

Aktenzeichen: 6 AZR 52/89

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 7. Juni 1990
- 6 AZR 52/89 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 15. Juni 1988
- 2 Ca 3062/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 3. November 1988
- 10 Sa 1265/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Erwerbsunfähigkeit und Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Gesetz: Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles
eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall-, Elektro-
und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom
30. Oktober 1976 nach dem Stand vom 3. Juli 1984 § 2; BGB
§§ 133, 157

Leitsätze:

1. Die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit führt nicht ohne weiteres zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 2 Nr 6 des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. Oktober 1976 nach dem Stand vom 3. Juli 1984.
2. Der Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit kann Anlaß für eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien sein, das Arbeitsverhältnis für die Dauer des Bezugs ruhen zu lassen. Eine solche Ruhensvereinbarung kann auch konkludent geschlossen werden.
3. Ist der Arbeitnehmer gleichzeitig andauernd arbeitsunfähig erkrankt, kann aus der Einstellung von Arbeit und Entgeltleistung ohne weitere ausdrückliche oder konkludente Erklärungen der Parteien nicht auf eine Ruhensvereinbarung geschlossen werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 52/89

10 Sa 1265/88 Hamm

Verkündet am
7. Juni 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juni 1990 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs



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



und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Ostkamp und Hilgenberg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. November 1988 - 10 Sa 1265/88 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 eine tarifliche Jahressonderzahlung für das Jahr 1987.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1977 zu einem Brutto-
lohn von zuletzt 3.000,-- DM beschäftigt. Auf das Arbeitsverhält-
nis der Parteien findet der Tarifvertrag über die tarifliche Ab-
sicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-,
Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfa-
lens vom 30. Oktober 1976 (TV 13. ME) nach dem Stand vom 3. Juli
1984 Anwendung. Darin ist u.a. bestimmt:

" § 2
Voraussetzung und Höhe der Leistung

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem

Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

...

6. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung."

Protokollnotiz zu § 2 Ziff. 6

"Es besteht Einigkeit darüber, daß Anspruchsberechtigte, die unter das Mutterschutzgesetz fallen und erkrankte Anspruchsberechtigte nicht von § 2 Ziff. 6 Abs. 1 erfaßt werden."

Der Kläger war seit dem 9. Oktober 1984 arbeitsunfähig erkrankt. Unter den Parteien ist streitig, ob die Krankheit das ganze Jahr 1987 angehalten hat.

Der Kläger erhielt auf seinen Antrag mit Bescheid der Landesversicherungsanstalt Württemberg vom 22. Oktober 1986 ab April 1986 zunächst bis zum 31. März 1988 eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, die auf seinen Antrag vom 7. Januar 1988 mit Bescheid vom 21. Januar 1988 bis zum 31. März 1990 verlängert wurde. Der Kläger hat in diesem Zeitraum weder gearbeitet noch Arbeitsentgelt erhalten. Die Beklagte zahlte ihm allerdings für das Jahr 1986 die Sonderzahlung, nicht jedoch für das Jahr 1987.

Der Kläger hat gemeint, er habe Anspruch auf die Sonderzahlung, weil sein Arbeitsverhältnis nicht kraft Gesetzes oder Ver-



einbarung geruht habe.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Anspruch des Klägers auf betriebliche Sonderzahlung 1987 ordnungsgemäß abzurechnen und den sich daraus ergebenden Nettobetrag nebst 4 % Zinsen ab Klagezustellung an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe im Sinne der tariflichen Vorschrift geruht.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte 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 ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe kraft Vereinbarung geruht. Ein Ruhenstatbestand sei in den Fällen gegeben, in denen das Arbeitsverhältnis rechtlich bestehe, aber von keiner der Parteien mehr praktiziert werde und keine der Parteien die vertraglichen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis erfüllen müsse. Hierzu gehöre auf seiten des Arbeitnehmers die Befreiung von jeglicher Arbeitspflicht und auf



