

Aktenzeichen: 10 AZR 939/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 09. August 1995

- 10 AZR 939/94 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 14. Juli 1993

- 2 Ca 37/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 25. August 1994

- 7 Sa 1864/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Sonderzahlung ohne Arbeitsleistung; Ruhen des
Arbeitsverhältnisses

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für die Arbeit-
nehmer in den Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie, den
Betrieben der Großbäckereien und den Betrieben des Brot- und
Backwarenvertriebs vom 18. Mai 1990 § 13

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](#)

10 AZR 939/94

7 Sa 1864/93 Niedersachsen

Verkündet am
9. August 1995

Susdorf,
Reg.-Schr. z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 9. August 1995 durch den Vorsitzenden
Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die
ehrenamtlichen Richter Dr. Brose und Wingefeld für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 25. August 1994 - 7 Sa 1864/93 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 14. Juli 1993 - 2 Ca 37/93 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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 über die Zahlung einer tariflichen Jahressonderzuwendung.

Der Kläger ist seit 1974 bei der Beklagten als Betriebsmaler beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifbindung findet auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie, den Betrieben der Großbäckereien und den Betrieben des Brot- und Backwarenvertriebs vom 18. Mai 1990 (im folgenden: MTV) Anwendung.

Dieser MTV lautet - soweit vorliegend von Interesse:

"§ 13

Jahressonderzuwendung (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

1. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehö-



rigkeit von sieben Monaten haben und sich an diesem Tage in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befinden, erhalten eine Jahressonderzuwendung.

...

3. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

..."

Der Kläger war infolge eines Betriebsunfalles seit dem 5. Januar 1990 arbeitsunfähig erkrankt. Vom 17. Februar 1990 bis zum 5. Juli 1991 bezog er Krankengeld. Danach beantragte er beim Arbeitsamt Vechta Arbeitslosengeld.

Die Beklagte hatte am 25. Juli 1991 eine Arbeitsbescheinigung gemäß § 133 AFG erstellt, in der sie u. a. folgendes eingetragen hatte:

"Das Arbeitsverhältnis besteht trotz Beendigung der Beschäftigung fort;"

und

"Grund: Erkrankung: weiterhin nicht arbeitsfähig."

Diese Arbeitsbescheinigung leitete die Beklagte dem Kläger zu.

Auf eine entsprechende Anfrage des Arbeitsamtes Vechta teilte die Beklagte diesem am 10. September 1991 schriftlich mit, daß sie auf die Verfügungsgewalt über die Arbeitsleistung des Klägers



verzichte. Mit Bescheid vom 25. September 1991 bewilligte das Arbeitsamt dem Kläger dann rückwirkend ab dem 9. Juli 1991 Arbeitslosengeld. Während des Bezuges des Arbeitslosengeldes war der Kläger weiterhin arbeitsunfähig krank.

Mit Bescheid der Landesversicherungsanstalt Oldenburg/Bremen vom 5. Februar 1992 wurde dem Kläger eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit ab dem 1. Juli 1991 bewilligt.

Der Kläger verlangt von der Beklagten für das Jahr 1992 die Zahlung der tariflichen Sonderzuwendung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.640,18 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 15. Januar 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie beruft sich darauf, durch den Arbeitslosengeldbezug des Klägers im Jahre 1992, verbunden mit ihrem Verzicht auf die Verfügungsgewalt über seine Arbeitsleistung und die rückwirkende Bewilligung der Erwerbsunfähigkeitsrente ab dem 1. Juli 1991 sei es zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1992 gekommen. Daher stehe dem Kläger für dieses Jahr nach § 13 Ziff. 3 MTV kein Anspruch auf eine Sonderzuwendung zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und



die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

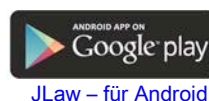
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Dem Kläger steht für das Jahr 1992 kein Anspruch auf die begehrte tarifliche Jahressonderzuwendung zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf die Sonderzuwendung mit der Begründung bejaht, daß er die Anspruchsvoraussetzungen für eine solche nach § 13 Ziff. 1 MTV erfüllt habe.

