
Datum: 27.05.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 166/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:0527.15SA166.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Detmold, 5 Ca 4050/09
Normen: Manteltarifvertrag und Entgeltrahmen-Tarifvertrag für die D3 F1 M5 GmbH vom 16.10.2002

Leitsätze:

- 1) Nach § 3 des Entgeltrahmen-Tarifvertrages für die D3 F1 M5 GmbH erhält der Arbeitnehmer ein Jahreszielgehalt, das sich aus einem Fixum und einem ergebnisbezogenen (variablen) Anteil zusammensetzt. Der variable Anteil ist Teil der Gesamtvergütung, die der Arbeitnehmer für die im jeweiligen Jahr geleistete Arbeit erhält.
- 2) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer gemäß § 3 EFZG Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, bestehend aus Fixum und variablem Anteil für die Dauer von 6 Wochen.
- 3) Den im Bereich der D3 F1 M5 GmbH geltenden Tarifverträgen lässt sich keine Regelung entnehmen, nach der der variable Anteil am Jahreszielgehalt auch für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden muss, die über den gesetzlichen Zeitraum der Entgeltfortzahlung von 6 Wochen hinausgehen.

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 13.01.2010 – 5 Ca 4050/09 – wird auf ihre Kosten

zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

<u>Tatbestand</u>	1
Die Parteien streiten um die Berechnung einer variablen Vergütung.	2
Die am 22.09.1959 geborene Klägerin ist bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet unter anderem der Entgeltrahmen-Tarifvertrag für die D3 F1 M5 GmbH vom 16.10.2002 (im Folgenden: ERTV) nebst seinen Ergänzungen Anwendung. Im ERTV heißt es auszugsweise wie folgt:	3
§ 2 Entgeltanspruch	4
(1) Entgelt wird nur für die arbeitsvertraglich geschuldete und geleistete Arbeit gezahlt, soweit tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen.	5
...	6
§ 3 Entgeltgrundsatz	7
(1) Der Arbeitnehmer erhält ein Jahreszielgehalt, das sich aus einem fixen und einem ergebnisbezogenen (variablen) Anteil zusammensetzt. Der fixe Anteil des Jahreszielgehalts wird in 12 gleichen Teilen (Monatsentgelt) gezahlt.	8
...	9
(2) Der ergebnisbezogene (variable) Anteil des Jahreszielgehalts richtet sich nach dem Erreichungsgrad von festgelegten (Unternehmensziele) bzw. vereinbarten Zielgrößen.	10
...	11
§ 4 Jahreszielgehalt	12
(1) Der Arbeitnehmer erhält ein Jahreszielgehalt. Es wird nach der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, bemessen.	13
(2) Die Jahreszielgehälter je Entgeltgruppe bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 9 MTV D2 ergeben sich aus den Entgelttabellen des ETV D2.	14
(3) Der fixe Anteil des Jahreszielgehaltes beträgt 87 %. Der ergebnisbezogene (variable) Anteil des Jahreszielgehaltes beträgt 13 % bei 100 % Zielerreichung.	15
...	16
§ 5 Ergebnisbezogener Anteil des Jahreszielgehaltes	17
Der variable Anteil des Jahreszielgehaltes wird als ergebnisbezogene Vergütung gewährt. Die Ausgestaltung ist in Anlage 3 geregelt.	18

