

BUNDEARBEITSGERICHT



10 AZR 850/12
8 Sa 273/12
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. September 2013

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 25. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und Mestwerdt sowie die ehrenamtlichen Richter Simon und Effenberger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. Juni 2012 - 8 Sa 273/12 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Herford vom 7. Februar 2012 - 3 Ca 193/11 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 2010. 1

Der Kläger ist seit 1988 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der Bundesmanteltarifvertrag für die Versorgungswirtschaft vom 15. Dezember 2008 (*BMTV*), gültig ab 1. Januar 2009, Anwendung. 2

Der BMTV lautet auszugsweise wie folgt: 3

„§ 11 Krankenbezüge

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit im Falle der Krankheit gelten die gesetzlichen Regelungen über die Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall.
- (2) Ist der Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, erhält er vom Beginn der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der um die gesetzlichen Abzüge verminderten Vergütung. Berechnungsgrundlage ist das Urlaubsentgelt. Der Krankengeldzuschuss wird gezahlt bei einem nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Arbeitsunfall oder einer Berufs-

krankheit im Sinne der SGB bis zum Ende der 26. Woche.

...

§ 13 Jahressonderzahlungen

- (1) Als jährliche Sonderzahlungen werden 100 % ... des Monatsentgelts bezahlt, das sich aus dem Durchschnitt des aufgrund der tariflichen Regelung gezahlten Entgelts der letzten vorausgegangenen 13 Wochen errechnet.

Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres, so werden die Sonderzahlungen anteilig gekürzt. Der Zeitpunkt der Fälligkeit wird betrieblich geregelt.
- (2) Beschäftigte, die zum 1.1.2009 oder später neu in den Betrieb eingestellt werden, erhalten entgegen der Regelung des Abs. 1 60 % des Monatsentgelts als jährliche Sonderzahlung, ...
- (3) Für ruhende Arbeitsverhältnisse (bei Wehrpflicht, Ersatzdienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub) besteht kein voller Anspruch auf die Jahressonderzahlungen. Der Anspruch wird bei teilweiser Tätigkeit insoweit gezwölfelt und anteilig für die Monate gewährt, in denen ganz oder teilweise gearbeitet worden ist.
- (4) Günstigere Regelungen bis zu einem Aufstockungsbetrag von höchstens 100 % des durchschnittlichen Monatsentgeltes können durch die Betriebsparteien mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden.“

Der Kläger war im Kalenderjahr 2010 durchgängig arbeitsunfähig erkrankt. Einen Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld nach § 11 Abs. 2 BMTV hatte er nicht. Eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2010 hat die Beklagte nicht geleistet. 4

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Jahressonderzahlung stehe ihm unabhängig von der Erbringung von Arbeitsleistung zu. Sein Arbeitsverhältnis habe während des gesamten Kalenderjahres 2010 bestanden und habe auch nicht geruht. Die Tarifvertragsparteien könnten selbst festlegen, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollten. Für Zeiten der 5

lang andauernden Arbeitsunfähigkeit sei eine Kürzung auch nach Ende der Entgeltfortzahlung tariflich nicht vorgesehen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.316,72 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien wollten die Sonderzahlung bzw. deren Höhe mit der tatsächlichen Tätigkeit verknüpfen. Dies ergebe sich aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnorm. Bei der Jahressonderzahlung handle es sich um reine Vergütung, die - außer an die Arbeitsleistung - nicht an den Eintritt weiterer Bedingungen geknüpft sei. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Dem Kläger steht gemäß § 13 Abs. 1 BMTV eine tarifliche Jahressonderzahlung für das Jahr 2010 in Höhe von 2.316,72 Euro brutto nebst Zinsen zu. Die durchgehende Arbeitsunfähigkeit des Klägers im Jahr 2010 steht dem Anspruch nicht entgegen. Dies ergibt eine Auslegung der tariflichen Vorschriften. 9

I. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich im Rahmen ihrer Tarifautonomie frei, zu bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Jahressonderzahlung gewährt wird und welche Tatbestände ggf. zu einer Kürzung führen (*zu den Grenzen zB BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 31 ff.; vgl. auch § 4a EFZG*). Insbesondere sind sie dabei in der Entscheidung frei, ob die Erbringung von Arbeitsleistung Voraussetzung für einen Son- 10

derzahlungsanspruch ist (vgl. zu Sonderzahlungen mit Mischcharakter: grundlegend BAG 5. August 1992 - 10 AZR 88/90 - BAGE 71, 78; zuletzt 14. März 2012 - 10 AZR 112/11 - Rn. 12).