Er sei am 1. Dezember 1992 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden und habe mehr als sieben Monate ununterbrochen dem Betrieb angehört. Eine tatsächliche Arbeitsleistung des Klägers im Kalenderjahr sei keine Anspruchsvoraussetzung.

Der Ausschlußtatbestand des § 13 Ziff. 3 MTV, der bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung einen Anspruch auf die Sonderzuwendung entfallen lasse, greife nicht ein. So habe weder der Bezug von Arbeitslosengeld durch den Kläger noch die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit noch die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit ab dem 1. Juli 1991 zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses geführt. Auch hätten die Parteien weder ausdrücklich noch konkl-



dent eine Ruhensvereinbarung getroffen.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht folgen.

1. Grundsätzlich erfüllt der Kläger die für einen Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung für 1992 anspruchsbegründenden Tatbestandsmerkmale des § 13 MTV. Er stand am 1. Dezember 1992 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten und hatte zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sieben Monate angehört.

Alleine die Tatsache, daß der Kläger während des gesamten Jahres 1992 arbeitsunfähig krank war und deshalb keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht hat, führt nicht zum Wegfall des Anspruchs auf eine Sonderzahlung.

Im Anschluß an seine Entscheidung vom 5. August 1992 (BAGE 71, 78 = AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation) hat der Senat in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß über die normierten Anspruchsvoraussetzungen hinaus einer tariflichen Regelung nicht der Rechtssatz entnommen werden kann, daß Voraussetzung für den Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung auf jeden Fall eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum ist.

Im zu entscheidenden Rechtsstreit enthält der MTV keine Regelung, die generell eine tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum als Voraussetzung für eine Sonderzahlung verlangt.



2. Ein Anspruch des Klägers auf eine Sonderzahlung für das Jahr 1992 wird aber durch § 13 Ziff. 3 MTV ausgeschlossen.

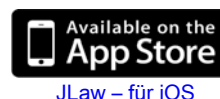
Nach dieser Tarifnorm erhalten diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, keine Leistung.

Ein solches Ruhen des Arbeitsverhältnisses der Parteien hat während des Jahres 1992 vorgelegen.

a) Das "Ruhen" des Arbeitsverhältnisses ist ein in der Rechtsprache gebräuchlicher Begriff. Benutzen Tarifvertragsparteien ohne Erläuterung einen derartigen Begriff, so kann davon ausgegangen werden, daß sie ihn im allgemein anerkannten Sinne verstanden wissen wollen (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAGE 62, 35 = AP Nr. 2 zu § 15 BErzGG).

Für den Begriff des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses gibt es allerdings keine allgemeine, für alle Erscheinungsformen der Nichtarbeit im Rahmen eines rechtlich fortbestehenden Arbeitsverhältnisses gültige Definition. Vielmehr werden die unterschiedlichsten Erscheinungsformen als ruhendes Arbeitsverhältnis bezeichnet.

In einigen Fällen ordnen gesetzliche Bestimmungen das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an, z. B. § 1 Arbeitsplatzschutzgesetz, § 15 Abs. 1 Arbeitssicherstellungsgesetz, § 1 Eignungsübungs-gesetz.



Ansonsten geht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Fehlen einer gesetzlichen Regelung davon aus, daß ein Arbeitsverhältnis dann ruht, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsleistung und Vergütungszahlung) suspendiert sind und somit der jeweilige Gläubiger von seinem Schuldner die Erbringung der Leistung nicht verlangen und nicht durchsetzen kann, während die Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiterbestehen (BAGE 62, 35 = AP Nr. 2 zu § 15 BErzGG).

b) Alleine die langandauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers im Jahre 1992 führte nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses, weil es sich bei der dauerhaften Verhinderung zur Arbeitsleistung nicht um eine durchgehende wechselseitige Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, sondern um eine Leistungsstörung im Sinne des Allgemeinen Teils des bürgerlichen Schuldrechts handelt (BAGE 66, 34 = AP Nr. 93 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie).

