

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 12. Oktober 2022
- 10 AZR 496/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:121022.U.10AZR496.21.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Dezember 2019
- 19 Ca 2998/19 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. August 2021
- 7 Sa 63/20 -

Entscheidungsstichworte:

Leistungsentgelt - Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltanspruch

Leitsatz:

Den Parteien einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung bleibt nach § 18 Abs. 6 TVöD/VKA die nähere Ausgestaltung des Leistungsentgelts überlassen. Dabei haben sie unter Beachtung des Zwecks der Tarifnorm einen Regelungsspielraum auch hinsichtlich der Festlegung etwaiger Ausschluss- und Kürzungstatbestände. Ist in einer solchen Vereinbarung eine abschließende Regelung getroffen, in welchen Fällen eine Leistungsprämie zu kürzen ist, scheidet ein Rückgriff auf den Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ aus.

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 496/21

7 Sa 63/20

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Oktober 2022

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Nowak sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Schürmann und Scheck für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 30. August 2021 - 7 Sa 63/20 - in Ziff. 1 Buchst. b des Tenors aufgehoben. Im Umfang der Aufhebung wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Dezember 2019 - 19 Ca 2998/19 - zurückgewiesen.
2. Im Übrigen wird die Revision der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass ein Zinsanspruch des Klägers erst ab dem 1. September 2018 besteht.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Leistungsentgelts nach § 18 TVöD/VKA auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung. 1

Der Kläger war seit dem 1. Mai 2014 bei der Beklagten beschäftigt und bei deren Stadtwerken in Vollzeit tätig. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach der durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Besonderen Teil Verwaltung sowie den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung (TVöD/VKA). Die Beklagte ist an den TVöD/VKA kraft Verbandsmitgliedschaft gebunden. 2

Dieser hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 3

„§ 18 (VKA)
Leistungsentgelt

...

- (4) Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung,

die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. ... Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. ...

- (5) Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. ...
- (6) Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:
- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
 - zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
 - ...
 - Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
 - ...
 - Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
 - ...“

Für die Beschäftigten der Stadtwerke besteht eine am 1. Oktober 2007 in Kraft getretene und mit Änderungen zum 1. Mai 2013 ergänzte „Dienstvereinbarung zur Durchführung der leistungsorientierten Bezahlung ... nach § 18 TVöD“ (*DV Leistungsprämie*), die eine Verteilung des Leistungsentgelts in Prämienform auf Grundlage der Feststellung eines individuellen Zielerreichungsgrads vorsieht (§ 17 Abs. 1 *DV Leistungsprämie*). Nach § 1 Abs. 2 iVm. § 3

4

Abs. 5 DV Leistungsprämie können sowohl Einzel- als auch Teamzielvereinbarungen abgeschlossen werden. Die Zielfeststellung erfolgt gemäß § 11 Abs. 2 DV Leistungsprämie nach einem Punktwert auf einer abgestuften Skala von maximal sechs Punkten. Die vollständige Zielerreichung (100 %) entspricht nach § 11 Abs. 4 DV Leistungsprämie einem Wert von sechs Punkten, die fast vollständige Erfüllung des gesetzten Ziels ab einer Zielerreichung von 90 % wird mit fünf Punkten bewertet. Unter § 11 Abs. 5 DV Leistungsprämie heißt es, dass bei Teamzielvereinbarungen der Punktwert für die Gesamtgruppe ermittelt und für jedes Teammitglied in der Prämienberechnung „entsprechend“ berücksichtigt wird.

Darüber hinaus enthält die DV Leistungsprämie auszugsweise folgende Bestimmungen:

5

„§ 8

Zielvereinbarungsperiode

- 1) Die Zielvereinbarungsperiode ist grundsätzlich ein Jahr. Abweichungen sind in Ausnahmefällen einvernehmlich zu vereinbaren.
Ein Anspruch auf Leistungsentgelt besteht nur für die von der Zielvereinbarung erfassten Monate.
- 2) Die Zielvereinbarungsperiode läuft vom 1. Mai bis zum 30. April des darauffolgenden Jahres.
- ...
- 6) Bei Ausscheiden der/des Beschäftigten wird die Zielerreichung bis zu diesem Zeitpunkt festgestellt und der in der Zielvereinbarungsperiode zurückgelegte Zeitraum bewertungsmäßig als Gesamtzeitraum nach Absatz 1 angenommen.
- ...

§ 12

Regelungen für besondere Beschäftigte/Beschäftigten-
gruppen

...

