

Aktenzeichen: 10 AZR 418/92

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 06. Oktober 1993

- 10 AZR 418/92 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 02. August 1991

- 8 Ca 1148/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 28. Februar 1992

- 10 Sa 1520/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches 13. Monatseinkommen bei Inanspruchnahme von
Erziehungsurlaub während des Bezugszeitraumes

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; MuSchG §§ 3, 6; BErzGG i.d.F. der
Bekanntmachung vom 25. Juli 1989 § 15; Tarifvertrag über die
Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten des
Baugewerbes vom 27. April 1990 §§ 2, 3, 4

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des Zehnten Senats vom
5. August 1992 - 10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gra-
tifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Samm-
lung bestimmt, und vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 -, zur
Veröffentlichung vorgesehen, und vom 12. Mai 1993 - 10 AZR
552/91 -, nicht veröffentlicht.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



10 AZR 418/92

10 Sa 1520/91 Hamm

Verkündet am
6. Oktober 1993

Bartel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Oktober 1993 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromádka und Rosendahl für Recht erkannt:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. Februar 1992 - 10 Sa 1520/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung eines tariflichen
13. Monatseinkommens.

Die Klägerin war seit 1. Juni 1985 bei der Beklagten, einem Bauunternehmen, als Telefonistin für ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 2.990,00 DM beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifbindung fanden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für die Angestellten des Baugewerbes und damit auch der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten des Baugewerbes vom 27. April 1990 Anwendung. Dieser Tarifvertrag (im folgenden: TV 13. Monatseinkommen) hat - soweit vorliegend von Interesse - folgenden Wortlaut:

"§ 2

13. Monatseinkommen

- (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen. Es beträgt

ab 1. April 1990	79 v. H.,
ab 1. Januar 1991	90 v. H.,
ab 1. Januar 1992	100 v. H.,

ihres Tarifgehalts.



- (2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag noch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum Stichtag ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1, wenn das Beschäftigungsverhältnis am Stichtag mindestens drei Monate ununterbrochen besteht.
- (3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des Vorjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat. Ein Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet wurde, oder wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem nicht einvernehmlich aufgehobenen Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

§ 3

Ansprüche während des Grundwehr- oder Zivildienstes und nach Wiederaufnahme der Arbeit

- (1) Arbeitnehmer, die am Stichtag (§ 2 Abs. 1 Satz 1) Grundwehr- oder Zivildienst leisten, haben keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen bzw. den Betrag gemäß § 5.
- (2) Arbeitnehmer, die vor dem zweiten Stichtag nach ihrer Einberufung unverzüglich im Anschluß an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wiederaufgenommen haben und deren Arbeitsverhältnis bis zum zweiten Stichtag ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem zweiten Stichtag (Satz 1), so besteht für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Dezember des Vorjahres Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens. § 2 Abs. 3 Satz 2 findet Anwendung.
- (3) Arbeitnehmer, die am zweiten Stichtag nach ihrer Einberufung noch Grundwehr- oder Zivildienst leisten und unverzüglich im Anschluß an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wie-



deraufgenommen haben, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in der am zweiten Stichtag geltenden Höhe. Der Anspruch setzt voraus, daß der Arbeitnehmer bis zum Ende des auf den Monat der Wiederaufnahme der Arbeit folgenden Monats das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt hat. § 2 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 4

Teilzeitbeschäftigte

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche, so mindert sich das 13. Monatseinkommen im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit."

Im Jahre 1990 zahlte die Beklagte an ihre Mitarbeiter anstelle der tariflich vorgesehenen 79 % 100 % einer Monatsvergütung als 13. Monatseinkommen.

Nach der Geburt ihres Kindes am 8. Oktober 1989 hatte die Klägerin in der Zeit vom 4. Dezember 1989 bis 3. März 1991 Erziehungsurlaub. Zum 31. März 1991 schied sie dann einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus.

Für das Jahr 1990 zahlte die Beklagte der Klägerin kein 13. Monatseinkommen.

Die Klägerin ist der Meinung, ihr stehe das tarifliche 13. Monatseinkommen zu. Ihr Erziehungsurlaub während des ganzen Jahres 1990 habe keinen Einfluß auf diesen Anspruch, weil die anspruchsbegründende Tarifnorm (§ 2 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen) allein auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses am 30. November des laufenden Kalenderjahres abstelle. Eine Minderung ihres Anspruches komme auch nicht auf Grund der Regelung in § 3 TV 13.



Monatseinkommen (Ansprüche während des Grundwehr- oder Zivildienstes und nach Wiederaufnahme der Arbeit) und in § 4 TV 13. Monatseinkommen (Teilzeitbeschäftigte) in Betracht. Die dort geregelten Fälle seien der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub nicht gleichzusetzen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.990,00 DM
nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag
seit 1. Dezember 1990 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie meint, die Klägerin habe für 1990 keinen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen nach dem TV 13. Monatseinkommen, weil ihr Arbeitsverhältnis vom 1. Dezember 1989 bis 30. November 1990, also innerhalb des Bezugszeitraumes, infolge der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs geruht habe. Die tarifliche Sonderzahlung habe nicht den Zweck, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu belohnen, vielmehr hätten die Tarifvertragsparteien mit der Sonderzahlung den Zweck erreichen wollen, eine Leistung der Arbeitgeberseite von der Erfüllung der Arbeitnehmerleistung abhängig zu machen. Somit besitze die Sonderzahlung ausschließlich Entgeltcharakter.

