

Aktenzeichen
4 Ca 213/16

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
11.08.2016

Dahlke
Reg.-Beschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bochum

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretärin Nöllecke und Kollegen, DGB Rechtsschutz GmbH, Alleestr. 80,
44793 Bochum

g e g e n

[REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bochum
auf die mündliche Verhandlung vom 11.06.2018
durch den Richter am Arbeitsgericht Vermaasen als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Gottschewski und Bubrowski

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.410,00 EURO brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %punkten über dem Basiszinssatz seit dem 19.02.2016 zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 1.410,00 EURO festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2015 nebst Zinsen.

Der Kläger ist am 12.09.1957 geboren. Er ist seit dem 12.11.1979 bei der Beklagten als Karosseriebauer tätig. Sein Tarifentgelt beträgt zuletzt 2.820,00 EURO brutto. Für das Arbeitsverhältnis gelten kraft beidseitiger Verbandszugehörigkeit unstreitig die Tarifverträge für das Kraftfahrzeuggewerbe im Land NRW.

Seit dem 31.10.2014 ist der Kläger kontinuierlich arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 01.05.2015 wurde ihm befristet für den Zeitraum bis zum 31.03.2016 seitens der Deutschen Rentenversicherung Westfalen mittels des Rentenbescheids vom 07. Januar 2016 eine bis zum 31.07.2016 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Auf den Bescheid, der der Beklagten vorliegt, wird verwiesen (Anlage zum Schriftsatz vom 12.07.2016).

Für das Jahr 2015 zahlte die Beklagte dem Kläger keinerlei Jahressonderzahlung.

Eine Geltendmachung durch die hinter dem Kläger stehende Einzelgewerkschaft blieb erfolglos.

Der Kläger stützt seine Forderung auch gerichtlich auf § 3 des Tarifvertrags über die Zahlung einer Sondervergütung. Nach mehr als 36 Monaten Betriebszugehörigkeit verlangt er ein halbes Tarifentgelt als Jahressonderzahlung. Einwendungen, welche eine Leistungsverweigerung begründen könnten, lägen nicht vor. Insbesondere ruhe das Arbeitsverhältnis nicht.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.410,00 EURO brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 19.02.2016 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte beruft sich auf § 3 Ziff. 4 und § 4 des Tarifvertrags über die Zahlung einer Sondervergütung. Sie meint, zwar führe die durchgehende Arbeitsunfähigkeit des Klägers im Jahr 2015 zunächst im Zeitraum bis zum 30.04.2015 nicht zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnis und damit nicht zu einer Kürzung des Anspruchs auf Jahressondervergütung des Klägers, aber seit dem 01.05.2015 ruhe das Arbeitsverhältnis ausweislich des Rentenbescheids vom 07.01.2016.

Bezüglich des weiteren Sachvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist begründet.

Der Kläger kann von der Beklagten Zahlung von 1.410,00 EURO brutto als Jahressondervergütung für das Jahr 2015 gemäß § 3 Abs. 1 des Tarifvertrags über die Zahlung einer Sondervergütung i.V.m. dem Arbeitsvertrag der Parteien verlangen. Nach mehr als 36 Monaten Betriebszugehörigkeit hat der Kläger die höchste Stufe der Stafel erreicht. Ihm stehen demzufolge 50 % der Bemessungsgrundlage als Sondervergütung zu. Bemessungsgrundlage ist gemäß der im Tarifvertrag folgenden Regelung das Tarifentgelt. Das Tarifentgelt beträgt unstreitig 2.820,00 EURO brutto. Hiervon 50 % ergeben den eingeklagten Betrag.

