

Aktenzeichen: 6 AZR 808/87

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 30. November 1989
- 6 AZR 808/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. Juli 1987
Koblenz - 1 Ca 627/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. November 1987
Rheinland-Pfalz - 7 Sa 586/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Jahresleistung; Kürzung wegen Krankheit

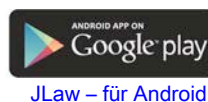
Gesetz: Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der
Druckindustrie vom 6. Juli 1984 (MTV-Druck) § 9 Ziff. 3,
Protokollnotizen vom 19. November 1974 und 19. Dezember
1974

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](#)

6 AZR 808/87

7 Sa 586/87 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
30. November 1989

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

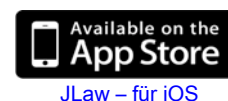
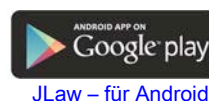
pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1989 durch den
Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter
Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter
Stenzel und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz



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



- 2 -

vom 2. November 1987 - 7 Sa 586/87 - wird
zurückgewiesen.

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 um die Höhe der tariflichen Jahresleistung für das Kalenderjahr 1986.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinensetzer tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 6. Juli 1984 (MTV-Druck) Anwendung.

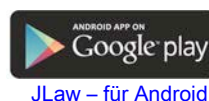
§ 9 Ziff. 3 MTV-Druck bestimmt:

"Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis kraft Gesetzes oder durch Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr jedoch nur teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung."

In der Protokollnotiz vom 19. November 1974 haben sich Bundesverband Druck und IG Druck und Papier zur Ergänzung und Auslegung der Regelungen über die tarifliche Jahresleistung in § 9 auf folgendes geeinigt:



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



"I.1. Bei allen vom Arbeitgeber im Verlauf des Fälligkeitsjahres zu bezahlenden Freistellungen von der Arbeitsleistung aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften erfolgt keine Kürzung der tariflichen Jahresleistung.

...

2. Eine anteilige Kürzung der tariflichen Jahresleistung erfolgt je Tag der Abwesenheit bei

- a) Unterbrechungen der Arbeitsleistung zu Bildungs- und Fortbildungszwecken, soweit sie die Dauer von 3 Wochen im Kalenderjahr überschreiten,
- b) sonstigen unbezahlten Freistellungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr überschreiten,
- c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 4 Monaten im Kalenderjahr überschreiten,
- d) unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit."

In einer weiteren Protokollnotiz vom 19. Dezember 1974 haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, daß bei einer 5-Tage-Woche 88 Arbeitstage der Dauer von vier Monaten i.S. der Ziff. I.2 c der Protokollnotiz vom 19. November 1974 entsprechen.

Der Kläger, der im Jahre 1986 an 156 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt war, ist der Meinung, die Jahresleistung sei wie folgt zu errechnen: $3.066,02 \times 7,7 = 23.608,35 : (12 \times 166) 1.992 = 11,85$ DM pro Arbeitstag. Nach Abzug von 88 Arbeitstagen für die Fehlzeit von 156 Arbeitstagen seien 68 Tage $\times 11,85$ DM = 805,80 DM anzusetzen. Nach Abzug der 805,80 DM von der Jahresleistung in Höhe von 3.066,02 DM verbleibe ein Betrag von 2.260,22 DM, auf den der Beklagte 1.788,51 DM bezahlt habe. Den Restbetrag von 471,61 DM schulde er noch.



Der Kläger hat beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, 471,61 DM
brutto nebst 4 % Zinsen auf den hierauf
entfallenden Nettobetrag an den Kläger
zu zahlen.