c) Auch die dem Kläger im Februar 1992 rückwirkend ab dem 1. Juli 1991 bewilligte Erwerbsunfähigkeitsrente führte nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes im Jahre 1992. Um ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente zu erreichen, müßte nämlich erst eine Vereinbarung zwischen den Parteien über die Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses unter gleichzeitiger Aufrechterhaltung desselben getroffen werden (BAGE 65,



187 = AP Nr. 92 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Eine solche Vereinbarung ist aber nach der Bewilligung der Erwerbsunfähigkeitsrente nicht erfolgt.

d) Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 13 Ziff. 3 MTV war aber im Jahre 1992 auf Grund einer bereits im Jahre 1991 getroffenen Vereinbarung zwischen dem Kläger und der Beklagten eingetreten.

Der Kläger hatte sich, obwohl sein Arbeitsverhältnis noch nicht beendet war, im Jahre 1991 beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt. Nach § 100 AFG hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, wer u. a. arbeitslos ist, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt hat. Arbeitslos ist nach § 101 AFG schon ein Arbeitnehmer, der u. a. vorübergehend nicht in einem "Beschäftigungsverhältnis" steht. Das hier genannte Beschäftigungsverhältnis ist nicht mit dem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen. Ein Arbeitnehmer kann daher "nicht in einem Beschäftigungsverhältnis" auch dann stehen, wenn sein Arbeitsverhältnis rechtlich fortbesteht. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber seine Verfügungsgewalt über den Arbeitnehmer und dessen Arbeitskraft nicht mehr beansprucht - etwa nach einer unwirksamen Kündigung - oder wenn der Arbeitnehmer diese Verfügungsgewalt nicht länger anerkennt oder wenn der Arbeitgeber über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers - gleich aus welchen Gründen - nicht mehr verfügen will (BAG Urteil vom 28. September 1994 - 10 AZR 805/93 - AP Nr. 168 zu § 611 BGB Gratifikation).

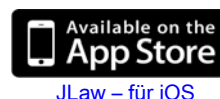


Daß der Arbeitnehmer - wie hier der Kläger - der Arbeitsvermittlung wegen seiner nicht nur vorübergehenden Minderung seiner Leistungsfähigkeit nicht mehr zur Verfügung steht, ist nach § 105 a AFG ohne Bedeutung. Der Arbeitnehmer kann gleichwohl Arbeitslosengeld erhalten. Er hat nur auf Aufforderung des Arbeitsamtes innerhalb eines Monats einen Antrag auf Maßnahmen zur Rehabilitation oder auf Rente wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit zu stellen.

Aus dieser gesetzlichen Regelung folgt, daß auch dann, wenn ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber rechtlich noch nicht beendet ist, Arbeitslosengeld beantragt und erhält, das Arbeitsverhältnis durch diesen versicherungsrechtlichen Vorgang nicht berührt, insbesondere rechtlich nicht beendet wird (vgl. BAG Urteil vom 28. September 1994, aa0).

Gleichwohl können durch diesen Vorgang die durch das an sich fortbestehende Arbeitsverhältnis begründeten Bindungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer Weise gelockert werden, die die Annahme rechtfertigt, daß die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert sind.

Derjenige Arbeitnehmer, der lange Zeit arbeitsunfähig krank ist, von der Krankenkasse ausgesteuert wurde und der mit der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit kaum rechnet, beantragt Arbeitslosengeld nicht deshalb, um die Zeit bis zur Wiederaufnahme seiner Tätigkeit im fortbestehenden Arbeitsverhältnis zu überbrücken, sondern für die Zeit, bis ihm Rente wegen Berufs- oder



Erwerbsunfähigkeit bewilligt wird. Für ihn ist das bestehende Arbeitsverhältnis letztlich ohne wirtschaftliche Bedeutung. Der Arbeitgeber, der dem Arbeitsamt gegenüber die Beendigung der Beschäftigung trotz rechtlichen Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bestätigt, verzichtet damit auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und damit letztlich auch auf sein Direktionsrecht diesem gegenüber.

