

**Auch erwerbsunfähig besteht Anspruch auf Weihnachtsgeld**

Regelt der Arbeitsvertrag eines Monteurs, dass das Weihnachtsgeld „120 Std. mal Stundenlohn,, (Berechnung: 11. bis 11. nach Zugehörigkeit) beträgt, so steht ihm auch dann die Sonderzahlung zu, wenn er wegen unbefristeter Erwerbsunfähigkeit nicht arbeitet. Maßgebliches Kriterium für die Zahlung der Gratifikation ist — aus dem allgemeinen Wortverständnis heraus — ein rein formalrechtlich fortbestehendes Arbeitsverhältnis. Das war — in dem vom BAG entschiedenen Fall — weiterhin gegeben.

Quelle: Wolfgang Büser

**Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung wegen der Erwerbsunfähigkeit eines Arbeitnehmers; Auslegung eines Vertrages hinsichtlich des Bestehens einer Ruhensvereinbarung für den Eintritt von Arbeitsunfähigkeit; Anspruch auf Vermittlung für einen anderen Tätigkeitsbereich bei Unmöglichkeit der Berufsausübung in einem alten Feld; Wegfall einer Sondervergütung beim Anbieten der Arbeitskraft durch einen Arbeitnehmer; Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit zur Lockerung der Vertragsbeziehungen von Parteien**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 26.01.2005

**Aktenzeichen:** 10 AZR 215/04

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2005, 11303

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Bochum - 03.07.2003 - AZ: 3 Ca 267/03

LAG Hamm - 22.01.2004 - AZ: 8 Sa 1226/03

**Rechtsgrundlagen:**

§ 133 BGB

§ 157 BGB

**Fundstellen:**

ArbRB 2005, 134-135 (Volltext mit amtl. LS)

AuA 2005, 500-501 (Volltext mit amtl. LS)

AuR 2005, 198 (Kurzinformation)

AUR 2005, 198 (Kurzinformation)

EzA-SD 7/2005, 9-11

FA 2005, 180 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2005, 189 (amtl. Leitsatz)

JR 2005, 263-264 (Volltext mit amtl. LS)

LGP 2006, 40

NWB 2005, 3886 (Kurzinformation)

NZA 2005, 655 (red. Leitsatz)

SJ 2005, 39

ZTR 2005, 335 (amtl. Leitsatz)

---

## BAG, 26.01.2005 - 10 AZR 215/04

### Redaktioneller Leitsatz:

Sieht ein formularmäßiger Arbeitsvertrag vor, dass ein Arbeitnehmer bei Zugehörigkeit zum Betrieb eine Sondervergütung erhält, so ist diese, zumindest so lange wie nicht feststeht, dass der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt ist und nicht mehr in den Betrieb zurückkehren wird, weiter zu zahlen. Denn soweit Zweifel an der Auslegung eines formularmäßigen Arbeitsvertrages bestehen, sind diese zu Gunsten des Arbeitnehmers auszulegen.

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat  
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 2005  
durch  
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag,  
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier und Dr. Brühler sowie  
die ehrenamtlichen Richter Großmann und Schaeff  
für **Recht** erkannt:

### Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Januar 2004 - 8 Sa 1226/03 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 3. Juli 2003 - 3 Ca 267/03 - abgeändert.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.577,60 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.288,80 Euro seit 4. Dezember 2001 und aus weiteren 1.288,80 Euro seit 11. Februar 2003 zu zahlen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Sondervergütung für 2001 und 2002.
- 2 Der am 6. Januar 1949 geborene, verheiratete Kläger ist seit 18. Juni 1993 bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen als Montierer beschäftigt. § 6 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 18. Juni 1993 lautet:

*"§ 6 Sondervergütung*

*Weihnachtsgeld 120 Stunden x Stundenlohn (Berechnung: Nov. - Nov. gem. Zugehörigkeit)"*

- 3 Der Bruttostundenlohn des Klägers belief sich zuletzt auf 21,00 DM (10,74 Euro).

