
Datum: 22.01.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 1226/03
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:0122.8SA1226.03.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bochum, 3 Ca 267/03
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 AZR 215/04 Revision aufgehoben
26.01.2005
Schlagworte: Gratifikation / Arbeitsvertrag / Erwerbsunfähigkeit / Ruhen des
Arbeitsverhältnisses / ergänzende Vertragsauslegung /
Regelungslücke
Normen: BGB § 157
Leitsätze:

Vertraglich vereinbartes Weihnachtsgeld bei unbefristeter
Erwerbsunfähigkeit -

Regelungslücke

Ist der Arbeitnehmer, welcher auf arbeitsvertraglicher Grundlage ein Weihnachtsgeld zu be-anspruchen hat, nach Bewilligung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente dauerhaft nicht mehr im Betrieb tätig, so kann, auch ohne dass die Arbeitsvertragsparteien eine Ru-hensvereinbarung getroffen haben und unabhängig von einem Verzicht des Arbeitgebers auf sein Direktionsrecht, der Wegfall des Weihnachtsgeldanspruchs für diese Fälle aus den Re-geln der ergänzenden Vertragsauslegung folgen.

Rechtskraft: Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen.

Tenor:

Tatbestand

	1
Mit seiner Klage verlangt der Kläger, welcher seit dem Jahre 1993 im Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht, die Zahlung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Sondervergütung (Weihnachtsgeld) für die Jahre 2001 und 2002. Dieser Verpflichtung tritt die Beklagte, welche auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung tätig ist, unter Hinweis auf die unstreitige Tatsache entgegen, dass der Kläger seine arbeitsvertragliche Tätigkeit als Monteur aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann und deshalb seit dem 31.08.1999 eine zeitlich unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht. Sie ist der Auffassung, dass Arbeitsverhältnis bestehe unter diesen Umständen allein noch als "formales Band", so dass für die Gewährung der vereinbarten Sonderzahlung die Grundlage fehle.	2
Die maßgebliche vertragliche Abrede lautet wie folgt:	3
"...	4
§ 6	5
Weihnachtsgeld 120 Stunden x Stundenlohn (Berechnung: Nov. bis Nov. gem. Zugehörigkeit)	6
..."	7
Durch Urteil vom 03.07.2003 (Bl. 17 ff. d.A.), auf welches wegen des weiteren erstinstanzlichen Parteivorbringens Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, zwar habe zwischen den Parteien weiterhin im Anspruchszeitraum ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bestanden, ohne dass der Bezug von Erwerbsunfähigkeitsrente zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt habe. Ebenso wenig stehe dem Anspruch des Klägers entgegen, dass er im Bemessungszeitraum keine Arbeitsleistung erbracht habe. Gleichwohl könne der Kläger die vertraglich vereinbarte Sondervergütung nicht verlangen. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung entsprechender tariflicher Regelungen müsse nämlich davon ausgegangen werden, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis lediglich als "formales Band" bestanden habe. Darauf, dass der Kläger sich neben dem Bezug der Erwerbsunfähigkeitsrente nicht arbeitslos gemeldet und die Beklagte auch nicht auf ihr Direktionsrecht verzichtet habe, komme es nicht entscheidend an. Entscheidend sei vielmehr die Tatsache, dass der Kläger eine unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente beziehe, so dass in der Tat das Arbeitsverhältnis nur noch im Sinne einer formalen Rechtsbeziehung weiterbestehe. Eine derart gelockerte Rechtsbeziehung sei aber zur Begründung des Anspruchs auf die vereinbarte Sonderzahlung nicht ausreichend.	8
Mit seiner rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung hält der Kläger an seinem Standpunkt fest, mangels besonderer vertraglicher Abrede komme es für den verfolgten Zahlungsanspruch allein auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Soweit das Bundesarbeitsgericht bei der Auslegung tariflicher Vorschriften eine "Lockerung" des Arbeitsverhältnisses für den Fall angenommen habe, dass der Arbeitnehmer nach Aussteuerung durch die Krankenkasse Arbeitslosengeld beantrage und der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitsamt auf sein Direktionsrecht verzichte, sei eine Übertragung dieser	9

