

Aktenzeichen: 6 AZR 637/88

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 7. September 1989
- 6 AZR 637/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. April 1988
Braunschweig - 2 Ca 933/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Oktober 1988
Niedersachsen - 15 Sa 1019/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tarifl. Sonderzahlung Arbeitsleistung als Voraussetzung

Gesetz: Tarifvertrag über Sonderzahlungen in der niedersächsischen
Metallindustrie vom 18. Juli 1984 § 2 Abs. 1 und Abs. 5

Leitsatz:

Ein Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung nach § 2 Abs 1 des Tarifvertrags über Sonderzahlungen in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 besteht nur, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine nicht ganz unerhebliche Arbeitsleistung erbracht hat. Soweit keine weiteren Anhaltspunkte gegeben sind, ist bei einer zweiwöchigen Tätigkeit von einer nicht mehr ganz unerheblichen Arbeitsleistung auszugehen (Bestätigung der Entscheidung des Fünften Senats vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - AP Nr 92 zu § 611 BGB Gratifikation).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 637/88

15 Sa 1019/88 Niedersachsen

Verkündet am
7. September 1989

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Marx und Dr. Gehringer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. Oktober 1988 - 15 Sa 1019/88 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 20. April 1988 - 2 Ca 933/88 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kläger haben die Kosten der Berufung und der Revision als Gesamtschuldner zu tragen.

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 Sonderzahlung.

Der Erblasser, der Ehemann bzw. Vater der jetzigen Kläger, war bei der Beklagten seit 1975 als Arbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der niedersächsischen Metallindustrie Anwendung, darunter neben dem jeweiligen Manteltarifvertrag der Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 18. Juli 1984, gültig ab 1. April 1985 (künftig TV-Sonderzahlungen). Darin ist u.a. bestimmt:

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



"§ 2

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehören, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

Ausgenommen sind die Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

2. Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	20 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	40 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 %

eines Monatsverdienstes bzw. einer Ausbildungsvergütung.

3. Diese Leistungen gelten als Einmalleistungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.
4. Der Berechnung der Leistung sind zugrunde zu legen:

- a) bei Arbeitern
der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. der entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume vor Auszahlung der Leistung, multipliziert mit dem Faktor 166,5.

Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Gesamtverdienst in dem betreffenden Zeitraum, einschließlich Mehrarbeitsvergütung und aller Zuschläge, jedoch ohne Auslösung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld, zusätzliche Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Zahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeits-, Kranken- und Urlaubsstunden.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.

.....



5. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung; ruht das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung. Für Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes tritt eine Minderung des Anspruchs nicht ein.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes ausscheiden, erhalten im Jahr des Ausscheidens die volle Leistung.

§ 3 Zeitpunkt

Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. Er darf nicht nach dem 1. Dezember liegen."

Der Erblasser arbeitete im Jahre 1987 lediglich in der Zeit von Montag, den 5. bis Freitag, den 9. Januar insgesamt 40 Stunden. Er hatte am 2. Januar eine Freischicht und am 12. und 13. Januar Urlaub. Danach war er vom 14. Januar bis 12. Oktober krank. Anschließend nahm er vom 13. Oktober bis 10. November an einer Kur teil. Vom 11. November war er bis in den März 1988 erneut arbeitsunfähig krank.

Die Beklagte verwehrte dem Arbeitnehmer die mit der Novemberabrechnung fällige tarifliche Sonderzahlung, die er mit Schreiben vom 18. Februar 1988 vergeblich anmahnte.

Der Erblasser hat gemeint, er erfülle die tariflichen Voraussetzungen. Seine Krankheit lasse seinen Anspruch entgegen der Rechtsprechung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht entfallen.



Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
1.470,76 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darauf hingewiesen, daß der Arbeitnehmer angesichts seiner geringen Arbeitsleistung im Jahr 1987 keinen Anspruch auf tarifliche Sonderzahlung habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag entsprochen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Erben des während des Revisionsverfahrens verstorbenen Arbeitnehmers die Zurückweisung der Revision beantragen.

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 der angefochtenen Entscheidung und zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Erblasser habe nach den tariflichen Bestimmungen Anspruch auf die innerhalb der manteltarifvertraglichen Ausschlußfrist geltend gemachte Sonderzahlung. Denn er habe die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV-Sonderzahlungen erfüllt. Das Gericht könne sich nicht der vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Auffassung anschließen, im Zwei-



