

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVG §§ 1,4; Rahmentarifvertrag für die technischen
und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (RTV) vom
14. Juni 1971 § 7

Leitsatz:

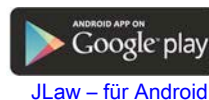
Die hinterbliebene Ehefrau eines verstorbenen An-
gestellten (Ingenieur) des Baugewerbes hat nach
mehr als fünfjähriger ununterbrochener Betriebs-
zugehörigkeit des Angestellten grundsätzlich auch
dann Anspruch auf Zahlung von drei Monatsgehältern
(sog. Gnadengehalt), wenn der Angestellte Selbst-
mord begangen hat.

Aktenzeichen: 4 AZR 205/74

Urteil des BAG vom 12. Februar 1975 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 205/74
8 Sa 62/74 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
12. Februar 1975

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Schmidt für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. März 1974 - 8 Sa 62/74 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Ehemann der Klägerin war ununterbrochen länger als fünf Jahre als Ingenieur Angestellter der Beklagten. Für das Arbeitsverhältnis galten die Vorschriften des Rahmentarifvertrages für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 14. Juni 1971 (RTV). Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 3150,-- DM. Am 29. April 1973 nahm sich der Ehemann der Klägerin das Leben. Die Klägerin ist Alleinerbin des Verstorbenen. Sie hatte bis zuletzt mit ihrem Mann in ehelicher Gemeinschaft gelebt.

Unter Berufung auf § 7 Nr. 2.3 RTV hat die Klägerin mit Schreiben vom 3. Mai 1973 Bezahlung von drei Monatsgehältern verlangt. Da die Beklagte dieses Schreiben nicht beantwortete, hat die Klägerin ihren Anspruch mit ihrer Klage vom 10. Juli 1973 gerichtlich weiterverfolgt. Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 9450,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Zustellung der Klage zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die in § 7 RTV festgelegte Zahlung eines Gnadengehaltes sei ein Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Scheide der Angestellte durch Selbstmord aus dem Leben, könne es nicht gerechtfertigt sein, der Witwe ein Gehalt nach § 7 RTV fortzuzahlen; vielmehr müßten die Grundsätze des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 1972 - 5 AZR 301/72 - (AP Nr. 25 zu § 1 LohnFG) entsprechend auch auf diesen Fall angewendet werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

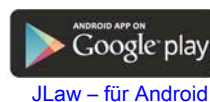
Die Revision ist unbegründet.

Zutreffend haben beide Vorinstanzen angenommen, daß der Klägerin der Anspruch auf Zahlung von drei Monatsgehältern

- 3 -



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



nach § 7 RTV zusteht. Diese Bestimmung hat in den hier in Betracht kommenden Ziffern folgenden Wortlaut:

"§ 7 Gehaltszahlung im Todesfall

1. Stirbt ein Angestellter, so ist sein Gehalt vom Todestag bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wenn ihm im Sterbemonat noch Ansprüche auf Gehalt oder Zuschuß nach § 5 Nr. 2 zustanden.
2. Über die Bestimmungen der Nr. 1 hinaus sind zu zahlen:
 - 2.1 nach mehr als einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Monatsgehalt;
 - 2.2 nach mehr als dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zwei Monatsgehälter;
 - 2.3 nach mehr als fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit drei Monatsgehälter.
3. Bei der Berechnung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Nr. 2 wird die Dauer früherer Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn die frühere Betriebszugehörigkeit durch Umstände unterbrochen wurde, die der Angestellte nicht zu vertreten hatte. Dabei werden aber die jeweiligen Unterbrechungszeiträume nicht mitgezählt.
4. Stirbt ein Angestellter an den Folgen eines Arbeitsunfalles, so sind ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus zwei Monatsgehälter zu zahlen, nach mehr als fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit drei Monatsgehälter.
5. Anspruchsberechtigt sind nur der hinterbliebene Ehegatte, sofern beim Tode eheliche Gemeinschaft bestand, anderenfalls die Kinder und sonstige Unterhaltsberechtigten, die der Verstorbene überwiegend unterhalten hat."