4

2

Für die Jahre 2001 und 2002 zahlte die Beklagte an den Kläger die Sondervergütung gem. § 6 des Arbeitsvertrages nicht.

- 5 Seit dem 31. August 1999 bezieht der Kläger eine zeitlich nicht begrenzte Erwerbsunfähigkeitsrente. Sein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis endete am 31. August 1999. Er ist seit dem 30. Dezember 1998 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.
- 6 Der Kläger hat geltend gemacht, der Arbeitsvertrag mache den Anspruch auf Weihnachtsgeld nicht von einer Arbeitsleistung abhängig, vielmehr genüge die bloße Betriebszugehörigkeit. Von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für entsprechende tarifliche Ansprüche anerkannte Ausnahmen seien auf den vertraglichen Anspruch nicht übertragbar; im Übrigen lägen die dafür aufgestellten Voraussetzungen eines Antrags auf Arbeitslosengeld und eines Verzichts der Beklagten auf Ausübung ihres Direktionsrechts nicht vor. Zwar könne er seine geschuldete Arbeitsleistung als Montierer nicht mehr erbringen. Es sei jedoch nicht ausgeschlossen, dass ihn die Beklagte in ein leidensgerechtes Arbeitsverhältnis vermittele. Von einer stillschweigenden Ruhensvereinbarung könne nicht ausgegangen werden, zumal die Beklagte noch bis einschließlich 2000 - wenn auch zuletzt nur auf Grund entsprechender Urteile des Arbeitsgerichts - die Sondervergütungen geleistet habe.
- 7 Der Kläger hat beantragt,  
  
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Euro 2.577,60 brutto zzgl. 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz auf Euro 1.288,80 seit dem 4. Dezember 2001 sowie auf weitere Euro 1.288,80 ab Klagezustellung zu zahlen.
- 8 Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, Ansprüche des Klägers über den 31. August 1999 hinaus bestünden nicht mehr. Die Gratifikation sei nur für den Fall gedacht, dass der Kläger auch eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht habe und erbringen sollte. Dies sei im Hinblick auf die Arbeitsunfähigkeit und Aussteuerung des Klägers nicht der Fall. Allein die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis noch als "rechtliches Band" fortbestehe, könne die Weitergewährung der vereinbarten Sonderzahlung nicht rechtfertigen. Soweit der Kläger auf ein entsprechendes "Restleistungsvermögen" verweise, sei dies in keiner Weise nachvollziehbar, insbesondere sei die Beklagte nicht in der Lage, den Kläger in irgendeiner Funktion im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung im Industriemontagebereich einzusetzen.
- 9 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

### **Entscheidungsgründe**

- 10 Die Revision des Klägers ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf die Sondervergütung für 2001 und 2002 aus § 611 BGB iVm. § 6 des Arbeitsvertrages.
- 11 **I.**  
  
Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die vom Arbeitsgericht angezogene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Wegfall des Anspruchs auf Sondervergütung bei einem nur noch formal bestehenden Arbeitsverhältnis betreffe an den Regeln der Gesetzesauslegung orientierte Tarifauslegung und lasse sich nicht ohne weiteres auf die Vertragsauslegung übertragen. Auch lasse sich keine konkludente Ruhensvereinbarung feststellen. Im Ergebnis sei dem Arbeitsgericht jedoch deshalb zu folgen, weil die Sondervergütung als Gegenleistung für geleistete Arbeit zu verstehen sei. Selbst wenn man dies anders sehe, sei eine ergänzende Vertragsauslegung geboten, die unter den hier gegebenen Umständen zur Verneinung eines Anspruchs des Klägers führe. Die Parteien hätten ersichtlich den Sonderfall dauerhafter Leistungsunfähigkeit des Klägers nicht bedacht. Anderenfalls hätten sie für einen solchen Sachverhalt einen entsprechenden Ausschlussstatbestand vereinbart. Was das "Restleistungsvermögen" des Klägers angehe, sei

dessen Vortrag vollkommen unsubstantiiert. Unter den vorliegenden Umständen sei ein Einsatz des Klägers als Montierer im Leiharbeitsverhältnis in zeitlich reduziertem Umfang zudem völlig unrealistisch. Solches habe der Kläger auch zu keiner Zeit angeboten.

**12 II.**

Dem folgt der Senat überwiegend nicht.

**13 1.**

Es kann offen bleiben, ob es sich bei dem von der Beklagten verwendeten Arbeitsvertragsformular um einen sogenannten typischen Vertrag handelt, dessen Auslegung der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 5. Aufl. § 73 Rn. 15). Selbst wenn der Arbeitsvertrag nicht als typischer Vertrag anzusehen wäre und dessen Auslegung revisionsrechtlich nur darauf zu überprüfen wäre, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung ( §§ 133 , 157 BGB ) richtig angewandt wurden, ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde, kein Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegt und ob eine gebotene Auslegung auch tatsächlich vorgenommen wurde, hielte die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Sondervergütung verstehe sich als Gegenleistung für geleistete Arbeit und solle entfallen, wenn wegen fehlender Arbeitsleistung kein Arbeitsentgelt mehr zu zahlen sei, der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat bei dieser Auslegung nämlich den Klammerzusatz in § 6 des Arbeitsvertrages (Berechnung: Nov. - Nov. gem. Zugehörigkeit) nicht in seinem gesamten Wortlaut berücksichtigt und gewürdigt.

**14 a)**

Es ist nicht davon auszugehen, dass dieser Klammerzusatz sich allein auf den Faktor "Stundenlohn" bezieht und so zu verstehen ist, dass damit eine Durchschnittsberechnung des Stundenlohnes anhand des in der Zeit "Nov. - Nov." tatsächlich angefallenen Lohns vorgesehen wird. Vielmehr dürfte der Klammerzusatz klarstellen, dass bei im Zeitraum "Nov. - Nov." eintretenden oder ausscheidenden Mitarbeitern eine anteilige Berechnung "gem. Zugehörigkeit" erfolgen soll, dh. dass zB bei nur hälftiger Zugehörigkeit im Bezugszeitraum auch nur ein Anspruch auf eine hälftige Sondervergütung bestehen soll, wobei es aber eben nicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung oder den tatsächlichen Lohnanspruch im Bezugszeitraum ankäme, sondern auf die bloße (Betriebs- bzw. Unternehmens-) Zugehörigkeit des Arbeitnehmers.

**15 b)**

Zugunsten des Klägers ist von Letzterem auszugehen. Bei dem Arbeitsvertrag handelte es sich dem äußeren Erscheinungsbild nach um ein gedrucktes oder sonst vervielfältigtes Klauselwerk der Beklagten, bei dem prima facie anzunehmen ist, dass es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt (vgl. BGH 14. Mai 1992 - VII ZR 204/90 - BGHZ 118, 229, 238; Palandt-Heinrichs BGB 64. Aufl. § 305 Rn. 24). Für ein Aushandeln im konkreten Fall wäre die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig (vgl. BGH 29. Januar 1982 - V ZR 82/81 - BGHZ 83, 56, 58 [BGH 29.01.1982 - V ZR 82/81] ; 3. April 1998 - V ZR 6/97 - NJW 98, 2600; Palandt-Heinrichs aaO).