Rechtsprechung auf vertragliche Vereinbarungen schon deshalb bedenklich, weil die Tarifvertragsparteien in der Regel ohnehin eine Vielzahl von Anspruchseinschränkungen vorsähen, welche bei einzelvertraglichen Abmachungen von den Vertragsparteien nicht bedacht würden. Abgesehen davon habe der Kläger im vorliegenden Fall weder Arbeitslosengeld beantragt noch habe die Beklagte gegenüber dem Arbeitsamt auf ihr Direktionsrecht verzichtet. Allein die Tatsache, dass der Kläger auf unabsehbare Zeit arbeitsunfähig sei, seine geschuldete Arbeitsleistung als Montierer im Leiharbeitsunternehmen der Beklagten nicht mehr erbringen könne und aus diesem Grunde eine Erwerbsunfähigkeitsrente erhalte, sei nach dem Inhalt der arbeitsvertraglichen Regelung ohne Belang. Im Übrigen sei nicht ausgeschlossen, dass dem Kläger entsprechend seinem Restleistungsvermögen von der Beklagten eine leidensgerechte Beschäftigung zugewiesen werden könne. Allein die Tatsache, dass der Kläger nicht unbedingt auf einen derartigen Einsatz dränge und auch die Beklagte hierauf keinen Wert lege, lasse nicht den Schluss zu, dass eine Reaktivierung des Arbeitsverhältnisses überhaupt ausscheide. Unter diesen Umständen könne aber auch nicht von einer stillschweigenden Ruhensvereinbarung ausgegangen werden. Nachdem der Kläger – zuletzt mit gerichtlicher Hilfe – in den Verfahren Arbeitsgericht Bochum 4 Ca 2910/99 und 5 Ca 3479/00 bis einschließlich 2000 eine entsprechende Sonderleistung erhalten habe, könne auch für den Anspruchszeitraum der Jahre 2001 und 2002 nicht von einer weiteren Lockerung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden, welche dem verfolgten Anspruch entgegenstehe.

Der Kläger beantragt,

10

unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Beklagte zu verurteilen, an den ~~14~~ Kläger 2.577,60 € brutto zuzüglich 5% Zinsen über dem Basiszinssatz auf 1.288,80 € seit dem 04.12.2001 sowie auf weitere 1.288,80 € ab Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

12

die Berufung zurückzuweisen.

13

Sie verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung als zutreffend und führt aus, die arbeitsvertragliche Sonderleistung sei nur für den Fall gedacht gewesen, dass der Kläger auch eine entsprechende Arbeitsleistung erbringe. Hieran fehle es aber, da der Kläger unstreitig seit mehreren Jahren arbeitsunfähig und von der Krankenkasse ausgesteuert sei. Allein die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis noch als "rechtliches Band" fortbestehe, könne die Weitergewährung der vereinbarten Sonderzahlung nicht rechtfertigen. Unstreitig könne der Kläger seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen. Soweit er 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. Dass dem Kläger bis einschließlich zum Jahre 2000 die vertragliche Sonderleistung gewährt worden sei, könne zur Begründung eines Anspruchs für die Jahre 2001 und 2002 keinesfalls genügen.

14

Entscheidungsgründe

15

Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg.

16

I

17

18

Dem Kläger steht der verfolgte Anspruch auf Sonderzahlung für die Jahre 2001 und 2002 nicht zu. Auch wenn man dem Standpunkt des Klägers folgt, dass die arbeitsvertragliche Regelung keine weiteren Anspruchsvoraussetzungen nennt, ferner die Parteien auch im Zusammenhang mit der Erwerbsunfähigkeit des Klägers keine Ruhensvereinbarung getroffen haben und schließlich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung tariflicher Vorschriften nicht auf die Vertragsauslegung übertragen werden kann, führen die Regeln der ergänzenden Vertragsauslegung zu einer Anspruchsbeschränkung für Fälle der vorliegenden Art.

1. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag sieht zwar in § 6 die Zahlung einer Sonderevergütung in Form eines Weihnachtsgeldes vor, ohne dass dieser Anspruch an irgendwelche weiteren Tatbestandsvoraussetzungen geknüpft ist. Ausdrückliche Einschränkungen des Sonderzahlungsanspruchs – etwa für Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit oder für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses – sieht der Arbeitsvertrag nicht vor. Ebenso wenig liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass die Parteien ausdrücklich oder stillschweigend das "Ruhens" des Arbeitsverhältnisses vereinbart und so die beiderseitigen Vertragspflichten einvernehmlich außer Kraft gesetzt haben. 19

