

Bundesarbeitsgericht  
Zehnter Senat

Urteil vom 15. August 2018  
- 10 AZR 419/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:150818.U.10AZR419.17.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 31. August 2016  
- 7 Ca 3580/16 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Teilurteil vom 22. Mai 2017  
- 17 Sa 1327/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Tarifvertragliche Einmalzahlung für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG für das Jahr 2015 - kein Anspruch für Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Entgelt

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 419/17

17 Sa 1327/16

Hessisches

Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. August 2018

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. August 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brüne und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder sowie den ehrenamtlichen Richter Frese und die ehrenamtliche Richterin Fieback für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Teilurteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. Mai 2017 - 17 Sa 1327/16 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 31. August 2016 - 7 Ca 3580/16 - abgeändert, soweit die Beklagte in Ziff. 2 der Urteilsformel verurteilt wurde, an den Kläger 1.258,33 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen. In diesem Umfang wird die Klage abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten in der Revision über die Höhe einer Einmalzahlung für das Jahr 2015. 1
- Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1999 als Flugbegleiter beschäftigt, zuletzt in Vollzeit. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich nach dem Arbeitsvertrag ua. aus den im Unternehmen der Beklagten geltenden Tarifverträgen für den Bereich Kabinenbesetzungen Kontinent in ihrer jeweiligen Fassung. 2
- Der Kläger war im Zeitraum vom 1. Januar bis 1. Juni 2015 arbeitsunfähig erkrankt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat haben die Parteien unstreitig gestellt, dass er in dieser Zeit Krankengeld bezog und keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach dem in diesem Zeitraum geltenden Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal idF vom 1. Januar 2013 (MTV) hatte. 3
- Am 21. Januar 2016 trafen der Arbeitgeberverband Luftverkehr e. V. und die Gewerkschaft UFO eine „Tarifvereinbarung zur Vergütungsrunde 4

2015 - 2016 für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG“  
(TV 21. Januar 2016).

Darin heißt es auszugsweise:

5

**„§ 1 Geltungsbereich**

Diese Tarifvereinbarung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH), die unter den jeweils gültigen Manteltarifvertrag (MTV) für das Kabinenpersonal fallen.

Diese Tarifvereinbarung ist die Grundlage für Anpassungen des Vergütungstarifvertrags Nr. 38 für das Kabinenpersonal der DLH in der Fassung vom 01.01.2013.

**§ 2 Tabellenanhebung**

Mit Wirkung zum 01.01.2016 werden die Tabelleneckwerte (Eingangswert, Endwert und Steigerungsbetrag) des Vergütungstarifvertrags für die Kabinenmitarbeiter der DLH um 2,2 % erhöht.

**§ 3 Einmalzahlung**

- (I) Für das Kalenderjahr 2015 erhalten alle Mitarbeiter des Kabinenpersonals der DLH, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Tarifvereinbarung in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen, eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 3.000,- (dreitausend) brutto. Für Mitarbeiter in Teilzeit erfolgt die Auszahlung pro rata temporis.
- (II) Mitarbeiter, die im Jahr 2015 nicht durchgehend in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis beschäftigt waren, erhalten eine anteilige Auszahlung.

**§ 4 Inkrafttreten und Vereinbarungsdauer**

Die Tarifvereinbarung kann mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende, erstmals zum 30.09.2016 gekündigt werden.“

Die Beklagte berechnete die Einmalzahlung anteilig für den Zeitraum vom 2. Juni bis 31. Dezember 2015 und leistete an den Kläger 1.741,67 Euro brutto mit der Vergütung für März 2016. 6

Am 19. April 2016 unterzeichneten die Tarifvertragsparteien eine „Ergänzungsvereinbarung zur Vergütungsrunde 2015 - 2016 vom 21. Januar 2016“ (Ergänzungsvereinbarung I), die auszugsweise lautet: 7

**„§ 1 Änderung des § 3 Abs. 1**

Die Tarifpartner vereinbarten, dass § 3 Abs. 1 der Tarifvereinbarung zur Vergütungsrunde 2015 - 2016 vom 21. Januar 2016 aufgrund eines redaktionellen Versehens wie folgt geändert wird:

Die Formulierung ‚aktiven Beschäftigungsverhältnis‘ wird durch ‚ungekündigten Beschäftigungsverhältnis‘ ersetzt.