Daraus folgt, daß der Kläger durch seine Arbeitslosmeldung - auch gegenüber der Beklagten - zu erkennen gegeben hat, daß er seine Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung, wegen seiner krankheitsbedingten und nicht nur vorübergehenden Minderung der Leistungsfähigkeit zumindest vorläufig als beendet ansieht. Auch durch den Antrag auf Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente hat der Kläger dokumentiert, daß er am Wiederaufleben der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich der Arbeits- und der Vergütungspflicht, kein Interesse mehr hat. Die Beklagte, die in der Arbeitsbescheinigung vom 25. Juli 1991 die Beendigung der Beschäftigung trotz Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses bestätigt hat und als Grund dafür die weiterhin bestehende Arbeitsunfähigkeit des Klägers angegeben hat, hat ihrerseits im Gegenzug auf die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Kläger verzichtet. Bei einer solchen Fallage gehen beide Vertragsparteien davon aus, daß wegen der Nichterbringung der Arbeitsleistung und des Bezuges von Arbeitslosengeld durch den Arbeitnehmer auch die Pflicht zur Vergütungszahlung durch den Arbeitgeber entfällt.



Damit hat im Streitfalle zwischen beiden Parteien dahingehende Übereinstimmung bestanden, daß zumindest für die Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld durch den Kläger die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr bestehen, das heißt suspendiert sind.

Dies hat der Kläger der Beklagten dadurch kundgetan, daß er beim Arbeitsamt Arbeitslosengeld beantragt hat. Daraus wurde auch für die Beklagte ersichtlich, daß er seine "Beschäftigung" bei ihr wegen seiner Erkrankung als beendet ansah, damit er Arbeitslosengeld beziehen könne. Dies konnte die Beklagte nur so verstehen, daß der Kläger die Absicht hatte, keine Arbeitsleistung mehr für sie zu erbringen und an Stelle einer ihm etwa zustehenden Arbeitsvergütung Arbeitslosengeld zu beziehen. Mit dieser Absicht des Klägers hat sich die Beklagte durch das Ausfüllen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und die Übersendung derselben an den Kläger konkludent einverstanden erklärt.

Dadurch ist es zu einer einvernehmlichen Suspendierung der Hauptpflichten aus dem rechtlich fortbestehenden Arbeitsverhältnis im Jahre 1992 und somit zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses "kraft Vereinbarung" im Sinne des § 13 Ziff. 3 MTV gekommen.

3. Die Tatsache, daß dem Kläger durch die Landesversicherungsanstalt Oldenburg/Bremen am 5. Februar 1992 rückwirkend ab dem 1. Juli 1991 eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit bewilligt worden ist, ändert am Fortbestand dieser konkludenten Ruhensvereinbarung nichts.



Die Gewährung der Erwerbsunfähigkeitsrente führt - wie bereits dargelegt - für sich alleine nicht zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes. Zum Zeitpunkt der Bewilligung der Erwerbsunfähigkeitsrente am 5. Februar 1992 lag aber bereits eine Vereinbarung der Parteien über ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses vor. Diese Ruhensvereinbarung wurde durch die Bewilligung der Erwerbsunfähigkeitsrente nicht berührt, weil es nach wie vor dabei bleiben sollte, daß der Kläger - solange er anderweitige sozialversicherungsrechtliche Leistungen bezog - nicht zur Arbeitsleistung und die Beklagte nicht zur Vergütungszahlung verpflichtet sein sollte. Nach dem Willen der Parteien war es nämlich ohne Bedeutung, ob diese Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld während der Arbeitsunfähigkeit des Klägers oder wegen des Bezuges einer Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgt.

4. Dem Kläger steht daher die geforderte Jahressonderzuwendung für 1992 nicht zu. Die Klage war demzufolge unter Aufhebung bzw. Abänderung der Urteile der Vorinstanzen abzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Brose

J. Wingefeld



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





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)