Der Beklagte hat Klagabweisung beantragt und ausgeführt, bei
krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen von mehr als vier Mo-
naten sei die tarifliche Jahresleistung um jeden Tag der Abwesen-
heit des Klägers, also insgesamt 156 Tage, anteilig zu kürzen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage ab-
gewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klagean-
spruch weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der weitergehende
Anspruch des Klägers auf eine tarifliche Jahresleistung für das
Jahr 1986 sei nicht begründet, weil der Beklagte zu Recht die
tarifliche Jahresleistung um jeden Tag der Abwesenheit des Klä-
gers wegen krankheitsbedingter Arbeitsunterbrechung anteilig ge-
kürzt habe. Der in § 9 Ziff. 3 MTV-Druck enthaltene Grundsatz
anteiliger Gewährung der Jahresleistung werde durch Ziff. I.2 der
Protokollnotiz dahin modifiziert, daß eine anteilige Kürzung der
tariflichen Jahresleistung in den dort genannten Fällen je Tag
der Abwesenheit erfolge. Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsun-



terbrechung komme eine anteilige Kürzung nur in Betracht, wenn die krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen insgesamt die Dauer von vier Monaten im Kalenderjahr überschreiten. Dies stelle eine wesentliche Besserstellung des erkrankten Arbeitnehmers dar, weil die anteilige Anrechnung erst einsetze, wenn die Gesamtunterbrechung vier Monate überschreite, wobei es dann allerdings bei der Kürzung je Tag der Abwesenheit verbleibe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden; es hat § 9 Ziff. 3 MTV-Druck und Ziff. I.2 c der Protokollnotiz vom 19. November 1974 zutreffend ausgelegt.

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages, zu der auch Protokollnotizen gehören, die selbst zum Vertragsbestandteil erklärt worden sind, folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut hinaus mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (vgl. BAG Urteil vom 24. März 1988 - 6 AZR 787/85 - AP Nr. 1 zu § 27 MTL II).



2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß bereits der Wortlaut des § 9 Ziff. 3 MTV-Druck i. Verb. m. Ziff. I.2 c der Protokollnotiz den Willen der Tarifvertragsparteien zeigt, daß eine anteilige Kürzung der tariflichen Jahresleistung um jeden Tag krankheitsbedingter Arbeitsunterbrechung zu erfolgen hat. Die Tarifvertragsparteien haben zunächst den Obersatz gebildet "Eine anteilige Kürzung der tariflichen Jahresleistung erfolgt je Tag der Abwesenheit bei ...". Sie haben dann in vier Untersätzen die Voraussetzungen für die anteilige Kürzung dahin geregelt, daß dies bei

- a) Unterbrechungen der Arbeitsleistung zu Bildungs- und Fortbildungszwecken,
- b) sonstigen unbezahlten Freistellungen,
- c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen,
- d) unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit

gegeben sei. Diese Grundtatbestände zu a - d sind dann weiter dahin konkretisiert worden, "soweit sie insgesamt die Dauer von drei Wochen (a), 5 Arbeitstagen (b) bzw. 4 Monaten (c) im Kalenderjahr überschreiten". Aus diesem Wortlaut und dem grammatikalischen Aufbau der Vorschrift wird deutlich, daß der Obersatz eine Kürzung "je Tag der Abwesenheit" als Folge der in den Untersätzen a - d geregelten Abwesenheitstatbeständen regelt, so daß sich in der Rechtsfolge eine anteilige Kürzung um jeden Tag der Abwesenheitstatbestände ergibt, wenn die in a - c angegebene Dauer überschritten wird. Hätten die Tarifvertragsparteien gewollt, daß lediglich die Tage, die über den Zeitraum von vier Monaten hinausgehen, bei der Kürzung berücksichtigt werden sollen, hätte der Obersatz die Formulierung "je Tag der Abwesenheit" nicht enthalten dürfen.