seiten des Arbeitgebers die Befreiung von der Beschäftigungs- und der Entgeltzahlungspflicht. Wenn die Arbeitsvertragsparteien einen solchen Zustand völliger Suspendierung wollten, könne nicht über den Umweg einer formalen Ausdeutung des Begriffs des Ruhens eine Lohnzahlungspflicht auf seiten des Arbeitgebers wieder entstehen. Da keine anderen Faktoren auf das Arbeitsverhältnis einwirkten als das Gesetz oder der Parteiwille, könne ein solches vollständiges Dispensieren der beiderseitigen Rechte und Pflichten, wenn es nicht auf Gesetz beruhe, nur vertraglich bewirkt sein. Die Vertragsparteien hätten dies auch so verstanden. Das folge aus dem Umstand, daß bislang in Fällen der befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente die metallverarbeitenden Betriebe, die unter den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, die jetzt vom Kläger vertretene Auffassung nie praktiziert hätten. Das sei gerichtsbekannt. Diese praktizierte Auslegung durch die beteiligten Berufskreise könne nicht übergangen werden. Auch das Argument des Klägers, er sei zur Zeit erkrankt und falle somit unter die Protokollnotiz, überzeuge nicht. Es könne keinen Unterschied machen, ob im Fall des Ruhens infolge einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit der Arbeitnehmer außerdem erkrankt sei oder nicht. Es sei befremdlich, wenn einem nicht erkrankten, aber erwerbsunfähigen Arbeitnehmer eines Betriebes im Falle des Ruhens keine Sonderzahlung zustände, während für ihn ab dem Zeitpunkt und nur für den betreffenden Zeitraum einer Erkrankung ein Anspruch aufleben könnte. Es sei in der gerichtlichen Praxis nicht bekannt geworden, daß im Falle einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit etwa der Arbeitnehmer seine Krankheiten nachweisen müßte, um eine Sonderzahlung zu erhalten. Auch insofern zeige die tatsäch-

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



liche Handhabung die Unhaltbarkeit der klägerischen Auffassung. Es brauche daher nicht nachgeprüft zu werden, ob der Kläger, was er in zweiter Instanz - und insofern von der Beklagten als verspätet gerügt - vortrage, im Jahre 1987 arbeitsunfähig krank gewesen zu sein.

II. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand.

1. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen des § 2 Nr. 1 TV 13. ME. Er ist deshalb grundsätzlich anspruchsberechtigt.

2. Der Senat vermag nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entscheiden, ob der Kläger die anspruchsausschließenden Voraussetzungen des § 2 Nr. 6 TV 13. ME erfüllt oder nicht. Es kann nicht abschließend beurteilt werden, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Gesetzes oder Vereinbarung geruht hat.

a) Die vom Kläger behauptete Erkrankung führt nach der Rechtsprechung des Senats nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses (Urteil vom 7. September 1989 - 6 AZR 637/88 - EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 64; BAG Urteile vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 1080/79 - und vom 3. Juni 1987 - 5 AZR 153/86 -, beide nicht veröffentlicht). Dieser Rechtslage wird die Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 TV 13. ME gerecht, indem sie deklaratorisch - nicht konstitutiv - Erkrankten den Anspruch auf die Jahressonderzahlung beläßt (BAG Urteil vom 3. Juni 1987 - 5 AZR 153/86 -).



b) Die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit führt nicht in jedem Fall zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Der Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente ist nicht dem Fall einer Erkrankung gleichzusetzen. Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, und Erwerbsunfähigkeit sind nicht identisch. Arbeitsunfähigkeit ist ein Begriff aus dem Recht der Krankenversicherung und dem Recht der Lohn- und Gehaltsfortzahlung. Arbeitsunfähig im Sinne der §§ 44 ff. SGB V ist, wer weder die bisher ausgeübte noch eine ähnlich geartete Erwerbstätigkeit ausüben kann (BSGE 53, 22). Arbeitsunfähig im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes ist der Arbeiter, der die nach dem Inhalt seines Arbeitsverhältnisses obliegende Tätigkeit entweder überhaupt nicht oder nur unter der Gefahr, in absehbarer Zeit seinen Zustand zu verschlechtern, verrichten kann (BAGE 48, 1 = AP Nr. 62 zu § 1 LohnFG; Marienhagen, LohnFG, Stand September 1988, § 1 Rz 15; Schmatz/Fischwasser, Vergütung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Mutterschaft, 6. Aufl., Stand November 1989, § 1 LohnFG Rz 46). Demgegenüber gehört die Erwerbsunfähigkeit dem Rentenversicherungsrecht an. Sie ist gesetzlich in § 1247 Abs. 2 RVO definiert. Erwerbsunfähig ist der Versicherte, der infolge von Krankheit oder anderen Gebrechen oder von Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf nicht absehbare Zeit eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit nicht mehr ausüben oder nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte durch Erwerbstätigkeit erzielen kann. Die Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeit sind schon erfüllt, wenn eine Erwerbstätigkeit nur noch in dem im Gesetz beschriebenen Maße ausgeübt werden kann. Der sozialversicherte Arbeitnehmer, der erwerbsunfähig ist, muß also nicht arbeitsunfähig



erkrankt sein. Mag auch in den meisten Fällen die Erwerbsunfähigkeit auf einer Krankheit beruhen, die zugleich zur Arbeitsunfähigkeit führt, so kann doch eine Gleichung Erwerbsunfähigkeit = Arbeitsunfähigkeit nicht aufgestellt werden (BAGE 52, 67 = AP Nr. 26 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Demnach kann bei Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit anders als bei durch Erkrankung bedingter Arbeitsunfähigkeit durchaus ein Ruhenstatbestand vorliegen.

c) Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses tritt bei Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente aber nicht kraft Gesetzes ein. Die Bewilligung der Erwerbsunfähigkeitsrente durch den Rentenversicherungsträger hat zunächst keinerlei Auswirkungen auf die zivilrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ebensowenig wie der Bewilligungsbescheid den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses berührt, führt er zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Der sozialrechtliche Tatbestand bedarf der arbeitsrechtlichen Transformation. Im Bereich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschieht das entweder durch eine Kündigungs-erklärung oder durch eine Beendigungsvorschrift in einem Tarifvertrag (vgl. dazu BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Um den Ruhenstatbestand (Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten und Fortbestand der Nebenpflichten) zu erreichen, bedarf es regelmäßig der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis nicht zu kündigen, sondern in seinem Rahmen unter gleichzeitiger Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten fortbestehen zu lassen. Eine solche Vereinbarung kann auch konkludent

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



geschlossen werden, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, z.B. durch übereinstimmendes Handeln der Parteien, indem der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz fernbleibt und der Arbeitgeber die Arbeitsentgeltzahlungen einstellt, beide aber von der fortdauernden Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb des Arbeitgebers ausgehen. Aus der tatsächlichen Einstellung der wechselseitigen Hauptpflichten auf ein vereinbartes Ruhen des Arbeitsverhältnisses der Parteien zu schließen, ist aber dann nicht ohne weiteres statthaft, wenn der Arbeitnehmer nicht nur erwerbsunfähig, sondern auch arbeitsunfähig krank ist. Die Einstellung der Arbeit einerseits und der Zahlung des Entgelts andererseits kann in diesem Fall auch darauf beruhen, daß sich der Arbeitnehmer stets krank gemeldet und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt hat und der gesetzliche Fortzahlungszeitraum abgelaufen war. Ist das Verhalten der Parteien oder auch nur einer Partei auf die Einhaltung dieses rechtlichen Rahmens zu deuten, so fehlt es an einer Ruhensvereinbarung.

3. Das hat das Landesarbeitsgericht übersehen. Es geht unter Berufung auf nicht näher erläuterte gerichtsbekannte Tatsachen davon aus, die Verhaltensweisen der Parteien enthielten den Erklärungswert "Ruhen des Arbeitsverhältnisses", ohne den keineswegs verspäteten Vortrag des Klägers über seine fortdauernde Erkrankung und den damit möglichen Erklärungswert seines Verhaltens zu beachten. Auf diesem von der Revision ordnungsgemäß gerügten Verfahrensfehler nach § 286 ZPO beruht das Urteil. Denn hätte das Landesarbeitsgericht den Vortrag beachtet, hätte es ihn gegebenenfalls nach weiterer Sachaufklärung bewerten müssen und zu an-



deren Schlußfolgerungen kommen können. Das wird das Landesarbeitsgericht in der erneuten Berufungsverhandlung nachzuholen haben. Es wird den Parteien Gelegenheit zu geben haben, ihren Vortrag insbesondere zu den Krankmeldungen des Klägers und zur wiederholten Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu ergänzen. Sollte das Landesarbeitsgericht eine Entscheidung erneut auf die Offenkundigkeit einer Tatsache im Sinne des § 291 ZPO stützen wollen, wird es den Parteien nicht nur Gelegenheit geben müssen, zur "praktizierten Auslegung des Tarifvertrags durch die beteiligten Berufskreise" vorzutragen, sondern es wird anschließend auch begründet darzulegen haben, woher es seine Kenntnis der gerichtskundigen oder gar allgemeinkundigen Tatsachen gewonnen hat. In diesem Zusammenhang und bei der nach § 286 ZPO notwendigen abschließenden Bewertung aller Umstände des Einzelfalls wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß die Beklagte im Jahr 1986 die Sonderleistung ungeschmälert geleistet hat, obwohl sie nach ihrem Verständnis der Vorschrift zur anteiligen Kürzung berechtigt gewesen wäre. Das Landesarbeitsgericht sollte mit den Parteien ferner erörtern, ob die vom Kläger gewählte Stufenklage zweckmäßig erscheint. Gegebenenfalls erfordert diese Klageart den Erlaß eines Teilurteils.

Dr. Röhsler
zugleich für den in Urlaub
befindlichen Richter Dr. Jobs

Dörner

Ostkamp

Hilgenberg



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