**§ 2 Sonderregelung**

- (I) Im Rahmen weiterer Gespräche zur Tarifvereinbarung zur Vergütungsrunde 2015 - 2016 vom 21. Januar haben sich die Tarifpartner darauf verständigt, dass auch Mitarbeiter des Kabinenpersonals der DLH, die sich am 21.01.2016 in Langzeitkrankheit nach Wegfall des Krankengeldzuschusses, Elternzeit oder unbezahltem Sonderurlaub befinden, in den Genuss der Einmalzahlung kommen können.
- (II) Bei der Berechnung der Höhe der Einmalzahlung ist § 3 Abs. 2 der Tarifvereinbarung zur Vergütungsrunde 2015 - 2016 vom 21. Januar zu beachten.

**§ 3 Inkrafttreten und Vereinbarungsdauer**

Diese Ergänzungsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.“

Entsprechend einer „Einigungsempfehlung“ im Schlichtungsverfahren trafen die Tarifvertragsparteien am 5. Juli 2016 eine weitere „Ergänzungsvereinbarung zur Tarifvereinbarung zur Vergütungsrunde 2015 - 2016“ zugunsten solcher Mitarbeiter, die bereits vor dem 21. Januar 2016 in die Übergangsversorgung gewechselt oder dauerhaft flugdienstuntauglich geworden waren. 8

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe die Einmalzahlung aus § 3 Abs. 1 TV 21. Januar 2016 in voller Höhe zu. Sein Beschäftigungsverhältnis sei auch in der Zeit vom 1. Januar bis 1. Juni 2015 „aktiv“ gewesen. Im Tarifsinn „nicht ... in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis beschäftigt“ gewesen seien nur Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis geruht habe. 9

Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, beantragt, 10

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.258,33 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. März 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, schon die Verwendung des rechtlich nicht definierten Begriffs „aktives Beschäftigungsverhältnis“ mache deutlich, dass die Tarifvertragsparteien nicht nur Ruhenszeiträume außer Betracht gelassen hätten, sondern auf die tatsächliche Arbeitsleistung hätten abstellen wollen. Deshalb erlaube § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 die anteilige Kürzung der Einmalzahlung auch für Zeiten im Kalenderjahr 2015, in denen ein Arbeitnehmer - wie der Kläger - seine Arbeitsleistung nicht erbracht habe, weil er arbeitsunfähig gewesen sei. 11

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit für die Revision von Interesse, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten durch Teilurteil zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiter die Abweisung dieses Teils der Klage. 12

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Klage, die Gegenstand der Revision ist, hat keinen Erfolg. Dem Kläger steht aus § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 21. Januar 2016 kein Differenzanspruch von 1.258,33 Euro brutto für die Zeit vom 1. Januar bis 1. Juni 2015 zu. Das der Klage stattgebende Teilurteil 13

des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO), die Entscheidung des Arbeitsgerichts teilweise abzuändern und die Klage insoweit abzuweisen (§ 563 Abs. 3 ZPO).