2. Soweit das Bundesarbeitsgericht in den vom Arbeitsgericht zutreffend zitierten Entscheidungen einen Anspruch auf Sonderzahlungen mit der Begründung verneint hat, unter den aufgeführten Voraussetzungen seien die durch das an sich fortbestehende Arbeitsverhältnis begründeten Bindungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber so gelockert, dass "ein Arbeitsverhältnis im Tarifsinne" nicht mehr angenommen werden könne (BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Steinkohlenbergbau; AP Nr. 168 zu § 611 BGB Gratifikation), betrifft diese Rechtsprechung – worauf der Kläger zutreffend verweist – die Auslegung von tariflichen Vorschriften. Die an den Regeln der Gesetzesauslegung orientierte Tarifauslegung lässt sich nicht ohne weiteres auf die Vertragsauslegung übertragen. Maßgeblich für die Vertragsauslegung ist vielmehr der nach außen erkennbar gewordene, übereinstimmende Wille der Vertragsparteien unter Berücksichtigung der Umstände von Treu und Glauben und Verkehrssitte (§§ 133, 157, 242 BGB). Während also bei der Tarifauslegung die maßgebliche Fragestellung lautet, ob das tariflich geforderte Merkmal des (fortbestehenden) "Arbeitsverhältnisses" noch erfüllt ist, wenn es zu einer entsprechenden "Lockerung" der Rechtsbeziehungen gekommen ist – nach der zitierten Rechtsprechung erfüllt das bloß noch formal fortbestehende Arbeitsverhältnis nicht das tariflich geforderte Tatbestandsmerkmal, ist also kein "Arbeitsverhältnis im Tarifsinne" mehr – kann nach dem für die Vertragsauslegung maßgeblichen allgemeinen Sprachverständnis nicht zweifelhaft sein, dass auch der dauerhafte Wegfall der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses nicht in Frage stellt. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses knüpft an die Geltung des Arbeitsvertrages an. Mag auch die tatsächliche Beziehung zwischen den Vertragsparteien weitestgehend gelockert sein, so ändert dies nichts daran, dass nach allgemeinem Begriffsverständnis im Arbeitsleben wie auch in der Arbeitsrechtspraxis so lange vom Bestand des Arbeitsverhältnisses auszugehen ist, wie das formale Band des Arbeitsvertrages besteht. Unter diesem Gesichtspunkt kann durchaus dem Standpunkt des Klägers zugestimmt werden, dass eine Übertragung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifauslegung auf die Vertragsauslegung ausscheiden muss. 20

3. Ebenso wenig liegen Anhaltspunkte für eine konkludente Ruhensvereinbarung vor. Der Kläger hat – anders als etwa der Kläger im Fall der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 09.08.1995 (AP Nr. 181 zu § 611 BGB Gratifikation) von der Beklagten keine Arbeitsbescheinigung zum Bezug von Arbeitslosengeld verlangt, ebenso wenig hat die Beklagte auf ihr Direktionsrecht verzichtet. Irgendwelche Erklärungen oder Handlungen der 21

Parteien, welche für eine Ruhensregelung im Zusammenhang mit der Bewilligung der Erwerbsunfähigkeitsrente sprechen könnten, sind nicht ersichtlich.

4. Gleichwohl erweist sich das Klagebegehren als unbegründet. 22

a) Die in § 6 des Arbeitsvertrages getroffene Regelung über die Zahlung einer Sonderevergütung nennt keine besonderen Anspruchsvoraussetzungen, welche erfüllt sein müssen, um den Anspruch auf Weihnachtsgeld zu begründen. Allein die Höhe der Leistung ist mit 120 Stundenlöhnen angegeben, ferner ist der Berechnungszeitraum festgelegt. Weder setzt der Anspruch auf Weihnachtsgeld danach eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne eine Stichtagsregelung voraus, noch wird vom Arbeitnehmer die Einhaltung einer nachträglichen Bindungsdauer in der Weise verlangt, dass das gezahlte Weihnachtsgeld im Falle vorzeitiger Kündigung zurückzugewähren ist. Einziger Anhaltspunkt dafür, dass es sich um eine Gratifikationsleistung handeln könnte, ist danach der Begriff "Weihnachtsgeld". Weder liegt indessen ein allgemeiner Sprachgebrauch in dem Sinne vor, dass allein der begriffliche Bezug zum Weihnachtsfest der Leistung Gratifikationscharakter verleiht (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 18.04.2002 – 8 Sa 1164/01 – EzA-SD Nr. 16, 5-6; BAG Urt. v. 21.05.2003 – 10 AZR 408/02 - EzA § 611 BGB 2002 Gratifikation, Prämie Nr. 8), noch kann allein die Tatsache, dass das Weihnachtsgeld systematisch nicht in § 5 des Arbeitsvertrages ("Vergütung/Zahlungsweise") erfasst, sondern in § 6 als "Sonderevergütung" bezeichnet wird, als hinreichender Anhaltspunkt für eine Vertragsauslegung im Sinne einer Gratifikationsleistung genügen. Aus dem Fehlen sonstiger Anspruchsvoraussetzungen muss vielmehr gefolgert werden, dass sich die Sonderevergütung – nicht anders als die reguläre Vergütung – als Gegenleistung für geleistete Arbeit versteht. Das bedeutet zwar nicht, dass damit ohne weiteres jede krankheitsbedingte Fehlzeit den Arbeitgeber zu einer Kürzung der Leistung berechtigt. Hat jedoch der Arbeitnehmer wegen fehlender Arbeitsleistung kein Arbeitsentgelt (mehr) zu beanspruchen, so lässt dies auch den Anspruch auf die Sonderevergütung entfallen, ohne dass es hierzu einer Regelung im Arbeitsvertrag bedarf. 23

b) Selbst wenn man aber zu Gunsten des Klägers annimmt, bei der vereinbarten Sonderevergütung handele es sich um eine Gratifikationsleistung, welche nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis zur geschuldeten Arbeitsleistung stehe, ergibt sich im Ergebnis nichts anderes. 24

Vielmehr müsste nämlich auch für diesen Fall nach den Regeln der ergänzenden und lückenschließenden Vertragsauslegung davon ausgegangen werden, dass ein Anspruch auf Gratifikationszahlung unter den hier gegebenen Umständen ausscheidet. 25

(1) Auch ohne dass die Parteien eine ausdrückliche Regelung über das Schicksal der vertragliche zugesagten Sonderzahlung getroffen haben, kann sich aus den Umständen eine Anspruchsbeschränkung für erkennbar nicht bedachte Sonderfälle ergeben. So ist nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.09.2003 (5 AZR 591/02 - NZA 1993, 1387) bei einer einzelvertraglichen Zusage eines Weihnachtsgeldes in einem Kleinbetrieb nicht ohne weiteres davon auszugehen, dass ein Zahlungsanspruch auch dann bestehen soll, wenn der Arbeitnehmer im ganzen Kalenderjahr (mangels Leistungswillens) keine Arbeitsvergütung erhalten hat und nach Aussteuerung durch die Krankenkasse Leistungen des Arbeitsamtes bezieht. Vielmehr ist es nach der zitierten Entscheidung Sache des Arbeitnehmers vorzutragen, ein Weihnachtsgeld sei auch dann zu bezahlen, wenn im gesamten Kalenderjahr kein Anspruch auf Arbeitsvergütung bestanden habe. 26

(2) Ersichtlich haben die Parteien nämlich bei Abschluss des Arbeitsvertrages den Sonderfall nicht bedacht, dass der Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend – z.B. wegen Krankheit, 27

Erziehungsurloabs oder wegen einer Ruhensvereinbarung – keine Arbeitsleistungen erbringt, sondern auf Dauer leistungsunfähig wird, ohne dass jemals mit einer Fortführung der Arbeit gerechnet werden kann. Anders als bei einer vorübergehenden, hinsichtlich der Dauer ungewissen Störung des Arbeitsverhältnisses durch Langzeiterkrankung oder befristete Rentengewährung geht es bei der zeitlich unbefristeten Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente um einen Sachverhalt, der ganz typischerweise einer Wiederaufnahme der Arbeit – gleich zu welchen Bedingungen – dauerhaft entgegensteht. Dies lässt aber unter Einbeziehung der Lebenserfahrung ohne weiteres den Schluss zu, dass die Vertragsparteien, wenn sie eine derartige Fallgestaltung bedacht und hierbei die Möglichkeit ins Auge gefasst hätten, dass das Arbeitsverhältnis – gleich aus welchem Grunde – ungekündigt fortbesteht, einen entsprechenden Ausschlussstatbestand in die Vertragsbedingungen aufgenommen hätten. Auch wenn nach dem Inhalt der Vertragsbedingungen die vereinbarte Sonderzahlung nicht im unmittelbaren Verhältnis von Leistung und Gegenleistung steht, liegt doch der innere Grund dafür, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer über die laufende Arbeitsleistung hinaus eine zusätzliche Sonderleistung gewährt, in der aktuellen oder jedenfalls aktualisierbaren, also praktisch durchführbaren Arbeitsvertragsbeziehung. Aus welchem Grunde demgegenüber der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Sonderzahlung gewähren soll, obgleich ein tatsächlicher Vollzug des Arbeitsverhältnisses dauerhaft ausscheidet und ansonsten keinerlei reguläre Zahlungen oder sonstige Leistungen zu erbringen sind, ist nicht ersichtlich. Die tatsächliche Durchführbarkeit des Arbeitsvertrages kann zwar nicht als Geschäftsgrundlage im Rechtssinne angesehen werden mit der Folge, dass mit deren Wegfall ohne weiteres der Bestand des Arbeitsverhältnisses in Frage gestellt ist. Dies schließt aber nicht die Berücksichtigung derartiger Umstände bei der Vertragsauslegung und der Feststellung der Unvollständigkeit der vertraglichen Regelung aus.

