur die Jahressondervergütung für Teilzeitbeschäftigte und ordnete an, daß sich die Höhe dieser Vergütung nach dem Verhältnis ihrer "regelmäßigen Arbeitszeit" zu der tariflich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit richten sollte. Das Berufungsgericht kann deshalb auch keine Erklärung geben, welche Arbeitnehmergruppe - außer der der Teilzeitbeschäftigten - unter diese Tarifbestimmung fallen könnte, wenn es nur auf das Verhältnis der vertraglich vereinbarten zur tariflich festgesetzten Arbeitszeit ankäme.

b) Das Berufungsgericht kann sich für seine Auffassung auch nicht auf die Entstehungsgeschichte dieser Tarifbestimmung berufen.

Das Berufungsgericht meint, daß die Tarifvertragsparteien, wenn sie sich auf eine Kürzungsmöglichkeit in Fällen dieser Art geeinigt hätten, dies auch klar und unmißverständlich zum Ausdruck gebracht hätten, und zwar gerade im Hinblick darauf, daß das Problem bekannt war. Das überzeugt nicht. Richtig ist, daß es vor Abschluß des Tarifvertrages Meinungsverschiedenheiten zwischen den Tarifvertragsparteien darüber gab, wie sich Kurzarbeit auf die Jahressondervergütung auswirken sollte. Die Streitfrage war aktuell; im Bereich der Ziegelindustrie wurde 1975 und auch 1976 zum Teil Kurzarbeit geleistet. Es gab dazu auch Entscheidungen von Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten. Das Berufungsgericht hat aber nicht bedacht, daß die Tarifvertragsparteien gerade im Hinblick auf die in der Ziegelindustrie verbreitete Erscheinung von Kurzarbeit in der kälteren Jahreszeit die tarifliche Bestimmung um eine umfassendere Regelung, die auch den Einschluß von Kurzarbeit erlaubt, erweitert haben.



Aus der Protokollnotiz, auf die sich das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang ebenfalls be-
ruft, läßt sich weder für die eine noch für die an-
dere Auffassung etwas gewinnen. Diese Protokollno-
tiz kann so verstanden werden, als ob der Tarifver-
trag noch keine Regelung über die Berechnung der
Jahressondervergütung bei Kurzarbeit enthalte. Sie
kann aber auch so verstanden werden, daß der Tarif-
vertrag Kurzarbeiter bereits erfaßt, und zwar durch
die allgemeine Regelung des § 17 Abschn. II Nr. 3
RTV, daß sich die Parteien aber eine Prüfung und
Regelung vorbehalten wollten, ob und inwieweit auf
eine Kürzung der Sondervergütung infolge von Kurz-
arbeit verzichtet werden könnte, etwa ähnlich der
tariflichen Regelungen für Krankheitszeiten nach
längerer Betriebszugehörigkeit (§ 17 Abschn. III
Nr. 4 Abs. 2 RTV) oder für Unterbrechungen des Ar-
beitsverhältnisses in den Fällen des § 17 Abschn.
III Nr. 1 RTV.

c) Auf Sinn und Zweck der auslegungsbedürftigen
Regelung ist das Berufungsgericht nicht eingegan-
gen. Sie sprechen für die hier vertretene Auffas-
sung. Mit der Jahressonderzahlung soll in erster
Linie die im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zu-
sätzlich zum normalen Arbeitslohn vergütet werden.
Andere Zwecke, die an sich auch mit einer Jahres-
sonderzahlung verfolgt werden können, nämlich ein
Entgelt für die in der Vergangenheit geleistete Be-
triebstreue zu gewähren oder einen Anreiz für künf-
tige Betriebstreue zu schaffen, treten bei dieser
Regelung in den Hintergrund. Im Grundsatz erhalten
nur diejenigen Arbeitnehmer die volle Jahressonder-
vergütung, die das ganze Jahr über voll beschäftigt
waren. Dem entspricht die weitere Regel, daß die im
Bezugszeitraum eintretenden Arbeitnehmer einen ih-
rer Arbeitsleistung entsprechenden Anteil an der
Jahressondervergütung erhalten sollen (§ 17 Abschn.



II Nr. 2 RTV). Betriebstreue wird nur bei den Ausnahmetatbeständen des § 17 Abschn. III RTV in engen Grenzen berücksichtigt.

Das kann nicht ohne Einfluß auf die Auslegung bleiben. Für die Fälle, in denen zweifelhaft war, ob der Arbeitnehmer eine Jahressondervergütung auch beanspruchen kann, wenn er im Bezugszeitraum nicht oder nur in einem geringen Umfang gearbeitet hatte, soll im Zweifel der Anspruch entfallen, weil die Sonderzahlung eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugszeitraum geleistete Arbeit darstellt (BAG AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteile vom 29. August 1979 - 5 AZR 763/78 - und - 5 AZR 511/79 - [demnächst] AP Nr. 102 und 104 zu § 611 BGB Gratifikation). Diese Auslegungsregel läßt sich auf Fälle der vorliegenden Art übertragen. Im Zweifel haben die Tarifvertragsparteien auch hier gewollt, daß jeder Arbeitnehmer die Jahressondervergütung nur in einer Höhe erhält, die seinem Beitrag am wirtschaftlichen Betriebsergebnis entspricht.

3. Nach allem durfte die Beklagte bei Kurzarbeit die Sondervergütung anteilig kürzen.

Die Höhe der Kürzung haben die Kläger nicht beanstandet. Der Senat kann deshalb abschließend entscheiden. Das angefochtene Urteil muß aufgehoben und das klagabweisende erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt werden.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Thomas

Bahr

Dr. Hirt