**16** In den Tatsacheninstanzen hat die Beklagte solches nicht behauptet. Ihre entsprechende Behauptung in der Revisionserwiderung ist, ganz abgesehen von der unzureichenden Substantiierung, gem. § 559 Abs. 1 ZPO nicht mehr zu berücksichtigen. Damit ist dem Kläger darin beizupflichten, dass Unklarheiten des § 6 des Arbeitsvertrages zu Lasten der Beklagten gehen, auch wenn § 305c Abs. 2 BGB gemäß Art. 229 § 5 EGBGB noch keine unmittelbare Anwendung findet (vgl. BAG 27. April 1995 - 8 AZR 382/94 - EzA SGB IV § 28g Nr. 1; 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - NZA 1999, 659, 661; ErfK-Preis 4. Aufl. BGB §§ 305 - 310 Rn. 34). Der volle Anspruch auf die Sondervergütung setzt danach keine durchgehende Arbeitsleistung bzw. Vergütungspflicht im Bezugszeitraum voraus, sondern es genügt die durchgehende Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb bzw. Unternehmen. Welcher konkrete Stundenlohn als Berechnungsfaktor anzusetzen ist, ist dann eine sekundäre, erst bei Ermittlung der Anspruchshöhe relevante Frage, wobei der

Klammerzusatz eventuell erneut Bedeutung erlangen kann, etwa bei einer Erhöhung des vereinbarten Stundenlohns während des Bezugszeitraums.

17 2.

Gleichwohl wäre den Vorinstanzen im Ergebnis zu folgen, wenn im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit bei gleichzeitigem Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente ohne zeitliche Beschränkung das rechtlich an sich noch fortbestehende Arbeitsverhältnis nicht mehr als "Zugehörigkeit" iSv. § 6 des Arbeitsvertrages angesehen werden könnte.

18 a)

Für Fälle lang andauernder Krankheit hat der Senat im Rahmen der Tarifauslegung es nicht genügen lassen, dass dem Arbeitnehmer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit bewilligt worden war, um eine so weitgehende Lockerung der Vertragsbeziehungen der Parteien anzunehmen, dass trotz des formal fortbestehenden Arbeitsverhältnisses keine Ansprüche daraus mehr erwachsen sollten. Der Senat hat betont, dass die nur subjektive Vorstellung oder Erwartung der Arbeitsvertragsparteien, zu einer Reaktivierung des Arbeitsverhältnisses werde es wohl nicht mehr kommen, dazu nicht ausreicht. Es müssten stets tatsächliche Umstände hinzukommen, aus denen sich ergebe, dass das rechtlich an sich fortbestehende Arbeitsverhältnis tatsächlich nur formaler Natur sei und nach dem Willen und den Vorstellungen beider Parteien keine irgendwie gearteten rechtlichen Bindungen im Hinblick auf eine Wiederaufnahme der Arbeit begründen solle. Solche tatsächlichen Umstände seien unter Umständen - je nach tariflicher Gestaltung - erst dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber auf die Ausübung des Direktionsrechts verzichtet und der Arbeitnehmer sich arbeitslos gemeldet habe, um Arbeitslosengeld nach § 105a AFG zu beziehen (BAG 11. Oktober 1995 - 10 AZR 985/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 133 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 133).

19 b)

Ob dauerhafte Arbeitsunfähigkeit und nicht nur auf Zeit bewilligte Erwerbsunfähigkeitsrente Umstände darstellen, die - je nach tariflicher Gestaltung - auch ohne Verzicht des Arbeitgebers auf die Ausübung seines Direktionsrechts und ohne Arbeitslosmeldung des Arbeitnehmers einen tariflichen Anspruch auf eine Sondervergütung ausschließen könnten, bedarf keiner Entscheidung. Dem Landesarbeitsgericht ist nämlich darin zu folgen, dass die Grundsätze der Tarifvertragsauslegung und die hier zur Anwendung zu bringenden Grundsätze der Vertragsauslegung nicht völlig übereinstimmen.