Wegen der weiteren Einzelheiten des ERTV wird auf Bl. 5 ff. d.A. Bezug genommen.	19
Die in § 5 des ERTV genannte Anlage 3 hat auszugsweise folgenden Wortlaut:	20
§ 3 Zielvereinbarung und Zielerreichung	21
...	22
(8) Bei unterjährigem Eintritt sind individuelle Ziele nur dann zu vereinbaren, wenn mindestens 6 Monate als Zielvereinbarungsperiode bestehen. Ist dies nicht der Fall, wird der variable Anteil am anteiligen Jahreszielgehalt zu 100 % auf der Basis des Zielerreichungsgrades des Unternehmenszieles berechnet.	23
§ 4 Zielmonitoring	24
...	25
(4) Treten in die Zielvereinbarungsperiode unvorhersehbare Ausfallzeiten von mehr als 6 Wochen auf, sind die vereinbarten Ziele bzw. Teamziele entsprechend anzupassen.	26
§ 5 Zielerreichung	27
...	28
(4) Bei einer unvorhersehbaren Ausfallzeit von mehr als 6 Monaten wird der variable Anteil am Jahreszielgehalt auf der Basis des festgestellten Zielerreichungsgrades des Unternehmenszieles berechnet.	29
(5) Bei Austritt des Arbeitnehmers im Laufe des Geschäftsjahres ist ein anteiliger variabler Anteil zu ermitteln. Dieser wird zu 100 % auf der Basis des individuellen bzw. teambezogenen Teamerreichungsgrades zum Zeitpunkt des Ausscheidens berechnet.	30
(6) Im Ein- und Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer den variablen Anteil des Jahreszielgehalts entsprechend dem Zielerreichungsgrad anteilig zu je 1/12 für jeden Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses. Teile eines Monats gelten als voller Kalendermonat.	31
...	32
Wegen der weiteren Einzelheiten der Anlage 3 wird auf Bl. 14 ff. d.A. verwiesen.	33
Vom 10.09.2007 bis zum 07.03.2008 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Im April 2009 erhielt sie von der Beklagten die Mitteilung über die Höhe der ihr auszahlenden variablen Vergütung, die mit insgesamt 6169,98 EUR brutto beziffert worden ist (Bl. 21 d.A.). Aus den Berechnungsunterlagen ergibt sich, dass der variable Anteil am Jahreszielgehalt unter Zugrundelegung einer Berechnungsperiode von 10 Monaten ermittelt worden ist, die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Januar und Februar 2008 somit bei der Berechnung nicht berücksichtigt worden sind.	34
Nachdem die Klägerin Widerspruch gegen die Berechnung der variablen Vergütung für 2008 erhoben hatte, teilte die Beklagte ihr mit Schreiben vom 25.05.2009 folgendes mit:	35
Mit ihrer am 20.08.2009 beim Arbeitsgericht Dortmund eingegangenen Klage macht die Klägerin die Differenz zwischen dem an sie ausgezahlten variablen Anteil am	36

Jahreszielgehalt und dem Betrag geltend, der sich bei Berücksichtigung des gesamten Jahres 2008 bei der Errechnung der variablen Vergütung ergibt.

Die Klägerin hat vorgetragen, eine Zwölfteilung des variablen Anteils des Jahreszielgehaltes sei nach Anlage 3 zu ERTV lediglich für die Fälle des Ein- und Austritts eines Arbeitnehmers im laufenden Jahr vorgesehen. Die Beklagte habe dies in der Vergangenheit – insoweit unstreitig – auch so gehandhabt. So habe sie im Jahre 2007 trotz ihrer lang andauernden Erkrankung die volle variable Vergütung erhalten. In gleicher Weise sei die Beklagte bei ihren Arbeitskollegen C1 und S3 verfahren. 37

Zudem habe die Beklagte mit ihr für das Jahr 2008 die gleichen Zielvereinbarungen getroffen wie mit ihren Kollegen, die keine Fehlzeiten aufzuweisen hatten. Außerdem seien die Ziele qualitativ und nicht quantitativ bewertet worden. Die vereinbarten Ziele habe sie, die Klägerin, trotz der krankheitsbedingten Fehlzeiten erreicht. Eine Kürzungsregelung für den vorliegenden Fall sei im ERTV nebst Anlage 3 nicht vorgesehen. 38

Die Klägerin hat beantragt, 39

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.234,10 EUR brutto nebst 10 % Zinsen in Höhe von 405 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.04.2009 zu zahlen. 40

Die Beklagte hat beantragt, 41

die Klage abzuweisen. 42

Sie hat vorgetragen, aus § 2 ERTV ergebe sich eindeutig, dass Entgelt grundsätzlich nur für arbeitsvertraglich geschuldete und geleistete Arbeit gezahlt werde. Da der gesetzliche Entgeltfortzahlungszeitraum in der Zeit vom 01.01. bis 07.03.2008 bereits abgelaufen gewesen sei, habe die Klägerin während dieser Zeit keinen Vergütungsanspruch gehabt. Eine dahingehende Anspruchsgrundlage ergebe sich weder aus den Bestimmungen des ERTV noch aus Anlage 3. Vielmehr werde der variable Anteil am Jahreszielgehalt nach diesen tariflichen Regelungen nur anteilig gezahlt, soweit ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt keine Arbeitsleistung erbracht habe, der gesetzliche Entgeltfortzahlungszeitraum aber bereits abgelaufen war. 43

Soweit die Klägerin und die von ihr benannten Kollegen C1 und S3 im Jahre 2007 die ungekürzte variable Vergütung erhalten hätten, so habe es sich hierbei um schlichte Arbeitsfehler gehandelt. 44