1. Nach § 13 BMTV werden in den alten Bundesländern 100 % eines durchschnittlichen Monatsentgelts gezahlt, wenn bestimmte Anspruchsvoraussetzungen vorliegen bzw. Kürzungstatbestände nicht bestehen. Nach dem Wortlaut der Tarifnorm, von dem bei der Auslegung vorrangig auszugehen ist (st. Rspr., vgl. zB BAG 27. Juli 2011 - 10 AZR 484/10 - Rn. 14), ist die Erbringung einer bestimmten Menge an Arbeitsleistung im bestehenden, nicht ruhenden Arbeitsverhältnis weder als Anspruchsvoraussetzung benannt noch wird deren Fehlen als Grund für die Kürzung der Leistung aufgeführt. 11

a) Nach § 13 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 BMTV erfolgt eine anteilige Kürzung, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Arbeitsverhältnis scheidet die Anwendung dieser Norm auch nach dem Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums gemäß § 3 EFZG aus, da der Bestand des Arbeitsverhältnisses dadurch nicht berührt wird. 12

b) § 13 Abs. 3 Satz 1 BMTV bestimmt, dass für ruhende Arbeitsverhältnisse kein voller Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat im Jahr 2010 nicht geruht. 13

Das „Ruhen“ des Arbeitsverhältnisses ist ein in der Rechtssprache gebräuchlicher Begriff. Ein Arbeitsverhältnis ruht, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten kraft Gesetzes oder (ggf. konkludenter) vertraglicher Vereinbarung suspendiert sind und somit der jeweilige Gläubiger von seinem Schuldner die Erbringung der Leistung nicht mehr verlangen und durchsetzen kann (BAG 9. August 1995 - 10 AZR 539/94 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 80, 308; vgl. auch 25. Februar 1998 - 10 AZR 298/97 -). Verwenden die Tarifvertragsparteien - wie hier - einen Rechtsbegriff, ist anzunehmen, dass sie ihn in seiner rechtlichen Bedeutung verwenden wollen (st. Rspr., vgl. zB BAG 19. Mai 2011 - 6 AZR 841/09 - Rn. 15). Bei den im Klammerzusatz benannten Tatbeständen 14

handelt es sich um Fälle ruhender Arbeitsverhältnisse im rechtlichen Sinn. Dies ergibt sich entweder unmittelbar aus gesetzlichen Vorschriften (zB § 1 Abs. 1 ArbPISchG für Wehrpflicht und Ersatzdienst) oder entspricht ständiger Rechtsprechung (für Elternzeit: zB BAG 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 31, BAGE 126, 276; 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - zu II 3 b dd der Gründe, BAGE 114, 206; für unbezahlten Urlaub: zB BAG 22. August 2012 - 5 AZR 652/11 - Rn. 17; 25. Februar 2004 - 5 AZR 160/03 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 109, 362). Im Fall einer über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehenden Erkrankung ruht das Arbeitsverhältnis demgegenüber grundsätzlich nicht, sondern auf Seiten des Arbeitnehmers liegt eine Leistungsstörung vor (st. Rspr., vgl. nur BAG 23. August 1990 - 6 AZR 124/89 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 66, 34; 9. August 1995 - 10 AZR 539/94 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 80, 308). Dementsprechend ist dieser Fall im Klammerzusatz nicht benannt.