fel sei anzunehmen, daß mit einer Jahressonderzahlung, die von der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit und der Beschäftigungszeit abhängt, mindestens auch im Bezugszeitraum geleistete Arbeit anerkannt und vergütet werden sollte, der Anspruch daher entfalle, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht oder jedenfalls nur in ganz unerheblichem Umfang gearbeitet habe. Sonderzahlungen könnten sowohl vergangene Betriebstreue, zukünftige Betriebstreue als auch im Bezugszeitraum geleistete Arbeit honorigieren. Es sei Sache der Tarifvertragsparteien, wie sie die Jahressonderzahlung ausgestalteten. Die Gerichte für Arbeitssachen seien nicht befugt, die Sonderzahlung von der im Bezugszeitraum geleisteten Arbeit abhängig zu machen, wenn die Tarifvertragsparteien lediglich auf die Betriebstreue abgestellt hätten. Das Bundesarbeitsgericht sei in seinem Urteil vom 18. Januar 1978 (- 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation) betreffend den weitestgehend regelungsidentischen Tarifvertrag über die Sonderzahlung der niedersächsischen Metallindustrie vom 14. Dezember 1971, in der Fassung vom 1. Januar 1974, davon ausgegangen, daß der Tarifvertrag nach seinem Wortlaut lediglich auf die Betriebstreue abstelle. Es habe jedoch als weitere Anspruchsvoraussetzung eine nicht unerhebliche Arbeitsleistung des Klägers im Bezugszeitraum gefordert, ohne daß dafür im Tarifvertragstext ein Anhaltspunkt gegeben sei. Das könne insbesondere nicht aus § 2 Abs. 5 Satz 1 TV-Sonderzahlungen entnommen werden. Mit dieser Ausnahmenvorschrift würden an sich anspruchsberechtigte Arbeitnehmer in ihrem Anspruch beschnitten, wenn ihr Arbeitsverhältnis im Bezugszeitraum ganz oder teilweise geruht habe. Das Arbeitsverhältnis eines arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers ruhe jedoch

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



nicht. Gegen die Auslegung des Bundesarbeitsgerichts spreche weiter, daß dem Tarifwortlaut und der Tarifsystematik nicht zu entnehmen sei, wann eine nicht unerhebliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum gegeben sein solle. Irgendein Anhaltspunkt für eine Zwei-Wochen-Grenze sei nicht gegeben.

II. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Er folgt nach nochmaliger Prüfung der Rechtslage im Ergebnis der Rechtsprechung des bisher für Fragen des Gratifikationsrechts zuständigen Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 19. Mai 1976 - 5 AZR 121/75 - AP Nr. 89 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 685/77 - AP Nr. 93 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 29. August 1979 - 5 AZR 763/78 - AP Nr. 102 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 29. August 1979 - 5 AZR 511/79 - AP Nr. 104 zu § 611 BGB Gratifikation). Danach hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf die tarifliche betriebliche Sonderzahlung nach § 2 des Tarifvertrags über Sonderzahlungen in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984, gültig ab 1. April 1985, wenn er im Bezugsjahr eine nicht mehr ganz unerhebliche Arbeitsleistung erbracht hat. Beim Fehlen anderweitiger Anhaltspunkte kann diese Voraussetzung bei einer Tätigkeit von wenigstens zwei Wochen angenommen werden. Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger nicht.



1. Das Fehlen eines Anspruchs auf die Sonderzahlung folgt allerdings nicht aus § 2 Abs. 5 TV-Sonderzahlungen, wonach anspruchsberechtigte Arbeitnehmer beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses keine Leistung erhalten.

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist und seine arbeitsvertraglichen Pflichten während eines längeren Zeitraums nicht erfüllen kann, ruht nicht (BAG Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 1080/79 -, nicht veröffentlicht; Urteil vom 3. Juni 1987 - 5 AZR 153/86 -, nicht veröffentlicht). Von einem ruhenden Arbeitsverhältnis kann zwar bereits dann gesprochen werden, wenn nur die wechselseitigen Hauptpflichten (Arbeitsleistung und Vergütung) suspendiert sind und somit der jeweilige Gläubiger von seinem Schuldner die Erbringung der Leistung nicht verlangen und nicht durchsetzen kann, während die Nebenpflichten weiterbestehen. Bei der durch Krankheit bedingten Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers liegt jedoch keine durchgehende wechselseitige Suspendierung der Hauptpflichten eines Arbeitsverhältnisses vor. Vielmehr handelt es sich um eine Leistungsstörung im Sinne des Allgemeinen Schuldrechts des Bürgerlichen Gesetzbuches, die abweichend von den bürgerlich-rechtlichen Bestimmungen der §§ 275, 323 BGB teilweise arbeitsrechtlich (§ 1 LohnFG, § 616 BGB, § 63 HGB) und teilweise sozialrechtlich (§§ 44 ff. SGB V) zugunsten des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers gesetzlich gelöst worden ist.



2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt jedoch die Auslegung des § 2 Abs. 1 TV-Sonderzahlungen, daß eine nicht ganz geringfügige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Bezugszeitraum anspruchsbegründende Voraussetzung für die Sonderzahlung ist und die rechtliche Zugehörigkeit des Erblassers zum Betrieb der Beklagten allein nicht ausreicht.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist zuzugestehen, daß der Wortlaut des § 2 Abs. 1 TV-Sonderzahlungen den Anspruch auf betriebliche Sonderzahlung an keine irgendwie geartete Arbeitsleistung knüpft. Das gilt auch für die Bestimmung der Höhe einer Arbeitsleistung, die der Fünfte Senat beim Fehlen anderweitiger Anhaltspunkte mit zwei Wochen festgelegt hat und als Richtlinie für die Praxis verstanden wissen will (Urteil vom 29. August 1979 - 5 AZR 511/79 -, aaO). Der erkennende Senat verhehlt nicht, gegenüber dieser teleologisch ergänzenden Auslegung erhebliche Bedenken zu haben. Das gilt insbesondere für die Festlegung des Mindestarbeitszeitraums, dessen Frist weder in diesem Tarifvertrag noch in einem anderen Tarifvertrag, noch an anderer Stelle der Rechtsordnung im Zusammenhang mit Sonderzahlungen genannt wird. Wenn der Senat dennoch der Rechtsprechung des Fünften Senats folgt, so rechtfertigt sich das aus den nachstehenden Gründen.