- I. Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 TV 21. Januar 2016 nur anteiligen Anspruch auf die Einmalzahlung für den Zeitraum vom 2. Juni bis 31. Dezember 2015 in Höhe von 1.741,67 Euro brutto. Dieser Anspruch ist nach § 362 Abs. 1 BGB durch Erfüllung erloschen. 14
1. Der in § 1 Satz 1 TV 21. Januar 2016 geregelte Geltungsbereich ist eröffnet. Der Kläger ist sog. Mitarbeiter der Beklagten. Aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisung fällt er „unter den jeweils gültigen Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal“. 15
2. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 21. Januar 2016. Mangels anderer Regelung trat die Tarifvereinbarung vom 21. Januar 2016 am selben Tag in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt stand der Kläger unstreitig in einem „aktiven Beschäftigungsverhältnis“ zu der Beklagten. 16
3. Dem Kläger steht die Einmalzahlung nach § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 nur anteilig für den Zeitraum vom 2. Juni bis 31. Dezember 2015 zu. Während der vom 1. Januar bis 1. Juni 2015 andauernden Arbeitsunfähigkeit war er nicht „in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis beschäftigt“. Die Auslegung der Regelung ergibt, dass der Anspruch auf die Einmalzahlung nur in geringerer Höhe entstand, wenn im Jahr 2015 krankheitsbedingte Fehlzeiten auftraten, für die kein Anspruch auf Krankenbezüge nach § 13 MTV bestand. 17
- a) Nach § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 ist Voraussetzung für die nur anteilige Leistung der Einmalzahlung, dass der Mitarbeiter „im Kalenderjahr 2015 nicht durchgehend in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis beschäftigt“ war. Welchen Personenkreis die Tarifvertragsparteien damit gemeint haben, ist allein anhand des Wortlauts der tariflichen Regelung nicht eindeutig zu ermitteln. 18

aa) Bei der Wortverbindung „aktives Beschäftigungsverhältnis“, die die Tarifvertragsparteien gleichermaßen in § 3 Abs. 1 Satz 1 und in § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 verwenden, handelt es sich nicht um einen feststehenden Rechtsbegriff. Da die Tarifvertragsparteien die Bedeutung der Wortkombination nicht erläutert haben, ist vom allgemeinen Verständnis in arbeitsrechtlichen Fachkreisen auszugehen. Danach ist ein Beschäftigungsverhältnis „aktiv“, solange die aus ihm resultierenden beiderseitigen Rechte und Pflichten nicht aufgehoben oder suspendiert sind. Dementsprechend wird die Wortkombination (nicht) „aktives Beschäftigungsverhältnis“ häufig im Zusammenhang mit dem Beginn des Bezugs von betrieblichem Ruhegeld oder Altersrente verwendet (vgl. BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 567/00 - zu B III 1 b der Gründe, BAGE 98, 212; 20. Juli 1993 - 3 AZR 706/92 - zu II der Gründe). Von einem (nicht) „aktiven Beschäftigungsverhältnis“ ist auch die Rede, wenn es um den Bezug von Arbeitslosengeld in einem ruhenden Arbeitsverhältnis geht (LAG Baden-Württemberg 9. Juni 2011 - 6 Sa 109/10 - zu I B 2 a der Gründe; vgl. auch BAG 14. März 2006 - 9 AZR 312/05 - Rn. 27, BAGE 117, 231). Gebräuchlich ist der Begriff ferner bei (Wieder-)Aufnahme der Tätigkeit nach einer Ruhens- oder Freistellungsvereinbarung (LAG Schleswig-Holstein 5. Oktober 2010 - 3 Sa 110/10 - zu B II 1 a der Gründe; LAG München 23. Juli 2009 - 4 Sa 103/09 - zu II 3 b bb der Gründe). Nach diesem Verständnis wäre es entscheidend und ausreichend für ein „aktives Beschäftigungsverhältnis“, dass es nicht ruht.

19

bb) Die Verbindung „durchgehend in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis“ mit „beschäftigt waren“ lässt nicht auf ein anderes Verständnis schließen. „Durchgehend“ ist gleichbedeutend mit ununterbrochen, ohne zeitliche Unterbrechung. Die passive Verbform „beschäftigt sein“ bezieht sich auf die in § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 genannten „Mitarbeiter“ (die, die „beschäftigt waren“). Die adverbiale Bestimmung „nicht durchgehend“ bezieht sich auf „beschäftigt waren“. Sie sagt aus, wie das „Beschäftigtsein“ beschaffen sein muss: „durchgehend“, also ununterbrochen. Das Adjektiv „aktiv“ bezieht sich auf das Beschäftigungsverhältnis. Es kommt nach dem Wortlaut daher nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer „aktiv“ beschäftigt war, dh. gearbeitet hat. Mit diesen Er-