c) § 13 Abs. 3 Satz 2 BMTV stellt hingegen nach seinem eindeutigen Wortlaut keine eigenständige Kürzungsregelung bei „teilweiser Tätigkeit“ dar, sondern bestimmt lediglich („insoweit“) was geschieht, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 13 Abs. 3 Satz 1 volle oder anteilige Monate ruht (aA ohne Berücksichtigung des Wortlauts: LAG Hamm 13. Dezember 2007 - 15 Sa 1778/07 -). Der Begriff der „teilweisen Tätigkeit“ wäre zudem im Rahmen einer eigenständigen Regelung kaum fassbar. 15

d) Allerdings könnte der Wortlaut des letzten Halbsatzes des § 13 Abs. 1 Unterabs. 1 BMTV einen Anhaltspunkt dafür bieten, dass es auf die tatsächliche Arbeitsleistung ankommt, da sich die Höhe der Leistung aus dem Durchschnitt des „gezahlten Entgelts der letzten vorausgegangenen 13 Wochen errechnet“. Zwar wird auch hier nicht ausdrücklich die Erbringung einer Arbeitsleistung angesprochen; die Zahlung von Entgelt setzt aber regelmäßig Arbeitsleistung oder zumindest einen Entgeltersatzanspruch voraus. Der Annahme, dass in § 13 Abs. 1 Unterabs. 1 letzter Halbsatz BMTV eine weitere Anspruchsvoraussetzung normiert wurde, steht jedoch die Systematik der Tarifnormen entgegen (dazu sogleich zu 2). 16

2. Die Systematik der tariflichen Regelung lässt keinen Schluss darauf zu, dass eine Kürzung bei lang andauernder Erkrankung erfolgt. 17
- a) Wie sich aus dem Gesamtzusammenhang der Norm erschließt, bestimmt § 13 Abs. 1 Unterabs. 1 letzter Halbsatz BMTV lediglich die Höhe des Anspruchs, es handelt sich um eine bloße Berechnungsvorschrift. Die Bestimmung, was 100 % eines Durchschnittsentgelts sind, knüpft grundsätzlich an das Entgelt der letzten vorausgegangenen 13 Wochen an. Ein Entgeltanspruch in diesem Zeitraum ist im laufenden Arbeitsverhältnis der Normalfall (*vgl. zB auch § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG*). Als Anspruchsvoraussetzung kann diese Regelung schon deshalb nicht verstanden werden, weil sonst sowohl im Anwendungsbereich des § 13 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 BMTV als auch des § 13 Abs. 3 BMTV kein anteiliger Sonderzahlungsanspruch bestehen würde, wenn in den 13 Wochen vor Fälligkeit der Sonderzahlung kein Vergütungsanspruch bestanden hat. Eine solche Auslegung wäre mit der Gewährung eines anteiligen Anspruchs nach diesen Normen unvereinbar. 18
- b) Anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, lässt sich aus der Systematik auch nicht die Erbringung der Arbeitsleistung (*oder der Anspruch auf Entgeltersatzleistungen*) als „stillschweigende“ weitere Anspruchsvoraussetzung nach dem allgemeinen Grundsatz „kein Entgelt ohne Arbeit“ entnehmen. Die Tarifvertragsparteien haben detailliert geregelt, in welchen Fällen der Anspruch entfällt oder zu kürzen ist. Der Fall der lang andauernden Erkrankung ist nicht darunter, obwohl den Tarifvertragsparteien diese Problematik präsent war. Dies zeigt ein Blick in § 11 BMTV: Dort wird unter der Überschrift „Krankenbezüge“ zunächst die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (*§ 11 Abs. 1 BMTV*) behandelt und insoweit auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen. In § 11 Abs. 2 BMTV wird sodann eine Regelung für bestimmte Fälle getroffen, in denen ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist, und ein Zuschuss zum Krankengeld gewährt. Es erscheint deshalb fernliegend, dass die Tarifvertragsparteien eine solche, in der betrieblichen Praxis nicht seltene Fallkonstellation nicht aufnehmen, wenn sie zum Anspruchsverlust oder zur Anspruchskürzung im Rahmen von § 13 BMTV führen soll. Aus dem 19

Schweigen des Tarifvertrags kann hier nicht auf eine Kürzung geschlossen werden (*vgl. zu Fallgestaltungen, in denen Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch in Tarifnormen zum Anspruchsverlust führen: BAG 21. Mai 2008 - 5 AZR 187/07 - Rn. 4, BAGE 126, 375; 23. April 2008 - 10 AZR 258/07 - Rn. 4, BAGE 126, 301; 25. April 2007 - 10 AZR 110/06 - Rn. 3, 18*).