Durch Urteil vom 13.01.2010 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Gegen diese Entscheidung, die der Klägerin am 27.01.2010 zugestellt worden ist, richtet sich die Berufung der Klägerin, die am 01.02.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und am 25.03.2010 begründet worden ist. 45

Die Klägerin vertritt weiter die Auffassung, die Beklagte habe zu Unrecht bei der Berechnung des variablen Anteils am Jahreszielgehalt die Monate Januar und Februar 2008 unberücksichtigt gelassen. Gemäß § 21 Abs. 5 des Manteltarifvertrages D2 vom 16.10.2002 (im Folgenden: MTV) erhalte der Arbeitnehmer in den ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit Krankenvergütung. Die Krankenvergütung bestehe aus dem Monatsentgelt, der Tätigkeitszulage und den anteiligen Zuschlägen aus § 17 MTV. Das Monatsentgelt sei nach § 3 Abs. 1 ERTV der fixe Anteil des Jahreszielgehalts, der in zwölf gleichen Teilen Monat für Monat gezahlt werde. In § 21 Abs. 5 MTV sei also als 46

Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall der auf den Zeitraum entfallene Anteil an dem variablen Entgeltbestandteil nicht genannt. Gleichwohl gehe die Beklagte davon aus, dass in den ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit das variable Einkommen nicht gemindert werde. Wenn die Beklagte dies selbst so sehe, sei unklar, aus welchem Grunde dies bei Arbeitsunfähigkeiten jenseits des 6-Wochen-Zeitraums nicht so sein solle. Wenn während der ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit davon auszugehen sei, dass das variable Entgelt weitergezahlt werden müsse, hätte es einer Klarstellung im Tarifvertrag bedurft, dass dies danach nicht mehr so sei. In den tariflichen Bestimmungen gebe es keinen Anhaltspunkt dafür, dass Arbeitnehmer mit längerfristiger Beschäftigung jenseits des 6-Wochen-Zeitraums schlechter gestellt sein sollten, als innerhalb dieses Zeitraums.

Der Anspruch auf ungekürzte Auszahlung des variablen Anteils am Jahreszielgehalt werde auch nicht durch Anlage 3 zum ERTV gemindert. Anlage 3 lege ausschließlich und nur für den Fall, dass jemand während des Jahres in das Arbeitsverhältnis eintrete oder ausscheide, einen zeitanteiligen Anspruch auf das variable Entgelt fest. Daraus folge, dass die Tarifvertragsparteien die Quotelung des Anspruchs auf das variable Entgelt vom rechtlichen Bestehen oder Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht hätten. Da ihr Arbeitsverhältnis im Jahre 2008 ununterbrochen rechtlich bestanden habe, seien die Regelungen zur zeitanteiligen Berechnung des variablen Entgelts nicht anzuwenden. Andere Regelungen zur zeitanteiligen Kürzung des Anspruchs auf variable Entgeltbestandteile im rechtlich bestehenden Arbeitsverhältnis seien aus Anlage 3 nicht zu entnehmen. § 4 Abs. 4 der Anlage 3 zum ERTV bestimme lediglich, dass die vereinbarten Ziele bzw. Teamziele entsprechend anzupassen seien, falls in der Zielvereinbarungsperiode unvorhersehbare Ausfallzeiten von mehr als 6 Wochen auftreten. Es sei keine Rede davon, dass aufgrund der unvorhersehbaren Ausfallzeiten das variable Einkommen zeitanteilig zu kürzen sei.

47

Von Bedeutung sei auch, dass die Zielvereinbarung mit ihr, der Klägerin, erst im März 2008 getroffen worden sei. Ihre Erkrankung bis zum 07.03.2008 habe hierbei keine Rolle gespielt. Vielmehr seien die Zielvereinbarungen immer erst im März des jeweiligen Jahres getroffen worden. Bei der Zielvereinbarung sei die Arbeitsunfähigkeitszeit bei der Festlegung des Ziels nicht berücksichtigt worden. Die Zielvereinbarung für 2008 sei mit der Zielvereinbarung ihres direkten Kollegen zeitlich und inhaltlich identisch gewesen. Inhalt der Vereinbarung seien zudem keine quantitativen, sondern ausschließlich qualitative Aspekte gewesen. Trotz ihrer Arbeitsunfähigkeit zu Beginn des Beobachtungszeitraums habe sie die Zielvorgaben vollständig eingehalten.