20

wägungen käme es nicht zu einer nur anteiligen Entstehung des Anspruchs auf die Einmalzahlung für Zeiten einer über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, weil das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen grundsätzlich nicht ruht (vgl. BAG 25. September 2013 - 10 AZR 850/12 - Rn. 14).

cc) Das vom Landesarbeitsgericht angenommene Ergebnis der Wortlautauslegung, wonach mit dem „aktiven“ Beschäftigungsverhältnis lediglich das Gegenteil von einem „ruhenden“ Beschäftigungsverhältnis gemeint ist, wird jedoch dadurch infrage gestellt, dass die Tarifvertragsparteien den weitaus gebräuchlicheren Begriff des „ruhenden“ Beschäftigungsverhältnisses nicht verwendet haben (vgl. BAG 25. September 2013 - 10 AZR 850/12 - Rn. 14). 21

b) Systematik und Zweck des Tarifgefüges sprechen für eine nur anteilige Entstehung des Anspruchs auf die Einmalzahlung. 22

aa) Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 21. Januar 2016 in der durch § 1 Ergänzungsvereinbarung I geänderten Fassung ist der Anspruchserwerb davon abhängig, dass keine der Parteien bei Inkrafttreten der TV 21. Januar 2016 eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses erklärt hatte. Da ein Arbeitsverhältnis unabhängig davon gekündigt werden kann, ob es „aktiv“ ist oder ruht, ist die Ersetzung durch das Adjektiv „ungekündigt“ für sich genommen kein Hinweis darauf, dass mit „aktiv“ etwas anderes als „nicht ruhend“ gemeint sein könnte. Es liegt jedoch fern, dass die redaktionelle Bereinigung des § 3 Abs. 1 TV 21. Januar 2016 durch § 1 Ergänzungsvereinbarung I nur Kündigungen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses regeln soll. Näher liegt die Annahme, dass die Tarifvertragsparteien unter einem „aktiven Beschäftigungsverhältnis“ iSd. - nicht geänderten und von § 2 Abs. 2 Ergänzungsvereinbarung I ausdrücklich in Bezug genommenen - § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 ein Arbeitsverhältnis verstehen, in dem die gegenseitigen Rechte und Pflichten tatsächlich „aktiv“ sind, dh. erfüllt werden. 23

- bb) In diese Richtung weist auch die in § 2 Abs. 1 Ergänzungsvereinbarung I geregelte Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten ua. um Mitarbeiter „in Langzeitkrankheit nach Wegfall des Krankengeldzuschusses, Elternzeit oder unbezahltem Sonderurlaub“. Die Gleichstellung der Langzeiterkrankten nach Wegfall des Krankengeldzuschusses mit den in Elternzeit oder unbezahltem Sonderurlaub befindlichen Mitarbeitern kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Tarifvertragsparteien jedenfalls in diesen Fällen nicht (mehr) von einem „aktiven Beschäftigungsverhältnis“ ausgehen. Das deutet darauf hin, dass ein „aktives“ Beschäftigungsverhältnis iSd. unverändert gebliebenen § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 nicht nur fehlende Ruhenszeiträume, sondern auch einen Entgeltanspruch - und sei es nur in Form eines Krankengeldzuschusses nach § 13 Abs. 3 und Abs. 4 MTV - voraussetzt. 24
- cc) Der systematische Zusammenhang, in den § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 eingebunden ist, und der Zweck der Einmalzahlung sprechen für das Verständnis, dass nicht nur für Ruhenszeiträume kein Anspruch entstand, sondern auch für solche Zeiten im Jahr 2015, in denen weder Anspruch auf Entgelt noch auf Krankenbezüge nach § 13 MTV bestand. 25
- (1) § 3 Abs. 2 TV 21. Januar 2016 ist Teil einer Tarifvereinbarung, die nach § 1 Satz 2 TV 21. Januar 2016 „die Grundlage für Anpassungen“ des damals aktuellen Vergütungstarifvertrags darstellt. In diesem Zusammenhang wurde in § 2 TV 21. Januar 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2016 eine Erhöhung der Tabelleneckwerte des Vergütungstarifvertrags um 2,2 % vereinbart. Für das Kalenderjahr 2015 verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf die „Einmalzahlung“ nach § 3 TV 21. Januar 2016. 26
- (2) Daran zeigt sich, dass es sich bei der „Einmalzahlung“, die nach § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 21. Januar 2016 ausdrücklich „für das Kalenderjahr 2015“ gezahlt wird, nicht um eine vom regulären Arbeitsentgelt losgelöste Sonderzahlung, sondern um eine pauschale Erhöhung des tariflichen Entgelts für das abgelaufene Kalenderjahr handelt. Die Einmalzahlung sollte für die im Unternehmen verbliebenen Mitarbeiter des Kabinenpersonals erkennbar die für das Jahr 27