Kranke Beschäftigte

- 1) Beschäftigte, die wegen längerer Krankheit (über sechs Wochen gemäß § 22 TVöD) an der allgemeinen Leistungsbewertung nicht teilnehmen, behalten

die zuletzt bewertete Punktzahl, wenn der Bewertungszeitraum weniger als sechs Monate beträgt.

- 2) Dasselbe gilt für Beschäftigte, die während der Rehabilitationsphase entweder auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht oder aufgrund ärztlicher Empfehlung noch nicht voll eingesetzt werden.

...

§ 18

Berechnungsmodus zur Feststellung des Punktwertes

- 1) Die erreichten Punktwerte aller Beschäftigten (über Zielvereinbarungen) werden differenziert nach den oben (§ 16 Absatz 2) aufgeführten Entgeltgruppen addiert.
- 2) Die Summe des jeweiligen Einzelbudgets wird durch die erreichten Gesamtpunkte in dieser Budgeteinheit dividiert und ergibt einen Prämienwert pro Punkt in Euro.
- 3) Der so ermittelte jeweilige Punktwert/Euro wird für die Beschäftigten mit ihrem persönlich erreichten Punktwert aus der Zielvereinbarung multipliziert und ergibt die persönliche Leistungsprämie.
- 4) Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Auszahlung der Leistungsprämie grundsätzlich anteilig entsprechend dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit an der Vollzeitbeschäftigung zum Stichtag der Zielvereinbarung.
- 5) Bei unterjähriger Beendigung oder Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses erhält die/der Beschäftigte für den zu bewertenden Zeitraum anteilig den Punkt/Euro-Wert nach dem vorherigen Bewertungsjahr.
- 6) Bei Teamzielen wird jeder/jedem Beschäftigten die Punktzahl des Teamergebnisses zugeordnet.

...“

Nach § 19 Abs. 2 DV Leistungsprämie ist das Leistungsentgelt jährlich mit dem August-Entgelt auszuzahlen. 6

Der Kläger war in der Zielvereinbarungsperiode 2017/2018 in der Zeit vom 22. Juni bis 13. Juli 2017 und vom 30. Januar bis 6. April 2018 arbeitsunfähig erkrankt, ohne dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestand. Die für den 7

Kläger erstellte Leistungskarte weist für das am 29. März 2017 vereinbarte Teamziel „Umsetzung der Archivorganisation“ nach einer am 25. April 2018 vorgenommenen Bewertung ein Leistungsergebnis von fünf Punkten mit 100%iger Gewichtung aus. Die Beklagte rechnete im Abrechnungsmonat August 2018 ein Leistungsentgelt iHv. 836,02 Euro brutto ab. Sie berücksichtigte dabei die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch nicht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe aufgrund der Zielverwirklichung ein ungekürztes Leistungsentgelt von 1.294,15 Euro auf der Basis einer Punktzahl von fünf Punkten und eines für seine Budgeteinheit bekannt gegebenen Prämienwerts von 258,83 Euro je Punkt zu, was einen Differenzentgeltanspruch von 458,13 Euro brutto ausmache. Wegen des Fehlens einer Kürzungsregelung in der DV Leistungsprämie für den Fall einer längerfristigen Erkrankung könne nur darauf geschlossen werden, dass eine Kürzung für solche Zeiten nicht erfolgen dürfe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 458,13 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 31. August 2018 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für jede auf die Verpflichtung nach dem Antrag zu 1. erfolgende Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das leistungsorientierte Entgelt hänge von der tatsächlichen Arbeitsleistung des Klägers und seinem Beitrag zur Zielverwirklichung ab. Der teilweise Wegfall des Anspruchs beruhe auf dem Gegenseitigkeitsverhältnis von Vergütungs- und Leistungspflicht. Die Fehlzeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch führe zu einer Kürzung der berücksichtigungsfähigen Tage, weshalb der Kläger nur einen individuell gekürzten Punktwert von 3,23 Punkten erreicht habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung des Klägers abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revi-

sion begehrt die Beklagte eine Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nur hinsichtlich des Abrechnungsanspruchs und eines kleinen Teils des Zinsanspruchs begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet. 12

I. Die Revision ist hinsichtlich des Anspruchs auf Leistungsentgelt mit Ausnahme eines geringfügigen Teils der Zinsforderung unbegründet. Dem Kläger steht ein Differenzanspruch auf Leistungsentgelt in Form einer Leistungsprämie für die Zielvereinbarungsperiode 2017/2018 iHv. 458,13 Euro brutto gemäß § 18 TVöD/VKA iVm. § 18 Abs. 3 und 6 DV Leistungsprämie sowie der Zielvereinbarung vom 29. März 2017 zu. 13