3. Sinn und Zweck der tariflichen Regelung zwingen nicht zu einer anderen Auslegung. Zwar spricht einiges dafür, dass die Jahressonderzahlung nach dem Tarifvertrag hauptsächlich als Vergütung für geleistete Arbeit ausgestaltet ist (*vgl. § 13 Abs. 1 Unterabs. 1, Abs. 3 BMTV*). Die Tarifnorm beschränkt sich allerdings nicht darauf, einen solchen zusätzlichen Vergütungsanspruch zu gewähren (*wie zB beim 13. Monatsgehalt; vgl. dazu BAG 21. März 2001 - 10 AZR 28/00 - BAGE 97, 211*), sondern formt diesen gleichzeitig durch Tatbestandsvoraussetzungen und Kürzungsregelungen näher aus. Auf diese kommt es maßgeblich an, um den von den Tarifvertragsparteien der Norm zugrunde gelegten Sinn und Zweck festzustellen. Gerade der Umstand, dass die typische Fallgestaltung der lang andauernden Erkrankung gleichwohl nicht zum Anlass für eine Kürzung genommen wurde, lässt den Schluss zu, dass es sich nicht ausschließlich um Vergütung für geleistete Arbeit handelt, sondern weitere Aspekte bei der Leistungsgewährung eine Rolle spielen („*Mischcharakter*“). Im Übrigen wäre § 13 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 BMTV „überflüssig und unverständlich“, wenn es sich um eine rein arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung handeln würde (*so der Senat ausdrücklich zur Vorgängerregelung § 12 BMTV vom 3. Mai 1989: BAG 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - zu 5 der Gründe, BAGE 76, 134*). Dass die Leistung und deren Höhe nicht allein an den Umfang der Arbeitsleistung anknüpft, zeigt sich auch daran, dass Beschäftigte in den neuen Bundesländern eine prozentual geringere Leistung erhalten, selbst wenn sie in vollem Umfang Arbeitsleistung erbringen (§ 13 Abs. 1 Unterabs. 1 BMTV). Gleiches gilt für Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellt werden (§ 13 Abs. 2 BMTV).

20

4. Aus der Tarifgeschichte ergeben sich deutliche Indizien für diese Auslegung. 21

§ 12 des Bundes-Manteltarifvertrags für private Städtereinigungsbetriebe vom 3. Mai 1989 (*BMTV 1989*) sah eine Jahressonderzahlung in Höhe von 100 % des Monatsentgelts vor; die Regelung entspricht - soweit relevant - fast wörtlich § 13 Abs. 1 BMTV. Eine Bestimmung über ruhende Arbeitsverhältnisse - vergleichbar mit § 13 Abs. 3 BMTV - war nicht enthalten. Dazu hat der Senat durch Urteil vom 16. März 1994 (- *10 AZR 669/92 - BAGE 76, 134*) entschieden, dass eine lang andauernde Erkrankung ohne Entgeltfortzahlung dem Anspruch nicht entgegensteht; eine solche Anspruchsvoraussetzung könne dem Tarifvertrag nicht entnommen werden. Der BMTV 1989 wurde durch den Bundes-Manteltarifvertrag für die Entsorgungswirtschaft vom 16. September 1996 (*BMTV 1996*), gültig ab 1. September 1996, abgelöst. In diesen wurde als § 12 Abs. 2 eine dem § 13 Abs. 3 BMTV entsprechende Kürzungsregelung bei ruhenden Arbeitsverhältnissen eingefügt. Änderungen im Hinblick auf die streitgegenständliche Problematik erfolgten hingegen nicht, obwohl der Senat in seiner Entscheidung vom 16. März 1994 ausdrücklich darauf hingewiesen hatte, dass eine Kürzung entsprechende Regelungen voraussetzt. Im Nachfolgetarifvertrag vom 31. Oktober 2001 (*BMTV 2001*), in Kraft getreten ab 1. Januar 2002, sind ebenso wenig für die Streitfrage erhebliche Änderungen erfolgt wie im streitgegenständlichen BMTV vom 15. Dezember 2008. 22

II. Die Höhe des Anspruchs ist zwischen den Parteien unstrittig. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Der Kläger hat unwidersprochen vorgetragen, dass der Anspruch betrieblich gemäß § 13 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 BMTV mit der Novemberabrechnung fällig ist. 23

III. Die Beklagte hat nach § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen. 24

Mikosch

W. Reinfelder

Mestwerdt

Simon

A. Effenberger