b) Der Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 18. Juli 1984 enthält wie seine Vorgänger vom 14. Dezember 1971 und vom 30. Oktober 1976 keinen eindeutigen Hinweis darauf, welchen Zweck die Tarifvertragsparteien der festgelegten Jahressonderzahlung beilegen wollten. Im Zweifelsfall gilt deshalb die Auslegungsregel, daß



eine tarifliche Sondervergütung zumindest auch ein Entgelt für während des Bezugszeitraums in nicht ganz unerheblichem Ausmaß geleistete Arbeit sein soll. Das übersieht das Landesarbeitsgericht, das die Begründung des Fünften Senats in seinem Urteil vom 18. Januar 1978 (AP, aaO) ersichtlich mißverstanden hat. Der Fünfte Senat ist nicht davon ausgegangen, der Tarifvertrag über Sonderzahlungen in der niedersächsischen Metallindustrie stelle nach seinem Wortlaut lediglich auf die Betriebstreue ab. Er hat vielmehr ausgeführt, die Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages hätten den Fall der lang andauernden Krankheit nicht ausdrücklich geregelt und deshalb sei der Tarifvertrag auszulegen. Nur über die teleologische Auslegung (Sinn und Zweck der tariflichen Sonderzahlung) hat der Fünfte Senat überhaupt eine Arbeitsleistung als anspruchsbegründende Voraussetzung angenommen. Dieser Auslegung folgt der erkennende Senat uneingeschränkt. Eine Sonderzahlung, bei der neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Erwartung einer zukünftigen Betriebstreue der Entgeltcharakter für geleistete Dienste festzustellen ist, soll im Zweifel nicht mehr zu leisten sein, wenn jegliche Arbeitsleistung fehlt. Das gilt jedenfalls solange, als die Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag an keiner Stelle zum Ausdruck gebracht haben, daß krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit für den Bestand der Sonderzahlung unschädlich ist (BAG Urteil vom 29. August 1979 - 5 AZR 293/79 - AP Nr. 103 zu § 611 BGB Gratifikation).

c) Das Landesarbeitsgericht hat ferner die Entstehungsgeschichte des zu beurteilenden Tarifvertrages und die zwischenzeitlich nach der Rechtsprechung des Fünften Senats entstandende Tarif-

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



übung übersehen. Eine von der Rechtsprechung des Fünften Senats abweichende Interpretation des § 2 Abs. 1 TV-Sonderzahlungen hätte sich gegebenenfalls gerechtfertigt, wenn nicht die Tarifunterworfenen in der Vergangenheit entsprechend der Rechtsprechung einvernehmlich verfahren wären und vor allen Dingen die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Rechtsprechung des Fünften Senats neue Tarifverträge alten Wortlauts abgeschlossen hätten. Daraus muß der Schluß gezogen werden, die Tarifvertragsparteien wollten die sich aus der Interpretation der bisherigen Tarifbestimmung ergebende Rechtslage festschreiben (so zutreffend LAG Niedersachsen, Urteil vom 3. Februar 1989 - 12 Sa 1513/88 -, nicht veröffentlicht). Das gilt auch für den Fall, daß eine Tarifvertragspartei bei den Tarifverhandlungen eine anderslautende Formulierung verlangt haben sollte, aber nicht durchsetzen konnte. Sie hat letztlich den bisherigen Text akzeptiert und damit gewollt. Steht damit der Wille der Tarifvertragsparteien fest, eine an sich überdenkenswerte Rechtsprechung für diesen Tarifbezirk fortzusetzen, ist es den Gerichten für Arbeitssachen verwehrt, ihre Rechtsprechung gegen die Absichten beider Tarifvertragsparteien zu ändern.

3. Der Erblasser hat im Jahre 1987 auch unter Berücksichtigung einer Freischicht und zweier Urlaubstage weniger als zwei Wochen gearbeitet. Er erfüllt damit die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV-Sonderzahlungen nicht. Anderweitige Umstände des Einzelfalles, die es rechtfertigten, eine geringere Arbeitszeit als die der Richtlinie von zwei Wochen genügen zu lassen, sind von den Parteien nicht vorgetragen. Deshalb erübrigt sich eine Zurückverwei-



sung der Sache, um dem Tatrichter die Möglichkeit zu geben, die besonderen Umstände im Rahmen seines Beurteilungsspielraums abzuwägen. Vielmehr kann der Senat selbst abschließend entscheiden (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dörner

Marx

Dr. Gehringer