20 Auf Grund der Vertragsfreiheit ist es den Parteien eines Arbeitsvertrages unbenommen, die Zahlung einer Sondervergütung selbst für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt ist und Erwerbsunfähigkeitsrente ohne zeitliche Begrenzung bezieht. Sie können die Zahlungspflicht ohne weiteres von dem im Übrigen nur noch formalen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig machen (vgl. auch BAG 24. September 2003 - 5 AZR 591/02 - EzA BGB 2002 § 615 Nr. 5). Hier ist entscheidend, ob § 6 des Arbeitsvertrages in diesem Sinne auszulegen ist ( §§ 133 , 157 BGB ). Dafür kommt es auf die Bedeutung der Worte "gem. Zugehörigkeit" an. Der Begriff "Zugehörigkeit" bezeichnet schlicht das Dazugehören zu jemandem oder zu etwas. Man spricht zB von Zugehörigkeit zu einer Familie, zu einem Verein, zu einer Partei, zu einem Konzern usw. (vgl. Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Bd. 10 S. 4660). Einer Familie kann auch zugehören, wer den Kontakt zu den übrigen Familienmitgliedern abgebrochen hat. Eine Vereinszugehörigkeit besteht bis zum Austritt oder Ausschluss, auch wenn das Mitglied nicht mehr am Vereinsleben teilnimmt und auch keine Beiträge mehr zahlt. Ebenso kann eine Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit auch dann noch angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung mehr erbringt und keine Vergütung mehr erhält, sondern nur noch das formale Band des ungekündigten Arbeitsvertrages besteht.

21 Wie bereits dargelegt, handelt es sich bei § 6 des Arbeitsvertrages um eine AGB-Klausel. Solche Klauseln sind ausgehend von den Verständnismöglichkeiten eines rechtlich nicht vorgebildeten

Durchschnittarbeitnehmers einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer verstanden werden (vgl. Palandt-Heinrichs BGB 64. Aufl. § 305c Rn. 16 mwN). Verbleiben nicht behebbare Zweifel und sind mindestens zwei Auslegungen rechtlich vertretbar, so ist von der für die Arbeitnehmer günstigeren Auslegung der Klausel auszugehen. Es ist Sache des Klauselverwenders, sich klar und unmissverständlich auszudrücken (Palandt-Heinrichs aaO Rn. 18).

**22** Nach diesen Grundsätzen ist § 6 des Arbeitsvertrages so zu verstehen, dass die bloße Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit auf Grund des formalrechtlich fortbestehenden Arbeitsverhältnisses zur Anspruchs begründung ausreicht. Eine Vertragslücke, die Anlass zu einer ergänzenden Vertragsauslegung geben könnte, lässt sich entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten nicht feststellen. Abgesehen davon scheidet wegen der Formulierungsverantwortung des Klauselverwenders eine ergänzende Auslegung zu seinen Gunsten in aller Regel aus (vgl. Palandt-Heinrichs aaO Rn. 17). Will der Arbeitgeber die bloß formale "Zugehörigkeit" eines Arbeitnehmers beenden, so kann er das die "Zugehörigkeit" vermittelnde Arbeitsverhältnis unter Beachtung formeller Bestimmungen wie § 102 BetrVG und § 85 SGB IX problemlos kündigen (vgl. Däubler Das Arbeitsrecht 2 10. Aufl. S. 612).

**23** **3.**

Eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, durch die der vertragliche Anspruch des Klägers auf das Weihnachtsgeld nachträglich aufgehoben bzw. suspendiert worden sein könnte, haben die Parteien nicht getroffen. Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts lässt Rechtsfehler nicht erkennen und wird von der Beklagten auch nicht mit Rügen angegriffen. Über die Höhe der Ansprüche besteht zwischen den Parteien kein Streit. Zur Zinsforderung hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt, dass er Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz begehrt (vgl. zur Beachtlichkeit dieser Antragskorrektur BAG 31. Oktober 1995 - 1 AZR 276/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 80). Der Anspruch ergibt sich aus §§ 286, 288, 291 BGB.

**24** **III.**

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

---

Von Rechts wegen!

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.