3. Eine Bestätigung erfährt diese Auslegung auch durch den Gesamtzusammenhang und den Sinn und Zweck der Vorschriften. Die Tarifvertragsparteien haben die Kürzung der tariflichen Jahresleistung, wie sich aus § 9 Ziff. 3 MTV-Druck ergibt, grundsätzlich vom Ruhen des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht, in Ziff. I.1 der Protokollnotiz vom 19. November 1974 aber klargestellt, daß bei zu bezahlenden Freistellungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften keine Kürzungsbeziehung besteht. In diesen letztgenannten Fällen ruht demnach das Arbeitsverhältnis nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht (vgl. Senatsurteil vom 10. Mai 1989 - 6 AZR 660/87 - NZA 1989, 759). Diese Regelung wird durch Ziff. I.2 der Protokollnotiz ergänzt. Neben der Kürzungsvorschrift bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wird ein weiterer, davon unabhängiger Kürzungskatalog eingeführt, der abweichend von den Möglichkeiten des § 9 Ziff. 3 MTV-Druck Minderungen der Jahresleistung nicht sogleich um jeden Fehltag erlaubt, sondern erst dann, wenn ein näher bestimmtes Quantum an Fehltagen überschritten ist. Damit begünstigen die Tarifvertragsparteien die unter bestimmten Voraussetzungen fehlenden Arbeitnehmer gegenüber den dauernd anwesenden Arbeitnehmern, obwohl dafür zumindest für die Fälle der unbezahlten Freistellungen nach Ziff. I.2 b der Protokollnotiz und den nicht der Lohnfortzahlung unterliegenden krankheitsbedingten Unterbrechungen nach Ziff. I.2 d der Protokollnotiz kein Anlaß besteht. Angesichts dessen kann daher nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien diese Arbeitnehmer noch ein zweites Mal begünstigen wollten, indem erst die nach Ablauf der Vorgabezeiten anfallenden Tage zur Minderung herangezogen werden.



4. Soweit die Revision geltend macht, aus Ziff. I.1 der Protokollnotiz ergebe sich, daß die Krankheitstage insofern nicht zu einer Kürzung der Jahressonderleistung führen dürften als für die Krankheitsdauer Lohnfortzahlung gewährt werde und die Zeitdauer der Lohnfortzahlung somit auch bei der Berechnung der tariflichen Jahresleistung gemäß Ziff. I.2 c der Protokollnotiz nicht zu einer Kürzung um jeden Tag der Krankheit führen dürfe, vermag der Senat dem aus Rechtsgründen nicht zu folgen. Es kann dahingestellt bleiben, ob Jahresleistungen der vorliegenden Art überhaupt zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt i.S. des § 2 Abs. 1 LFZG gehören (vgl. BAG Urteil vom 9. November 1972 - 5 AZR 144/72 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie; BAGE 39, 67 = AP Nr. 12 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie). Denn auch wenn davon ausgegangen wird, übersieht die Revision, daß § 2 Abs. 1 LFZG tarifdispositiv ist. Gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 LFZG kann durch Tarifvertrag von der Höhe des nach § 2 Abs. 1 LFZG fortzuzahlenden Arbeitsentgelts abgewichen werden. Aufgrund dieser gesetzlichen Öffnungsklausel können tarifliche Jahresleistungen, die nicht Lohncharakter im engeren Sinne aufweisen, also nicht unmittelbar eine bestimmte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten, an zusätzliche Bedingungen geknüpft werden. Tarifvertraglich kann eine Eingrenzung derartiger Lohnbestandteile der Höhe nach erfolgen (vgl. Schmatz/Fischwasser, Vergütung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Mutterschaft, 6. Aufl., § 2 LFZG Rz 51 ff.; Feichtinger, Zweifelsfragen zu Lohn- und Gehaltsfortzahlung und Kündigung bei Krankheit, S. 76; Marienhagen, LFZG, Stand September 1988, § 2 Rz 37 ff.; a.A. Fenn/Beppler, RdA 1973, 218, 231 f. und Anm. zu AP Nr. 10 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie; Fenn, Anm. zu EzA



§ 611 BGB Gratifikation, Prämie Nr. 72). Dem steht auch nicht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Oktober 1982 (BAGE 40, 221 = AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation) entgegen, da der dort behandelte Fall der Mutterschutzfrist sich vom vorliegenden Fall dadurch unterscheidet, daß das Mutterschutzgesetz im Gegensatz zum LFZG keine Öffnungsklausel enthält.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dörner

Stenzel

Dr. Sponer





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)