Berechtigte Einwendungen und Einreden hat die Beklagte nicht vorgebracht, so dass der Forderung des Klägers Leistungshindernisse nicht entgegenstehen. Unverständlich ist die Berufung der Beklagten auf § 4 des Tarifvertrags über die Zahlung einer Sondervergütung. Gemäß dieser Regelung ist eine lediglich zeitanteilige Zahlung geschuldet, wenn der Arbeitnehmer u.a. wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit aus dem Betrieb ausscheidet. Die Voraussetzungen dieser Regelungen sind nicht erfüllt. Der Kläger ist nicht aus dem Betrieb der Beklagten ausgeschieden. Das Arbeitsverhältnis besteht fort. Der Kläger war lediglich im Jahr 2015 kontinuierlich arbeitsunfähig erkrankt. Hierin liegt kein Ausscheiden aus dem Betrieb.

Ebenfalls unbegründet ist die Berufung der Beklagten auf § 3 Abs. 4 des Tarifvertrags über die Zahlung einer Sondervergütung. Danach erhalten Arbeitnehmer wenn ein Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, keine Leistung und bei anteiligem Ruhen eine anteilige Leistung. Die Voraussetzungen dieser Regelung sind nicht erfüllt. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien ruhte im Jahr 2015 nicht, auch nicht zeitanteilig. § 3 Abs. 4 des Tarifvertrags regelt nicht, wann ein Arbeitsverhältnis ruht. Eine entsprechende Rechtsfolgenanordnung enthält die Tarifnorm nicht. Sie setzt vielmehr voraus, dass das Arbeitsverhältnis infolge einer anderweitigen Regelung ruht.

Dem Sachvortrag der Beklagten ist nichts dafür zu entnehmen, dass ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses der Parteien eingetreten wäre. Die Beklagte hat anfänglich geltend gemacht, die Arbeitsunfähigkeit des Klägers stünde der Zahlung der Jahressondervergütung entgegen, hat aber in der Folgezeit zurecht erkannt, dass

eine Arbeitsunfähigkeit nicht zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis führt. Dies ist korrekt und entspricht der einschlägigen Rechtsprechung (z.B. LAG Köln, Teilurteil vom 14.08.1998, 11 Sa 1256/97, BAG, Urteil vom 25.09.2013, 10 AZR 850/12 und ebenso bereits BAG, Urteil vom 11.10.1995, 10 AZR 985/94). Zurecht wird darauf erkannt, dass eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nicht zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt, weil die Arbeitsunfähigkeit lediglich zu einer auf Seiten des Arbeitnehmers liegende Leistungsstörung führt.

Entgegen der im Prozess geltend gemachten Auffassung der Beklagten, ruht das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht „ausweislich des Rentenbescheids“. Denn der Rentenbescheid vom 07. Januar 2016, welcher ohnehin nur den Zeitraum ab dem 01.05.2015 betrifft und somit die vollständige Leistungsverweigerung der Beklagten nicht rechtfertigen könnte, enthält keinerlei Regelung hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses der Parteien. Der Rentenbescheid regelt alleine die Rechtsbeziehung des Klägers zur Rentenversicherung. Er findet seine Rechtsgrundlage allein im Rentenrecht. Dem Rentenversicherungsträger stünde auch ersichtlich keinerlei gesetzlich Kompetenz zu, Regelungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Parteien zu treffen.

Die zugunsten des Klägers im Bescheid vom 07. Januar 2016 erfolgte Bewilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung führt auch nicht infolge einer anderweitigen Regelung, welche etwa an die Rentenbewilligung anknüpfen würde, zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Denn eine solche Regelung ist von der Beklagten nicht dargelegt. Sie befindet sich ersichtlich weder im Arbeitsvertrag der Parteien noch in dem für die Parteien geltenden Tarifrecht. Insoweit mag sich die Rechtslage in der Branche der Beklagten von der anderer Branchen unterscheiden. So regelt z.B. § 33 TVöD das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit. Vergleichbare Regelungen hat die Beklagte aber tarifrechtlich nicht erreicht. Die Beklagte ist selber, kraft Abschluss eines Haustarifvertrags, an die Branchentarifverträge gebunden. Sie ist selber Tarifvertragspartei. Was sie im Rahmen von Tarifverhandlungen nicht erreicht hat, kann nunmehr nicht auf prozessuellem Wege nachgebessert werden.