2015 zunächst unterbliebene Tariferhöhung ausgleichen. Sie hat lediglich diesen Zweck. Daraus folgt, dass nur Anspruch auf die (vollständige) Einmalzahlung hat, wer im Jahr 2015 Anspruch auf Entgelt im weiteren Sinn hatte, sei es auch nur in Form des Krankengeldzuschusses nach § 13 Abs. 3 und Abs. 4 MTV.

(3) Die Festsetzung eines einheitlichen Betrags für alle Arbeitnehmer ungeachtet der individuellen Vergütungsgruppe steht dem gegenleistungsbezogenen Vergütungscharakter der Einmalzahlung nicht entgegen. Der Pauschalbetrag in den unteren Entgeltgruppen entspricht zwar einem höheren Vomhundertsatz als in den oberen Entgeltgruppen, so dass Bezieher geringerer Vergütungen prozentual stärker davon profitieren als Bezieher höherer Entgelte. Die Bewertung der Angemessenheit einer Entgelterhöhung im Hinblick auf die Entgelt differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen ist aber grundsätzlich den Tarifvertragsparteien vorbehalten. Sie dürfen deshalb einen für alle Arbeitnehmer einheitlichen Erhöhungsbetrag auch bei unterschiedlicher Wertigkeit der Arbeit festsetzen (*BAG 21. September 2011 - 5 AZR 265/10 - Rn. 16*). 28

(4) Durch die Berücksichtigung von Zeiträumen, in denen weder Anspruch auf Entgelt noch auf Krankenbezüge nach § 13 MTV bestand, verlöre die Einmalzahlung ihren Vergütungscharakter. Dem Kläger ist zuzugeben, dass es aufwendiger ist, die Tage einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Krankenbezüge nach § 13 MTV zu ermitteln als Ruhenszeiträume festzustellen. Die Tarifvertragsparteien haben sich gleichwohl für diesen Weg entschieden. Das ist von dem Regelungsspielraum gedeckt, der ihnen nach Art. 9 Abs. 3 GG zukommt (*BAG 26. April 2017 - 10 AZR 856/15 - Rn. 28; zu einer nicht tariflichen Einmalzahlung BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 423/10 - Rn. 36*). 29

4. Der Kläger hat - auch auf Nachfrage in der Revisionsverhandlung - nicht positiv behauptet, dass ihm für den Zeitraum vom 1. Januar bis 1. Juni 2015, in dem er Krankengeld bezog, ohne Anspruch auf Krankengeldzuschuss 30

zu haben, ein anderweitiger Entgeltanspruch zustand. Die Sache musste deshalb nicht zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

II. Der Kläger hat nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. Über die erst- und zweitinstanzlichen Kosten wird das Landesarbeitsgericht in seinem Schlussurteil zu entscheiden haben. 31

Gallner

Schlünder

Brune

Fieback

Frese