48

Die Klägerin beantragt,

49

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 13.01.2010 – 5 Ca 5040/09 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.234,10 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.04.2009 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

51

die Berufung zurückzuweisen.

52

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt vor, ein Entgeltanspruch für Zeiträume, während derer Arbeitsleistungen nicht erbracht worden seien, bestehe nicht, soweit nicht ein solcher durch besondere gesetzliche oder tarifliche Regelungen begründet werde. Dieser Grundsatz gelte nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für Jahresleistungen, mit denen ausschließlich Arbeitsleistung im Bezugszeitraum vergütet

53

werde. In diesen Fällen sei für Zeiten ohne Arbeitsleistung eine zeitanteilige Kürzung vorzunehmen, auch wenn keine ausdrückliche Kürzungsregelung getroffen worden sei. Diese Rechtsfolge entstehe kraft Gesetzes, ohne dass es einer gesonderten Kürzungsvereinbarung bedürfe. Der Wegfall des Anspruchs folge aus dem Gegenseitigkeitsverhältnis von Vergütungs- und Leistungspflicht.

Auch das streitgegenständliche variable Entgelt sei deshalb um diejenigen Zeiten des Bezugszeitraums pro rata temporis zu kürzen, in denen die Klägerin nicht gearbeitet habe und Entgeltfortzahlung nicht beanspruchen könne. Der gesetzliche Fortzahlungszeitraum sei bereits abgelaufen gewesen. Auch nach den tariflichen Regelungen habe der Klägerin Krankenvergütung lediglich für den gesetzlichen Zeitraum zugestanden. Auszugehen sei vom Grundsatz in § 1 Abs. 1 ERTV, wonach Entgelt nur für "geleistete" Arbeit zu zahlen sei. Dies gelte nach dem eindeutigen Tarifwortlaut für das Entgelt insgesamt, eine Differenzierung nach Entgeltbestandteilen sei nicht vorgesehen. Etwas anderes solle danach nur dann gelten, wenn dies gesetzlich oder tariflich bestimmt ist. Der tarifvertragliche Entgeltanspruch werde erfüllt durch ein Jahreszielgehalt nach dem Entgeltgrundsatz in § 3 ERTV. Das Jahreszielgehalt wiederum werde aufgegliedert in einen fixen und einen ergebnisbezogenen (variablen) Anteil, ohne dass sich dadurch an der genannten Grundregel etwas ändere. Es gehe um zwei Bestandteile ein- und desselben Entgeltanspruchs. Auch mit seinem variablen Anteil vergüte das Jahreszielgehalt nur geleistete Arbeit im Sinne von § 1 Abs. 1 ERTV, und zwar für den gesamten Zeitraum eines Jahres, in dem Arbeit zu leisten sei. Zutreffend verweise das Arbeitsgericht auf die ausdrücklichen Quotierungen gemäß §§ 3 Abs. 8 und 5 Abs. 6 der Anlage 3. Diesen Bestimmungen sei zweifelsfrei zu entnehmen, dass der variable Entgeltanteil einer Zwöftelung unterliege und systematisch mit der konkreten Dauer der Jahresarbeitsleistung verknüpft sein solle. Dies trage ersichtlich der Grundregel in § 2 Abs. 1 ERTV Rechnung, wonach auch der variable Entgeltbestandteil nur für diejenigen Zeiträume zu zahlen sei, in denen gearbeitet worden sei.

54

Erweise sich danach auch der variable Entgeltbestandteil als reine Arbeitsvergütung, mit dem die im Bezugsjahr geleistete Arbeit entgolten werden solle, ergebe sich daraus zwangsläufig, dass lediglich die ersten sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit bei der Bemessung des variablen Entgelts berücksichtigungsfähig seien, nicht jedoch die nachfolgenden Zeiträume. Diese Differenzierung entspreche der Gesetzeslage und der daran anknüpfenden Tarifsituation. Weder die Regelungen in § 21 MTV noch im ERTV bzw. der Anlage 3 enthielten dazu Abweichendes.

55

Nicht relevant sei, wann genau die Zielvereinbarung mit der Klägerin geschlossen worden sei. Gemäß § 3 Abs. 3 der Anlage 3 könnten Zielvereinbarungen im Regelfall bis zum 31.03. eines Jahres abgeschlossen werden. Bezugszeitraum der Zielvereinbarung sei das Kalenderjahr 2008 gewesen. Unabhängig vom Vereinbarungszeitpunkt verbleibe es dabei, dass es für die Vergütungspflicht darauf ankomme, ob und inwieweit im Jahre 2008 vergütungspflichtige Zeiträume angefallen seien. Auch der Hinweis der Klägerin, es seien qualitative Ziele vereinbart worden, führe zu keiner anderen Betrachtung. Dieser Umstand habe lediglich zur Folge, dass es womöglich einer Nachsteuerung im Sinne der §§ 4 Abs. 4, 5 Abs. 4 der Anlage 3 nicht bedurft habe, da qualitative Ziele auch in den verbleibenden Zeiträumen hätten erreicht werden können.