1. Nach § 18 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2, Abs. 4 Satz 1 TVöD/VKA besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers zur jährlichen Auszahlung des Leistungsentgelts, welches zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gezahlt wird. Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird gemäß § 18 Abs. 6 TVöD/VKA betrieblich vereinbart und näher ausgestaltet. Von dem tariflichen Regelungsauftrag und der daraus folgenden Regelungsbefugnis ist bei der Beklagten durch Abschluss der DV Leistungsprämie Gebrauch gemacht worden. Dabei wurde betrieblich ein Leistungsentgelt in Form einer Leistungsprämie, dh. einer einmaligen Zahlung auf der Grundlage einer Zielvereinbarung (§ 18 Abs. 4 Satz 2 TVöD/VKA), vereinbart. Auf dieser Grundlage steht dem Kläger ein ungekürztes Leistungsentgelt auf der Basis einer Punktzahl von fünf Punkten aufgrund der „fast vollständigen“ Erreichung des Teamziels „Umsetzung der Archivorganisation“ zu. 14

- a) Der Kläger fällt als Tarifbeschäftigter der Stadtwerke gemäß § 1 Abs. 1 DV Leistungsprämie unter deren persönlichen und betrieblichen Geltungsbe-
reich. 15
- b) Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde für die Gruppe der Beschäftigten, welcher der Kläger angehört, ein Team-
ziel mit dem Inhalt „Umsetzung der Archivorganisation“ vereinbart. § 18 Abs. 4
Satz 5 TVöD/VKA lässt ausdrücklich zu, dass das Leistungsentgelt auch an
Gruppen von Beschäftigten gewährt werden kann. Die Dienstvereinbarung sieht
die Vereinbarung von Teamzielen nach deren Regelungen in § 1 Abs. 2, § 4
Abs. 5 und § 5 Abs. 5 vor. 16
- c) Ausweislich der für den Kläger ausgestellten Leistungskarte hat die
Organisationseinheit, welcher der Kläger angehört, ein Ergebnis von fünf Punk-
ten erzielt, was gemäß § 11 Abs. 2 DV Leistungsprämie einer fast vollständigen
Zielerreichung ab 90 % entspricht. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die
Erreichung des Teamziels mit fünf Punkten zutreffend bewertet worden ist. Der
Kläger hat diesen Punktwert zur Grundlage seiner Berechnung der Klageforde-
rung gemacht. 17
- d) Das Ergebnis der Zielerreichung des Teams ist nach § 11 Abs. 5, § 18
Abs. 6 DV Leistungsprämie auf den Kläger zu übertragen. Eine Kürzung der
Punktzahl aufgrund der krankheitsbedingten, außerhalb des Entgeltfortzahlungs-
zeitraums liegenden Fehlzeiten des Klägers in der Zielvereinbarungsperiode vom
1. Mai 2017 bis zum 30. April 2018 kommt nach der für die Ausgestaltung des
Leistungsentgelts im Beschäftigungsbereich des Klägers allein maßgeblichen
Dienstvereinbarung nicht in Betracht. 18
- aa) § 18 TVöD/VKA trifft selbst keine ausdrückliche Regelung dazu, wie sich
Arbeitsunfähigkeitszeiten, die über den Entgeltfortzahlungszeitraum nach § 22
Abs. 1 TVöD/VKA hinausgehen, auf das Leistungsentgelt in seinen verschiede-
nen möglichen Ausprägungen als Leistungsprämie, Erfolgsprämie, Leistungszu-
lage oder gemischtes Modell auswirken. Auch § 22 iVm. § 21 TVöD/VKA trifft
dazu keine Bestimmung, abgesehen davon, dass im Referenzzeitraum gezahlte 19