Schon der Wortlaut dieser Vorschrift läßt erkennen, daß der Anspruch der Klägerin auf ein sog. Gnadengehalt allein davon abhängt, daß ihr Ehemann verstorben ist und die Ursache seines Todes nach der tariflichen Vorschrift unerheblich ist. Da die sonstigen Voraussetzungen der ehelichen Gemeinschaft und der mehr als 5-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit un-



- 4 -

streitig sind, wendet sich die Beklagte gegen den Anspruch auf Zahlung von drei Monatsgehältern allein mit der Begründung, daß dieser Anspruch deshalb entfalle, weil der Ehemann der Klägerin sich selbst das Leben genommen habe. Diese Ansicht ist irrig.

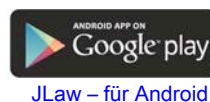
Die Tatsache, daß sich der Ehemann der Klägerin selbst das Leben genommen hat, berührt für sich allein den Anspruch der Klägerin nämlich nicht, zumal die Beklagte nicht bestritten hat, daß der Ehemann der Klägerin unter krankhaften depressiven Verstimmungen gelitten hat. Davon abgesehen kommt es nach § 7 RTV auf ein Verhalten, das dem Angestellten im Zusammenhang mit seinem Tod vorgeworfen werden könnte, hier überhaupt nicht an. Zutreffend weist schon das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß für andere Fälle der Tarifvertrag genau unterscheidet, ob Umstände eingetreten sind, die der Angestellte zu vertreten hatte oder nicht. In den Fällen des § 5 Nr. 6; § 7 Nr. 3; § 8 Nr. 5.14, 6.2, 9.2; § 9 Nr. 2.2; § 10 Nr. 2.2 und § 11 Nr. 5.3 werden z.B. die Fälle genau gekennzeichnet, in denen Rechtsminderungen dann eintreten, wenn dem Angestellten sein Verhalten zuzurechnen ist. An einer solchen Voraussetzung fehlt es in § 7 Nr. 1 und 2 RTV.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich eine andere Auslegung der Tarifvorschrift auch nicht daraus, daß der Anspruch auf die Auszahlung von drei Monatsgehältern als sog. Gnadengehalt zugleich auch ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis und im weiteren Sinne auch ein Anspruch aus der konkretisierten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist. Zwar ist richtig, daß mit dem erhöhten Gnadengehalt von drei Monatsgehältern nach mehr als fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auch die Betriebstreue belohnt werden soll. Diese Voraussetzung hat aber der Ehemann der Klägerin erbracht, als er aus dem Leben schied. Die Beklagte kann demgegenüber nicht einwenden, daß der Ehemann der Klägerin mit seinem Selbstmord seinerseits seine Treuepflicht gebrochen habe und deshalb, weil er von sich aus die Betriebszugehörigkeit beendet habe, nunmehr

- 5 -



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



- 5 -

kein Anspruch mehr auf Gnadengehalt für die Klägerin bestehen könne. Auf diese Weise würde nämlich wiederum nicht an die Dauer der Betriebszugehörigkeit, sondern an die Art ihrer **Beendigung** angeknüpft und entgegen der tariflichen Bestimmung geprüft, ob diese Beendigung vorwerfbar ist oder nicht. Eine solche Prüfung soll aber nach der tariflichen Vorschrift gerade nicht vorgenommen werden.

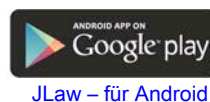
Demgegenüber kann sich die Beklagte auch nicht auf unzulässige Rechtsausübung oder Verwirkung berufen und dazu etwa die Entscheidung des Fünften Senats vom 7. Dezember 1972 (AP Nr. 25 zu § 1 LohnFG) heranziehen. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung wird nämlich nur dann gewährt, wenn der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, "ohne daß ihn ein Verschulden trifft". Hier wird also im Gegensatz zur Regelung des § 7 RTV entscheidend darauf abgestellt, ob der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden erkrankt ist oder nicht, wobei auch ein Verschulden gegen sich selbst als Fall der unzulässigen Rechtsausübung i.S. von § 242 BGB von dieser gesetzlichen Regelung mitumfaßt wird. Aufgrund der Tatsache, daß sich der Ehemann der Klägerin angesichts der nicht bestrittenen krankhaften depressiven Verstimmungen das Leben nahm, kann diesem der Selbstmord als ein derartiges Verschulden gegen sich selbst nicht zugerechnet werden, abgesehen davon, daß nach § 7 RTV ohnehin darauf nicht abzustellen ist.

Im übrigen ist der Anspruch auf Zahlung des Sterbegeldes nicht nur aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herzu-leiten, sondern hat auch Entgeltcharakter. Nach dem Sinn und Zweck von § 7 RTV soll nämlich den Hinterbliebenen für einen gewissen Übergangszeitraum die Umstellung der Lebensführung erleichtert werden; außerdem soll diese Fortzahlung des Entgelts dazu beitragen, die entstehenden besonderen Unkosten, insbesondere die Bestattungskosten, teilweise abzudecken. Das ergibt sich vor allem daraus, daß nur die Ehegattenanspruchsberechtigt sind, die beim Tode des Angestellten mit diesem in ehelicher Gemeinschaft lebten, sowie diejenigen Kinder und Unterhaltsberechtigten, die vom Verstorbenen überwiegend unterhalten wurden. Auch die Staffelung der Anspruchs-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

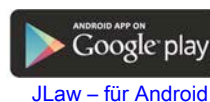
höhe nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit läßt erkennen, daß Entgeltcharakter anzunehmen ist und infolgedessen der Selbstmord des Ehemannes der Klägerin jedenfalls nicht als Treuwidrigkeit angesehen werden kann. In keinem Fall liegt aber in der Tatsache, daß sich der Ehemann der Klägerin selbst das Leben nahm, eine gegen die Beklagte gerichtete Treuwidrigkeit vor, die der Klägerin entgegengehalten werden könnte,

Der Anspruch auf Zahlung von drei Monatsgehältern steht auch der Klägerin unmittelbar zu, da sie nach § 7 RTV selbst begünstigt und anspruchsberechtigt ist. Zwar ist die Klägerin selbst nicht tarifgebunden und hat auch nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden. Trotzdem werden hier nicht tarifvertraglich Rechte und Pflichten zwischen Personen begründet, die weder in einem Arbeitsverhältnis stehen noch ohne Tarifbindung sind; vielmehr werden hier tarifvertraglich Auswirkungen des Arbeitsverhältnisses für die Zeit nach dessen Beendigung zugunsten Dritter geregelt. Ebenso wie im Arbeitsvertragsrecht auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages noch bestimmte Rechte und Pflichten weiterbestehen und wie Zeugnispflichten, Schweigepflichten usw. sowohl gesetzlich als auch vertraglich näher geregelt werden können, sind auch die Tarifvertragsparteien befugt, Rechte und Pflichten für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Auswirkungen des Arbeitsverhältnisses festzulegen. Diese Inhaltsnormen des Arbeitsverhältnisses, auf das der Tarifvertrag einwirkt, können dann auch bestimmen, daß Dritte, wie hier die Ehefrau des Angestellten, berechtigt sein sollen und ihnen dieser Anspruch aus dem so normierten Arbeitsverhältnis als eigenes Recht zusteht (vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke TVG § 1, Anm. 140; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1967, Band II, Seite 255 f.). Auf diese Weise wird nicht der Tarifvertrag und die Bindung an ihn auf nicht tarifgebundene Personen erstreckt, sondern nur ein Dritter tariflich begünstigt. Der Rechtsgrund dieses Anspruches liegt nach wie vor in dem normativ vom Tarifvertrag beherrschten, inzwischen beendeten Arbeitsverhältnis, so daß nichts anderes vorliegt als

- 7 -



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



- 7 -

eine über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinauswirkende
Regelung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Beklagten
und dem Ehemann der Klägerin.

Da die Klägerin den Anspruch nach § 14 RTV rechtzeitig
schriftlich und rechtzeitig auch gerichtlich geltend gemacht
hat und somit die Ausschlußfristen gewahrt worden sind,
war die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge des § 97
Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann Dr. Feller Dr. Neumann
Steingen Schmidt

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)