56

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

57

Entscheidungsgründe

58

59

I.

Die Berufung der Klägerin ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 60

II. 61

Der Sache nach hat die Berufung der Klägerin keinen Erfolg. Eine Anspruchsgrundlage für die von ihr geltend gemachte Zahlung eines weiteren Teils der variablen Vergütung in Höhe von 1.234,10 EUR brutto ist nicht gegeben. 62

1. Zutreffend geht das Arbeitsgericht von § 2 Abs. 1 ERTV aus, wonach Entgelt nur für die arbeitsvertraglich geschuldete und geleistete Arbeit gezahlt wird, soweit tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen. Die tarifvertragliche Regelung in § 2 Abs. 1 ERTV ist Ausdruck des Umstandes, dass Arbeitsleistung und Vergütungszahlung im Arbeitsverhältnis im Austauschverhältnis stehen. Angesichts dieses synallagmatischen Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung ist Arbeitsentgelt grundsätzlich nur zu zahlen, wenn auch die Arbeitsleistung erbracht wird. 63

Nicht zweifelhaft kann sein, dass sowohl der fixe als auch der variable Anteil am Jahreszielgehalt als Entgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 ERTV zu verstehen sind. Dies ergibt sich eindeutig bereits aus § 3 ERTV. Danach erhält der Arbeitnehmer ein Jahreszielgehalt, das sich aus einem fixen und einem ergebnisbezogenen (variablen) Anteil zusammensetzt. Hieraus folgt, dass der variable Anteil am Jahreszielgehalt Teil der Gesamtvergütung ist, die dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die im jeweiligen Jahr geleistete Arbeit gezahlt wird. Das Jahreszielgehalt, bestehend aus einem fixen und einem variablen Anteil, steht danach im Synallagma zur Arbeitsleistung. 64

2. Ausgehend vom synallagmatischen Verhältnis zwischen Jahreszielgehalt und Arbeitsleistung hat die Klägerin gem. § 2 Abs. 1 ERTV grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgelt für Zeiten, in denen sie die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit nicht geleistet hat. Dies gilt sowohl für den fixen als auch für den variablen Anteil am Jahreszielgehalt (vgl. zum Anspruch auf Zahlung einer Tantieme im Falle längerfristiger Arbeitsunfähigkeit BAG, Urteil vom 08.09.1998 – 9 AZR 273/97 -, NZA 1999, 824). Ein Entgeltanspruch der Klägerin im Falle der Nichterbringung der geschuldeten Arbeit ist nach § 2 Abs. 1 ERTV nur gegeben, soweit vertragliche und gesetzliche Regelungen dies bestimmen. 65

a) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit ergibt sich eine dahingehende Regelung aus § 3 EFZG. Danach hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, falls er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Aus dieser gesetzlichen Bestimmung ergibt sich kein Anspruch der Klägerin auf Fortzahlung des variablen Anteils am Jahreszielgehalt für die Zeit vom 01.01. bis zum 07.03.2008. Da die Klägerin bereits seit dem 24.09.2007 arbeitsunfähig erkrankt war, war der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum bereits abgelaufen. 66

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin ergibt sich aus tarifvertraglichen Regelungen kein weitergehender Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. 67

aa) Eine ausdrückliche Vorschrift in den auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Tarifverträgen, denen entnommen werden kann, dass der variable Anteil am Jahreszielgehalt nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums von 6 Wochen weiter zu zahlen 68

ist, ist nicht ersichtlich.

bb) Eine Verpflichtung der Beklagten, den variablen Anteil am Jahreszielgehalt der Klägerin auch für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums weiter zu zahlen, ergibt sich auch nicht durch Auslegung der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren tarifvertraglichen Bestimmungen. 69