Schließlich ergibt sich ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses der Parteien auch nicht – wie im Sachvortrag der Beklagten im Kammertermin anklang – quasi automatisch, naturwüchsig oder gemäß „der Natur der Sache“ infolge der längere Zeit andauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers und dem befristeten Bezug einer Erwerbsminderungsrente. Die längere Zeit andauernde Arbeitsunfähigkeit ist ein Umstand, welcher das Arbeitsverhältnis der Parteien betrifft. Er führt aber, wie bereits dargestellt und von der Beklagten scheinbar ansatzweise auch akzeptiert, nicht zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Der Rentenbezug hingegen betrifft das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht. Er betrifft allein das sozialversicherungsrechtliche Rechtsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Rentenversicherungsträger. Quasi automatische Rechtsfolgen für das Arbeitsverhältnis der Parteien sind aus diesem Rentenbezug nicht abzuleiten. Dies hat das BAG bereits ausdrücklich im bereits zitierten Urteil vom 11.10.1995, 10 AZR 985/94 entschieden. In der besagten Entscheidung (bei Rdnr. 38, zitiert nach juris) führt das BAG ausdrücklich aus, dass ein Rentenbezug für sich genommen nicht zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt. Vielmehr bedarf das Ruhen des Arbeitsverhältnisses einer eigenständigen Rechtsgrundlage. Letztere ist für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht ersichtlich und dem Sachvortrag der Beklagten nicht zu entnehmen.

Ein irgendwie geartetes, quasi aus der „Natur der Sache“ folgendes Ruhen des Arbeitsverhältnisses wäre im übrigen auch rechtlich nicht anzuerkennen. Wie das BAG im Urteil vom 17.03.2016, 6 AZR 221/15 entschied, greift eine Ruhensregelung hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses in die Grundrechte des Arbeitnehmers aus Artikel 12 GG ein. Dem Beschäftigten würde durch eine solche Regelung die Möglichkeit der konkreten Beschäftigung im gewählten Beruf entzogen. Ihm wird zugleich die Betätigung auf dem gewählten Arbeitsplatz unmöglich gemacht und das Recht genommen, über die Fortführung der von ihm gewählten Tätigkeit zu entscheiden. Solche schwerwiegenden Eingriffe in die gesicherten vertraglichen Rechte des Arbeitnehmers sind nur zu rechtfertigen, wenn die Ruhensanordnung selbst ein verfassungsrechtlich gebotenes Korrektiv enthält. Solche haben die Tarifgeber des TVöD geschaffen, indem sie zugunsten der Rentenbezieher Regelungen vorgesehen haben, die diese soweit als möglich im aktiven Arbeitsverhältnis halten. Es sind Verpflichtungen des Arbeitgebers vorgesehen, das

Bestehen von Beschäftigungsmöglichkeiten auf einem freien, dem verbleibenden Leistungsvermögen entsprechenden Arbeitsplatz zu prüfen und gegebenenfalls auch wiederholt Prüfungen der Möglichkeit einer Beschäftigung unter Berücksichtigung des verbleibenden Leistungsvermögens vorzunehmen. Allenfalls mit solchen komplexen Regelungen kann die rechtliche Wirksamkeit einer an den befristeten Rentenbezug anknüpfenden Ruhensanordnung erreicht werden. Eine solche komplexe, die Interessen der Beteiligten umfassend berücksichtigende Regelung liegt im Verhältnis der Parteien nicht vor. Diese liegt erst recht nicht in einer quasi automatischen, aus der „Natur der Sache“ führenden vermeintlichen Ruhensfolge hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses der Parteien infolge des befristeten Rentenbezugs des Klägers.

Die beantragten und dem Kläger zugesprochenen Zinsen stehen ihm aus dem Gesichtspunkt des Prozesszinseszinses zu.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Der Streitwert wird gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG in Höhe der Klageforderung festgesetzt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: