

Aktenzeichen: 5 AZR 1080/79

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 19. Mai 1982

- 5 AZR 1080/79 -

I. Arbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 5. Dezember 1978

- 14 Ca 83/78 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 20. Juni 1979

- 5 Sa 24/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kürzung der Zuwendung bei krankheitsbedingten Fehlzeiten

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; TVG § 1 Auslegung; Tarifvertrag
über betriebliche Sonderzahlungen im Bereich der Hei-
zungs- und Klimatechnik in Hamburg vom 13. Januar 1972
§ 2 Ziff. 5

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](#)

5 AZR 1080/79

5 Sa 24/79 Hamburg

Verkündet am
19. Mai 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Nitsche für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Juni 1979 - 5 Sa 24/79 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 5. Dezember 1978 - 14 Ca 83/78 - abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 332,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus errechnenden Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1977 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1955 im Betrieb der Beklagten als Heizungsmonteur beschäftigt. Er verlangt von der Beklagten für das Jahr 1977 eine volle Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen im Bereich der Heizungs- und Klimatechnik vom 13. Januar 1972 in Höhe von 854,-- DM brutto. Die Beklagte hat dem Kläger nur eine anteilige Sonderzahlung in Höhe von 522,-- DM brutto gewährt, weil der Kläger 1976/1977 wegen einer Fortsetzungserkrankung mehrfach arbeitsunfähig war, und zwar vom 2. November bis 5. Dezember 1976, vom 14. bis 17. Februar 1977, vom 4. bis 22. April 1977 und ab 8. Juli 1977 bis 14. Februar 1978. Am 8. Juli 1977 wurde der Kläger deshalb von der Beklagten bei der AOK abgemeldet.

§ 2 des Tarifvertrages lautet - soweit es hier interessiert - wie folgt:

- "1. Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.
2.
3.
4.
5. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes (ausgenommen Mutterschutzgesetz) oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Sonderzahlungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Sonderzahlung."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe Anspruch auf die Sonderzahlung in voller Höhe, weil das Arbeitsverhältnis im Jahr 1977 nicht geruht habe. Arbeitsunfähigkeit stelle auch nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist kein "Ruhen des Arbeitsverhältnisses" im Sinne von § 2 Ziff. 5 des Tarifvertrages dar. Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 332,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus errechnenden Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1977 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe ab 8. Juli 1977 im Sinne von § 2 Ziff. 5 des Tarifvertrages geruht, so daß der Kläger nur Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung habe. Die Sonderzahlung stelle eine Gegenleistung für die in der Vergangenheit geleistete Arbeit dar und werde nicht für die lediglich rechtliche Zugehörigkeit zum Betrieb gezahlt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landes-arbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat trotz seiner zeitweisen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Jahre 1977 Anspruch auf die volle Sonderzahlung.

1. Der Kläger erfüllt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Bestand seines Arbeitsverhältnisses her die Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine volle Sonderzahlung nach § 2 Ziff. 1 des Tarifvertrages: Er stand am Auszahlungstag und während des ganzen Kalenderjahres 1977 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis bei der Beklagten. Streitig ist allein, ob der Kläger deshalb nur eine Teilleistung beanspruchen kann, weil sein Arbeitsverhältnis während der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit im Sinne von § 2 Ziff. 5 TV geruht hat. Die Beklagte und die Vorinstanzen haben angenommen, ein Arbeitsverhältnis ruhe auch dann im Sinne dieser Vorschrift, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist und keine Lohnfortzahlung mehr erhält, weil die entsprechende Leistungsdauer abgelaufen ist.

Diese Auslegung des Tarifvertrages greift die Revision zu Recht an.

2. a) Die Frage, ob krankheitsbedingte Fehlzeiten den Anspruch auf die Sonderzahlung mindern oder ausschließen, ist im Tarifvertrag nicht ausdrücklich geregelt. Allein



- 4 -

ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes oder Vereinbarung berührt den Anspruch. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit führen jedoch nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses.

b) Der Begriff "Ruhen des Arbeitsverhältnisses" hat im Arbeitsrecht einen bestimmten Inhalt. Danach ruht ein Arbeitsverhältnis, wenn die Hauptpflichten, Arbeits- und Lohnzahlungspflicht, für eine längere, oft unbestimmte Zeit ausgesetzt werden, die durch den Arbeitsvertrag begründeten rechtlichen Beziehungen der Parteien aber aufrechterhalten bleiben und die Betriebszugehörigkeit als fortbestehend gilt (Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1. Bd., S. 683 f.). Ebenso hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt ausgesprochen, ein einverständlich in ein ruhendes Arbeitsverhältnis umgestaltetes Arbeitsverhältnis sei ein Vertragsverhältnis eigener Art; es könne zu einem vollwirksamen Arbeitsverhältnis nur durch Einigung beider Vertragsparteien umgewandelt werden (BAG 14, 343, 346 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Ruhen des Arbeitsverhältnisses; BAG 7, 207, 211 = AP Nr. 3 zu § 7 AltbankenG Berlin).

Kraft Gesetzes ruht ein Arbeitsverhältnis während einer Eignungsübung oder des Wehrdienstes (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 Eignungsübungsgesetz, § 1 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz). Fälle vereinbarten Ruhens können bei einem unbezahlten Sonderurlaub gegeben sein (vgl. auch Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 180 Anm. 30).

c) Geht man von diesem Begriff des Ruhens des Arbeitsverhältnisses aus, dann läßt sich hierunter die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit nicht einordnen. Für die Zeit, für die dem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer noch Lohnfortzahlungsansprüche zustehen, will auch die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht als ruhend ansehen. Der Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht stellt aber kein geeignetes Kriterium dar, um ein ruhendes von einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis zu unterscheiden. Die

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

- 5 -



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



Arbeitsunfähigkeit befreit den Arbeitnehmer nur von seinen Dienstleistungspflichten, ob der Arbeitgeber auch von seiner Vergütungspflicht befreit wird, bestimmt sich dagegen nach Gesetz, Tarifvertrag oder einzelvertraglicher Absprache. Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses mit den vorstehend genannten Folgerungen tritt dagegen nicht ein.

Hinzu kommt, daß nach § 2 Ziff. 5 TV dessen Auswirkungen allein bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes oder Vereinbarung eintreten sollen. Eine gesetzliche Regelung, die bei Arbeitsunfähigkeit ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses bewirkt, besteht nicht. Vertragliche Vereinbarungen der Parteien liegen ebenfalls nicht vor (ebenso zu einer gleichlautenden tariflichen Regelung schon die Entscheidung des Senats vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation, in der die dortige Arbeitsunfähigkeit ebenfalls nicht als Ruhen gewertet wurde).

3.a) Das Landesarbeitsgericht hat den Tarifvertrag vom 17. Dezember 1971 zwischen der IG Metall und dem Verband der Metallindustriellen Hamburgs und Umgebung e. V. bei der Auslegung des § 2 Abs. 5 des im vorliegenden Fall anzuwendenden Tarifvertrages vom 13. Januar 1972 mit berücksichtigt und angenommen, die letztgenannte Vorschrift sei dahin auszulegen, daß auch längere Arbeitsunfähigkeit wie ein "Ruhen des Arbeitsverhältnisses" zu behandeln sei. In jenem Tarifvertrag sei nämlich in einer Protokollnotiz ausdrücklich festgehalten, daß Arbeitnehmerinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, sowie erkrankte Arbeitnehmer nicht von der dort im übrigen gleichlautenden Ruhensvorschrift erfaßt würden. Weil es sich um Tarifverträge aus dem gleichen örtlichen Geltungsbereich, wenn auch auf Arbeitgeberseite mit einem anderen Verband, handele, müsse für den hier zu betrachtenden Tarifvertrag angenommen werden, daß Krankheit wie Ruhen des Arbeitsverhältnisses behandelt werden sollte, weil eine entgegenstehende Regelung fehle.



- 6 -

Diese Auslegung ist schon deshalb rechtsfehlerhaft, weil der entsprechende angebliche Wille der Tarifvertragsparteien, der auch nur durch einen Rückschluß ermittelt werden könnte, in dem Wortlaut des Tarifvertrages vom 13. Januar 1972 keinen erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAG Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - = AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung, zu 1 der Gründe). Deshalb kommt es für die Auslegung des hier zu beurteilenden Tarifvertrages nicht darauf an, ob die Tarifvertragsparteien die gleiche oder eine andere Regelung treffen wollten, wie in dem zum Vergleich herangezogenen Tarifvertrag vom 17. Dezember 1971.

Dr. Thomas

Richter Dr. Heither
ist durch Urlaub an
der Unterschrift
verhindert.

Schneider

Dr. Thomas

Nitsche

Dr. Gundelach