Leistungsentgelte nach § 21 Satz 3 TVöD/VKA nicht in die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts bei einer nachfolgenden Arbeitsunfähigkeit einfließen. Die Tarifnorm überlässt diese Frage vielmehr der betrieblichen Ausgestaltung nach § 18 Abs. 6 TVöD/VKA. Danach legen die Parteien einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Anspruchsvoraussetzungen innerhalb des tariflichen Rahmens und damit auch etwaige Ausschluss- oder Kürzungskriterien selbst fest (*ebenfalls auf die Vereinbarung der Betriebs- oder Dienstvereinbarungsparteien abstellend Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand September 2022 § 18 (VKA) Rn. 79 ff.*). Nur wenn es an einer solchen Ausgestaltung fehlt, kommt ein Rückgriff auf den allgemeinen Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ (*vgl. dazu die st. Rspr., zB BAG 11. Dezember 2019 - 5 AZR 579/18 - Rn. 12 mwN, BAGE 169, 126; vgl. zu rein arbeitsleistungsbezogenen Sondervergütungen BAG 21. März 2001 - 10 AZR 28/00 - BAGE 97, 211*), welcher bei Leistungen mit Entgeltcharakter aus dem Gegenseitigkeitsverhältnis von Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis hergeleitet wird, in Betracht (*aA Kuner Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst 2. Aufl. Rn. 179, der eine Kürzung generell für zulässig ansieht*).

bb) Die für den Streitzeitraum maßgebliche Dienstvereinbarung enthält keine ausdrückliche Kürzungsregelung für den Fall eines krankheitsbedingten Arbeitsausfalls über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus. Auch lässt sich ihren Bestimmungen nicht entnehmen, dass die Dienstvereinbarungsparteien eine zeitanteilige Kürzung der Leistungsprämie - sei es in Form der von der Beklagten vorgenommenen Kürzung des Punktwerts bzw. der Punktzahl oder zeitanteilig bei Zugrundelegung des Gruppenergebnisses - konkludent vorgesehen hätten. Vielmehr haben sie - soweit vorliegend relevant - abschließend bestimmt, welche Auswirkungen Leistungsstörungen auf den Anspruch auf eine Leistungsprämie haben. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt, steht der Arbeitgeberin im Fall des Klägers danach kein Recht auf anteilige Kürzung des leistungsbezogenen Entgelts zu. Dies ergibt die Auslegung der Dienstvereinbarung, die ebenso wie eine Betriebsvereinbarung wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen ist (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen zuletzt zB BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 53 f. mwN, BAGE 171, 1*).

20

- (1) Wie sich die Erreichung des Gruppenziels auf die Mitglieder der entsprechenden Organisationseinheit auswirkt, ist in § 11 und § 18 DV Leistungsprämie geregelt. 21
- (a) Nach § 11 Abs. 5 DV Leistungsprämie, welcher ausweislich der Überschrift der Norm die Zielfeststellung betrifft, ist bei Teamzielvereinbarungen der Punktwert für die Gesamtgruppe zu ermitteln und für jedes Teammitglied in der Prämienberechnung „entsprechend“ zu berücksichtigen. Bereits dem Wortlaut nach ist damit keine zeitanteilige Berücksichtigung gemeint. Vielmehr ergibt sich aus diesem, dass derjenige Punktwert zu berücksichtigen ist, welcher für das Team, dem das jeweilige Teammitglied angehört, ermittelt worden ist. Aus der Systematik der Regelungen in der Dienstvereinbarung folgt nichts anderes, denn die nach § 11 DV Leistungsprämie ermittelte Punktzahl ist Grundlage für die Berechnung der Leistungsprämie, deren Berechnungsgrundlagen in § 18 DV Leistungsprämie geregelt sind. 22
- (b) § 18 Abs. 6 DV Leistungsprämie sieht für den Berechnungsmodus zur Feststellung des Punktwerts vor, dass bei Teamzielen jedem Beschäftigten die Punktzahl des Teamergebnisses zugeordnet wird. Damit ist auch für die Berechnung der Leistungsprämie klargestellt, dass unter einer „entsprechenden“ Berücksichtigung des Punktwerts der Gesamtgruppe für das einzelne Teammitglied nach § 11 Abs. 5 DV Leistungsprämie nur eine dem Punktwert entsprechende und nicht eine dem Anteil am Bewertungszeitraum entsprechende Berücksichtigung gemeint sein kann. Eine Kürzung der Punktzahl des Teamergebnisses für das einzelne Teammitglied findet danach nicht statt. 23
- (2) Eine Kürzungsmöglichkeit für die Arbeitgeberin folgt im Fall des Klägers nicht aus § 12 Abs. 3 DV Leistungsprämie. 24
- (a) In § 12 DV Leistungsprämie sind Bestimmungen für besondere Gruppen von Beschäftigten getroffen, die eine abweichende oder ergänzende Regelung hinsichtlich der Zielvereinbarung und/oder der Zielfeststellung erforderlich machen. Dies betrifft ua. kranke oder leistungsgeminderte Beschäftigte, Mitglieder des Personalrats oder Beschäftigte in Altersteilzeit. Wie sich bereits aus dem 25