(1) Die Auslegung der normativen Bestimmungen von Tarifverträgen folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Regelung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auf die praktische Tarifübung, ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG, Urteil vom 28.05.1998 – 6 AZR 349/96 –, AP Nr. 25 zu § 611 BGB Bühnengagementsvertrag; Urteil vom 29.08.2001 – 4 AZR 337/00 –, AP Nr. 174 zu § 1 TVG Auslegung; Urteil vom 16.06.2004 – 4 AZR 408/03 –, AP Nr. 24 zu § 4 TVG Effektivklausel; Urteil vom 12.05.2006 – 6 AZR 311/04 –, NZA 2006, 51 jeweils n.w.N.). 70

(2) Gemessen an diesen Grundsätzen kann den auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren tariflichen Regelungen nicht entnommen werden, dass der variable Anteil am Jahreszielgehalt auch für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden muss, die über den gesetzlichen Zeitraum der Entgeltfortzahlung von 6 Wochen hinausgehen. Die erkennende Kammer folgt den zutreffenden Gründen der angefochtenen Entscheidung und sieht gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zur Vermeidung von Wiederholungen von einer erneuten Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Das zweitinstanzliche Vorbringen der Klägerin rechtfertigt keine Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Es gibt lediglich Anlass zu folgenden ergänzenden Bemerkungen: 71

(a) Die von der Klägerin herangezogenen tariflichen Bestimmungen beinhalten sämtlich nur Regelungen zur Berechnung der Höhe des variablen Anteils am Jahreszielgehalt. Diesen tariflichen Regelungen kann nicht einmal in unvollkommener Weise entnommen werden, dass der variable Anteil am Jahreszielgehalt nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums unverändert und ungekürzt weiterzuzahlen ist. Dies gilt insbesondere für § 3 Nr. 8 und § 4 Nr. 4 der Anlage 3. Auch § 5 Nr. 4 der Anlage 3 regelt nur, dass bei einer unvorhersehbaren Ausfallzeit von mehr als 6 Monaten der variable Anteil am Jahreszielgehalt "auf der Basis des festgestellten Zielerreichungsgrades des Unternehmenszieles berechnet" wird. Eine dahingehende Bestimmung, dass der variable Anteil am Jahreszielgehalt nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums im Krankheitsfall unverändert und ungekürzt weiterzuzahlen ist, ergibt sich aus diesen Tarifbestimmungen nicht einmal im Ansatz. 72

(b) Auch § 21 Abs. 5 des MTV enthält lediglich Regelungen zur Zahlung der Krankenvergütung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Ob der Arbeitnehmer im Falle der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum von 6 Wochen 73

hinaus Anspruch auf Zahlung des variablen Anteils am Jahreszielgehalt in unveränderter und ungekürzter Höhe hat, lässt sich dieser Tarifbestimmung in keiner Weise entnehmen.

(c) Dies gilt auch für die Regelungen im § 21 Abs. 6 bis 8 des MTV. In diesen
Tarifbestimmungen ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer der
Beklagten Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld hat. Ob ein Arbeitnehmer nach
Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums von 6 Wochen Anspruch auf
Fortzahlung des variablen Anteils am Jahreszielgehalt in unveränderter und ungekürzter
Höhe hat, ist in diesen Tarifbestimmungen mit keinem Wort angesprochen. 74

(d) Von Bedeutung erschien der erkennenden Kammer weiter die Bestimmung in § 5 Abs. 6
der Anlage 3 , dass der Arbeitnehmer im Ein- und Austrittsjahr "den variablen Anteil des
Jahreszielgehalts entsprechend dem Zielerreichungsgrad anteilig zu je 1/12 für jeden
Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses" erhält. Hieraus kann nur geschlossen
werden, dass der variable Anteil des Jahreszielgehalts nach dem Willen der
Tarifvertragsparteien unverändert im synallagmatischen Verhältnis zur Arbeitsleistung stehen
sollte, ohne Arbeitsleistung also auch ein Anspruch auf den variablen Anteil des
Jahreszielgehaltes nicht bestehen sollte. Da die Tarifvertragsparteien in den auf das
Arbeitsverhältnis anwendbaren tariflichen Regelungen nichts anderes bestimmt haben, kann
nur davon ausgegangen werden, dass auch der variable Anteil des Jahreszielgehalts zu den
Vergütungsbestandteilen gehört, die in das Austauschverhältnis "Arbeit gegen Lohn"
einbezogen sind und für die der in § 2 Abs. 1 ERTV enthaltene Grundsatz uneingeschränkt
gilt. Danach hat die Klägerin lediglich Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgelts in Form des
Jahreszielgehalts, bestehend aus einem fixen und einem variablen Teil, für den in § 3 EFZG
bestimmten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit von 6 Wochen. 75

III. 76

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 77

Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. 78