Die so begründete Vertragslücke ist damit durch eine ergänzende Regelung aufzufüllen, nach welcher der vereinbarte Sonderzahlungsanspruch entfällt, wenn eine tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses dauerhaft unmöglich und eine Wiederaufnahme der Arbeit ausgeschlossen ist. 28

(3) Gegen eine solche ergänzende Vertragsauslegung lässt sich auch nicht einwenden, für einen derartigen Fall stehe dem Arbeitgeber ohne weiteres das Recht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung, so dass die Vertragsparteien, wenn sie die fragliche Problematik erkannt hätten, gleichwohl von einer anspruchseinschränkenden Regelung abgesehen hätten in der Überzeugung, dieser Fall sei wegen der bestehenden Kündigungsmöglichkeit ohnehin unrealistisch. 29

Sowohl die Realität des Arbeitslebens wie auch die arbeitsrechtliche Praxis zeigen indessen, dass auch die Beendigung einer bloß noch "formellen" Vertragsbeziehung nicht stets problemlos möglich ist. Dies zeigt sich anschaulich auch am vorliegenden Fall. Nachdem die Beklagte zwischenzeitlich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen hat, hat der Kläger sich hiergegen sowohl unter formellen Gesichtspunkten (§ 174 BGB) als auch mit materiellrechtlichen Einwendungen zur Wehr gesetzt. Berücksichtigt man weiter die Hürden behördlicher Zustimmungserfordernisse – als Gleichgestellter kann der Kläger nur mit Zustimmung des Integrationsamtes entlassen werden –, so erklärt sich unschwer, dass Arbeitgeber vielfach von einer formellen Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotz der feststehenden "Sinnentleerung" aus plausiblen Gründen absehen. Dann kann aber der vorstehend dargestellten ergänzenden Vertragsauslegung nicht entgegengehalten werden, für derartige Fälle fehle von vornherein jeder Regelungsbedarf. 30

(4) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Tatsache, dass der Kläger möglicherweise im Rahmen seines "Restleistungsvermögens" die früher ausgeübte Tätigkeit oder auch irgendeine andere Tätigkeit in zeitlich untergeordnetem, sozialrechtlich unschädlichem Maße ausüben könnte. Arbeitsvertraglich war der Kläger als Vollzeitkraft beschäftigt. Richtig ist zwar, dass dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Zuweisung einer leidensgerechten Tätigkeit zustehen kann. Einer Vertiefung in dieser Hinsicht bedarf es jedoch nicht. Abgesehen davon, dass der Vortrag des Klägers zu seinem "Restleistungsvermögen" als vollkommen unsubstantiiert angesehen werden muss, scheidet jedenfalls unter den vorliegenden Umständen die Fortführung der Arbeit in entsprechend zeitlich reduziertem Umfang schon deshalb aus, weil ein Einsatz als Leiharbeiter im Montagebereich für z.B. eine oder zwei Stunden täglich als vollkommen unrealistisch anzusehen wäre. Ob anderes für einen Betrieb gelten würde, in welchem durchweg Teilzeitkräfte auch mit geringfügigem Arbeitseinsatz beschäftigt sind, so dass trotz dauerhafter Erwerbsunfähigkeit ein Einsatz denkbar wäre, bedarf hier keiner Entscheidung. Im Übrigen spricht die Tatsache, dass der Kläger von der genannten theoretischen Möglichkeit, der Beklagten ein Restleistungsvermögen anzubieten, seit Bezug der unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente mit dem 31.08.1999 keinen Gebrauch gemacht hat, dafür, dass jedenfalls tatsächlich im Anspruchszeitraum (2001 und 2002) die tatbestandlichen Voraussetzungen der – durch ergänzende Vertragsauslegung ermittelten – Anspruchsbeschränkung verwirklicht waren. Die abstrakte Möglichkeit, dass der Kläger künftig an eine Reaktivierung des Arbeitsverhältnisses denken könnte, vermag hieran nichts zu ändern.

II 32

Die Kosten des Verfahrens hat der Kläger zu tragen, da er unterlegen ist. 33

III 34

Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil gemäß § 72 ArbGG zugelassen. 35

Dr. Dudenbostel	Dr. Gödde	Hölker	36
-----------------	-----------	--------	----

En. 37