Wortlaut der Regelung für kranke Beschäftigte ergibt, gilt diese nur für Beschäftigte, die wegen längerer Krankheit an der allgemeinen Leistungsbewertung nicht, also auch nicht teilweise oder eingeschränkt, teilnehmen. Diesbezüglich ist in der Vorschrift geregelt, dass diese Beschäftigten die zuletzt bewertete Punktzahl behalten, wenn der Bewertungszeitraum weniger als sechs Monate beträgt. Daraus ist erkennbar, dass die Parteien der Dienstvereinbarung erst bei einem Herausfallen aus dem Bewertungszeitraum von über sechs Monaten davon ausgehen, dass eine Teilnahme an der Leistungsbewertung für den jeweiligen Bewertungszeitraum nicht möglich ist und aus diesem Grund auf das Ergebnis des vorangegangenen Bewertungszeitraums abzustellen ist. Dies trifft auf den Kläger, für welchen eine Leistungsbewertung möglich war und ausweislich der vorgelegten Leistungskarte auch erfolgt ist, nicht zu.

(b) Im Übrigen sieht § 12 DV Leistungsprämie auch für kranke Beschäftigte, die an der Leistungsbewertung nicht teilnehmen, keine Kürzung der Punktzahl, welche für die Berechnung der Leistungsprämie maßgeblich ist, vor. Vielmehr ist auf die in der vorangegangenen Zielvereinbarungsperiode bewertete Punktzahl abzustellen. 26

(c) Soweit die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die Auffassung vertreten hat, dass die Regelung in § 12 DV Leistungsprämie nur die darin genannten Beschäftigtengruppen privilegieren und eine Kürzung des Leistungsentgelts lediglich für die in dieser Vorschrift genannten Personengruppen ausschließen solle, kann dem nicht gefolgt werden. Ein Wille der Dienstvereinbarungsparteien, welcher darauf abzielte, langzeiterkrankten Beschäftigten ein Leistungsentgelt auf der Basis der zuletzt erzielten (ungekürzten) Punktzahl zu gewähren, anderen Beschäftigten, deren krankheitsbedingter Ausfall nach Überschreitung des Entgeltfortzahlungszeitraums nach § 22 Abs. 1 TVöD/VKA noch nicht die Schwelle von sechs Monaten erreicht hat, nur ein Leistungsentgelt auf der Basis einer gekürzten Punktzahl auszuzahlen, kann weder dem Wortlaut der Norm noch der Systematik der Dienstvereinbarung entnommen werden. Ein solches Verständnis dürfte im Übrigen kaum mit dem in § 61 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes niedergelegten personalvertretungsrechtlichen 27

Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. dazu BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 97 mwN, BAGE 164, 82; zum inhaltsgleichen betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zuletzt zB BAG 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18 - Rn. 27, BAGE 167, 158) vereinbar sein.

(3) Eine Kürzung des Punktwerts folgt auch nicht aus den Regelungen über die Zielvereinbarungsperiode nach § 8 DV Leistungsprämie. Die Norm enthält Regelungen für Fälle, in denen nicht die ganze Zielvereinbarungsperiode als Referenzzeitraum zur Verfügung steht, etwa bei Einstellungen und Umsetzungen (§ 8 Abs. 4 DV Leistungsprämie) sowie bei einem Ausscheiden oder Wechsel der/des Beschäftigten (§ 8 Abs. 6 und 7 DV Leistungsprämie). Soweit unter § 8 Abs. 1 Satz 3 DV Leistungsprämie geregelt ist, dass ein Anspruch auf Leistungsentgelt nur für die von der Zielvereinbarung erfassten Monate besteht, steht die Regelung in diesem Kontext und stellt klar, dass der Anspruch auf ein Leistungsentgelt an die jeweilige Zielvereinbarung und die darin geregelte Zielvereinbarungsperiode gekoppelt ist. Dies erfordert besondere Regelungen (nur) für die Fälle, in denen die Zielvereinbarungsperiode etwa bei unterjähriger Einstellung oder Umsetzung bzw. unterjährigem Ausscheiden (§ 8 Abs. 4, 6 und 7 DV Leistungsprämie) aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht vollständig absolviert werden kann bzw. eine zwangsläufige Abweichung vom Referenzzeitraum auftritt, weil die Zielvereinbarung für die Monate nach Ausscheiden oder Umsetzung einer/eines Beschäftigten keinen Bestand mehr haben kann. 28

(4) Eine Kürzung des Prämienanspruchs des Klägers ergibt sich schließlich auch nicht aus § 18 Abs. 5 DV Leistungsprämie, wonach Beschäftigte bei unterjähriger Beendigung oder einem Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses für den zu bewertenden Zeitraum anteilig den Punkt/Euro-Wert nach dem vorherigen Bewertungsjahr erhalten. Die Regelung findet auf den Kläger weder unmittelbar noch entsprechend Anwendung. 29

(a) § 18 DV Leistungsprämie regelt - wie die Überschrift zeigt - den Berechnungsmodus zur Feststellung des Punktwerts und betrifft daher - anders als § 11 DV Leistungsprämie - nicht die Frage der Leistungsfeststellung und der individuellen Bewertung der Leistung oder des Arbeitserfolgs, sondern die Berechnung 30

des Prämienwerts, welcher pro erreichtem Punkt ausgezahlt wird. Eine anteilige Berechnung der persönlichen Leistungsprämie sieht die Norm nur bei Teilzeitbeschäftigten (§ 18 Abs. 4 DV Leistungsprämie) oder im Fall einer unterjährigen Beendigung oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses vor (§ 18 Abs. 5 DV Leistungsprämie).

(b) Die Regelung findet auf den Kläger keine unmittelbare Anwendung, weil das Arbeitsverhältnis des vollbeschäftigten Klägers im Bewertungszeitraum vom 1. Mai 2017 bis zum 30. April 2018 weder geruht hat noch beendet worden ist. 31

(aa) Das „Ruhens“ des Arbeitsverhältnisses ist ein in der Rechtssprache gebräuchlicher Begriff. Ein Arbeitsverhältnis ruht, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten kraft Gesetzes oder (ggf. konkludenter) vertraglicher Vereinbarung suspendiert sind und somit der jeweilige Gläubiger von seinem Schuldner die Erbringung der Leistung nicht mehr verlangen und durchsetzen kann (BAG 25. September 2013 - 10 AZR 850/12 - Rn. 14 mwN). Im Fall der Verwendung eines Rechtsbegriffs durch die Dienstvereinbarungsparteien ist davon auszugehen, dass diese den Begriff in seiner rechtlichen Bedeutung verwenden wollen (BAG 13. Oktober 2021 - 10 AZR 729/19 - Rn. 71; 26. September 2017 - 1 AZR 717/15 - Rn. 54, BAGE 160, 237). Für ein anderes Begriffsverständnis ergeben sich aus der DV Leistungsprämie keine Anhaltspunkte. 32

(bb) Das Herausfallen aus dem Entgeltfortzahlungszeitraum nach § 22 Abs. 1 TVöD/VKA steht einem Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht gleich. Im Fall einer über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehenden Erkrankung ruht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht, vielmehr liegt auf Seiten des Arbeitnehmers eine Leistungsstörung vor (st. Rspr., vgl. BAG 25. September 2013 - 10 AZR 850/12 - Rn. 14; 9. August 1995 - 10 AZR 539/94 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 80, 308; 23. August 1990 - 6 AZR 124/89 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 66, 34). 33

(c) Auch Sinn und Zweck des § 18 DV Leistungsprämie sprechen nicht dafür, dass die Unterzeichner der Dienstvereinbarung den Fall einer längerfristigen Erkrankung einem Ruhens des Arbeitsverhältnisses gleichstellen wollten. Wäh- 34

rend die feststehende Suspendierung von Rechten und Pflichten im ruhenden Arbeitsverhältnis einem (vorübergehenden) Ausscheiden des/der betroffenen Beschäftigten gleichkommt, steht bei einem Überschreiten des Entgeltfortzahlungszeitraums aufgrund längerfristiger Erkrankung der Zeitraum des Ausfalls der Arbeitsleistung nicht von vornherein fest. Vielmehr kann die Arbeit bei Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit während der laufenden Zielvereinbarungsperiode wiederaufgenommen und - wie vorliegend - einer Leistungsbewertung zugeführt werden. Im Übrigen haben die Dienstvereinbarungsparteien - wie dargelegt (Rn. 25) - Regelungen für die Fälle getroffen, in denen eine Leistungsbewertung wegen der Dauer der Abwesenheit sinnvoll nicht mehr möglich ist.

(5) Neben diesen ausdrücklichen Regelungen in der Dienstvereinbarung kommt eine Kürzung der Leistungsprämie nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ entgegen der Auffassung der Beklagten nicht in Betracht. Die vollständige Erbringung der Arbeitsleistung während der gesamten Zielvereinbarungsperiode stellt nach der Dienstvereinbarung keine ungeschriebene weitere Anspruchsvoraussetzung für die Leistungsprämie dar. 35

(a) Die Dienstvereinbarungsparteien haben detailliert geregelt, in welchen Fällen der Anspruch zu kürzen ist. Von den Kürzungsregelungen wird der Fall der lang andauernden Erkrankung nicht erfasst, obwohl den Unterzeichnern der Dienstvereinbarung diese Problematik - wie sich aus § 12 DV Leistungsprämie ergibt - bekannt war. Es erscheint deshalb fernliegend, dass die Dienstvereinbarungsparteien eine solche, in der betrieblichen Praxis nicht seltene Fallkonstellation nicht aufnehmen, wenn sie zur Anspruchskürzung im Rahmen von § 18 DV Leistungsprämie führen soll. Aus dem Schweigen der Dienstvereinbarungsparteien kann daher nicht auf eine Kürzungsmöglichkeit geschlossen werden (*vgl. zur tariflichen Regelung über eine Jahressonderzahlung nach § 13 BMTV BAG 25. September 2013 - 10 AZR 850/12 - Rn. 19*). 36

(b) Auch Sinn und Zweck des Leistungsentgelts in Form der Leistungsprämie nach § 18 TVöD/VKA gebieten kein anderes Verständnis. 37

(aa) Zwar erhalten die Beschäftigten das Leistungsentgelt aufgrund ihrer Arbeitsleistung, die im Rahmen des betrieblichen Systems zur leistungsorientierten Bezahlung besonders bewertet wird. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Auszahlung des Leistungsentgelts erst am Ende des Bewertungszeitraums erfolgt, weil die nach der Zielvereinbarung zu bewertende Leistung für diesen Zeitraum im Regelfall erst zu diesem Zeitpunkt feststeht. Damit ist die Erbringung der Arbeitsleistung grundsätzlich Voraussetzung für den Anspruch auf ein Leistungsentgelt. 38

(bb) Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien jedoch in § 18 Abs. 6 TVöD/VKA festgelegt, dass das System der leistungsorientierten Bezahlung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung ausgestaltet wird. Dies umfasst ua. die Kriterien der Leistungsbewertung, Zielerreichungsgrade, die Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen, die Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen und die Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens. Die Betriebs- oder Dienstvereinbarungsparteien sind nach der tariflichen Vorgabe gerade nicht darauf beschränkt, Regelungen über die reine Auszahlung eines zusätzlichen Vergütungsbestandteils zu treffen. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien ihnen mit den Vorgaben in § 18 Abs. 6 TVöD/VKA nicht nur einen Handlungsauftrag erteilt, sondern einen Gestaltungsspielraum gewährt, der darauf abzielt, das System der leistungsorientierten Bezahlung durch Tatbestandsvoraussetzungen und Kürzungsregelungen nach den betrieblichen Bedürfnissen näher auszugestalten. Ihre Aufgabe ist es festzulegen, welches System im konkreten Fall am besten geeignet ist, dazu beizutragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern und die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten zu stärken (§ 18 Abs. 1 TVöD/VKA). Diesen Spielraum haben die Parteien der DV Leistungsprämie mit dem von ihnen entwickelten Regelungssystem ausgeschöpft. Anhaltspunkte dafür, dass die so ausgestaltete Leistungsprämie die Zwecke des § 18 Abs. 1 TVöD/VKA nicht erfüllen würde, sind weder vorgetragen noch erkennbar. 39

(c) Eine Kürzung des Leistungsentgelts ist schließlich auch nicht vor dem Hintergrund gerechtfertigt, dass der Kläger an der Erwirtschaftung des zur Verteilung anstehenden Budgets nach § 14 iVm. § 16 Abs. 3 DV Leistungsprämie - anders als das Landesarbeitsgericht annimmt - nicht vollständig teilgenommen hat, da er im insoweit maßgeblichen Vorjahr (*vgl. dazu BAG 20. März 2013 - 10 AZR 690/11 - Rn. 13 [zu § 18 TVöD/Bund]*) zeitweise keinen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 22 Abs. 1 TVöD/VKA hatte. Diesen Umstand haben die Parteien der Dienstvereinbarung nicht zum Anlass für eine Kürzung des Leistungsentgelts genommen. 40

(6) Vor diesem Hintergrund bedarf es keiner Entscheidung des Senats, ob es nach § 18 TVöD/VKA zulässig wäre, ein auf einer Zielvereinbarung beruhendes Leistungsentgelt wegen Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch zu kürzen, wenn die Zielerreichung beurteilt werden kann (*diesen Aspekt hervorhebend Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD § 18 (VKA) Rn. 79*) und der Beschäftigte die vereinbarten Ziele trotz dieser Arbeitsunfähigkeitszeiten erreicht hat. 41

e) Die Höhe des vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Differenzanspruchs ist nicht zu beanstanden; Einwände hat die Revision insoweit nicht erhoben. Für den Kläger errechnet sich bei Zugrundelegung einer Punktzahl von fünf Punkten und einem unstreitigen Prämienwert von 258,83 Euro pro Punkt in der betreffenden Budgeteinheit 3 gemäß § 18 Abs. 3 DV Leistungsprämie ein Leistungsentgelt von 1.294,15 Euro brutto, welches abzüglich der an den Kläger geleisteten Zahlung von 836,02 Euro brutto die Klageforderung brutto ergibt. 42

2. Dem Kläger stehen Verzugszinsen gemäß § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB iVm. § 24 Abs. 1 TVöD/VKA, § 19 Abs. 2 DV Leistungsprämie erst seit dem 1. September 2018 zu, weshalb die Revision mit dieser Maßgabe zurückzuweisen war. Nach § 19 Abs. 2 DV Leistungsprämie ist das Leistungsentgelt mit dem jeweiligen August-Entgelt auszuzahlen, welches gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD/VKA am letzten Tag des laufenden Monats fällig war. Erst mit dem Folgetag ist die Beklagte in Verzug geraten. 43

II. Die Revision der Beklagten ist begründet, soweit diese sich gegen die Verurteilung zur Erteilung einer Abrechnung wendet. Insoweit war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung des Klägers in diesem Umfang zurückzuweisen (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). 44

1. Der Anspruch auf Erteilung einer Abrechnung für das von der Arbeitgeberin geleistete Arbeitsentgelt richtet sich in Ermangelung einer abweichenden tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Regelung nach § 108 Abs. 1 GewO. Danach ist dem Arbeitnehmer „bei Zahlung des Arbeitsentgelts“ eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Wie bereits aus dem Wortlaut der Norm folgt, ist die Abrechnung erst bei tatsächlicher Zahlung des Entgelts zu erteilen. Die Abrechnung bezweckt die Information über die erfolgte Zahlung. Die Regelung dient der Transparenz. Der Arbeitnehmer soll erkennen können, warum er gerade den ausbezahlten Betrag erhält. Dagegen regelt § 108 GewO keinen selbständigen Abrechnungsanspruch zur Vorbereitung eines Zahlungsanspruchs (*BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 665/06 - Rn. 18 mwN, BAGE 120, 373*). 45

2. Wird der Abrechnungsanspruch zeitgleich mit dem Zahlungsanspruch bzw. in Abhängigkeit von diesem geltend gemacht, handelt es sich darüber hinaus um eine Klage auf eine künftige Leistung. Ein auf die Vornahme einer künftigen Handlung gerichteter Antrag ist nach § 259 ZPO nur zulässig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen. § 259 ZPO ermöglicht aber nicht die Verfolgung eines erst in der Zukunft entstehenden Anspruchs. Er setzt vielmehr voraus, dass der geltend gemachte Anspruch bereits entstanden ist (*BAG 19. Februar 2020 - 5 AZR 180/18 - Rn. 10 mwN; 27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 18; offengelassen für Ansprüche auf Karenzentschädigung BAG 22. März 2017 - 10 AZR 448/15 - Rn. 17, BAGE 158, 329*). Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Über die erfolgte Zahlung von 836,02 Euro brutto hat der Kläger eine Abrechnung erhalten. Für den noch ausstehenden Zahlungsanspruch steht ihm in Ermangelung einer bereits geleisteten Zahlung derzeit kein Anspruch auf Erteilung einer Abrechnung zu. 46

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 47
Danach waren der Beklagten trotz des Obsiegens hinsichtlich des Abrechnungs-
anspruchs die Kosten der Revision aufzuerlegen, weil der mit 5 % der Hauptfor-
derung bemessene Streitwert für den diesbezüglichen Antrag verhältnismäßig
geringfügig war und keine höheren Kosten verursacht hat.

W. Reinfelder

Pessinger

Nowak

Schürmann

Scheck