Auch wenn man von einem sogenannten Mischcharakter der Sonderzahlung ausgehe, führe der Erziehungsurlaub der Klägerin dazu, daß ihr kein Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen für 1990 zustehe, weil der von den Tarifvertragsparteien mit der Sonderzahlung



verfolgte Zweck, nämlich zusätzliche Vergütung für in der Vergangenheit geleistete Arbeit, den Zweck der Belohnung für erwiesene Betriebstreue überwiege. Außerdem sei die Voraussetzung für einen Anspruch der Klägerin auf ein 13. Monatseinkommen nach § 2 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen schon deshalb nicht gegeben, weil das Arbeitsverhältnis am Stichtag (30. November 1990) nicht bestanden habe; es habe vielmehr geruht, was aber kein Bestehen im Sinne der Tarifnorm sei.

Die Regelung des § 3 TV 13. Monatseinkommen sei ein Ausnahmetatbestand, welcher denjenigen Arbeitnehmer schützen solle, der unverschuldet seine Arbeitspflicht nicht erfüllen könne. Die Normierung dieses Ausnahmetatbestandes zeige, daß die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen seien, daß Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Bezugszeitraum geruht habe, keinen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen haben sollten. Dies sei auch in § 3 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag wegen der Ableistung von Grundwehr- oder Zivildienst ruhe, ausdrücklich klargestellt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dem Klageantrag stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung des vollen 13. Monatseinkommens für das Jahr 1990 in Höhe von 2.990,00 DM.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Klägerin erfülle die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen für den Bezug eines 13. Monatseinkommens für das Jahr 1990, da ihr Arbeitsverhältnis am 30. November 1990 (Stichtag) mindestens zwölf Monate ununterbrochen bestanden habe. Zwar habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin seit 4. Dezember 1989 wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub geruht, jedoch schließe dieses Ruhen den Anspruch auf das tarifliche 13. Monatseinkommen nicht aus.

Auf die in § 4 des Tarifvertrages enthaltene Regelung über die Minderung des 13. Monatseinkommens bei Teilzeitbeschäftigung könne die Beklagte sich nicht berufen. Ebensowenig komme eine Minderung des 13. Monatseinkommens infolge der in § 3 TV 13. Monatseinkommen enthaltenen Regelung bezüglich grundwehr- oder zivildienstleistenden Arbeitnehmern in Frage. Diese tarifliche Regelung sei auf den Fall der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht entsprechend anwendbar.

Bei dem tariflichen 13. Monatseinkommen handele es sich um ein sogenanntes Entgelt im weiteren Sinne mit Mischcharakter. Zweck desselben sei einerseits die Entlohnung für im Bezugsjahr



geleistete Arbeit, andererseits aber auch die Belohnung für erwiesene Betriebstreue. In solchen Fällen sei ein Anspruch auf eine Sonderzahlung bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub nur ausgeschlossen, wenn diesbezüglich eine besondere Regelung im Tarifvertrag enthalten sei.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

1. Die Klägerin erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen für ein 13. Monatseinkommen nach § 2 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen für das Jahr 1990. Ihr Arbeitsverhältnis hatte am 30. November 1990 (Stichtag) mindestens zwölf Monate ununterbrochen bestanden. Wegen des ab 4. Dezember 1989 in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubes ruhte es allerdings ab diesem Zeitpunkt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden (BAGE 62, 35 = AP Nr. 2 zu § 15 BErzGG, 63, 375 = AP Nr. 3 zu § 15 BErzGG; BAG Urteil vom 24. Oktober 1989 - 8 AZR 253/88 - AP Nr. 52 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAG Urteil vom 10. Februar 1993 - 10 AZR 482/91 -, nicht veröffentlicht).

Dieses Ruhen des Arbeitsverhältnisses bewirkt, daß die Arbeitsvertragsparteien von ihren Hauptleistungspflichten freigestellt sind (BAG Urteil vom 24. Oktober 1989 - aa0). Das Arbeitsverhältnis selbst besteht aber mit seinen Nebenpflichten weiter, auch wenn diese Hauptleistungspflichten (Arbeitsleistung und Vergütungszahlung) suspendiert sind. Der Einwand der Beklagten, die Klägerin erfülle deshalb nicht die tatbestandlichen Voraussetzun-



gen für ein 13. Monatseinkommen nach § 2 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen, weil ihr Arbeitsverhältnis am Stichtag wegen des eingetretenen Ruhens nicht "bestanden" habe, ist daher unbegründet.

2. Weder aus einer ausdrücklichen Bestimmung noch aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des TV 13. Monatseinkommen ergibt sich, daß der Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen entfällt oder gekürzt werden kann, wenn ein Arbeitnehmer im Bezugszeitraum (1. Dezember bis 30. November) Erziehungsurlaub genommen und demzufolge keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Die Tarifvertragsparteien haben den Fall des Erziehungsurlaubs nicht ausdrücklich geregelt. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 5. August 1992 (- 10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation - auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts vorgesehen) entschieden, daß eine tarifliche Regelung über eine jährliche Sonderzahlung, deren Zweck es auch ist, im Bezugszeitraum für den Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich zu entlohnen, im einzelnen bestimmen kann, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend für die Sonderzahlung sind. Der Zweck einer betrieblichen oder tariflichen Sonderzahlung (z. B. zusätzliche Vergütung für geleistete Dienste oder Belohnung für erwiesene Betriebstreue) ergibt sich aus den festgelegten Anspruchsvoraussetzungen und den Ausschluß- bzw. Kürzungstatbeständen. Dieser Zweck kann für die Auslegung der jeweiligen Regelung von Bedeutung sein. Nicht jedoch können auf Grund des Zwecks einer Sonderzahlung über die konkreten Regelungen hinaus weitere Ausschluß- oder Kürzungsgründe hergeleitet



werden (BAG Urteil vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Es gibt auch kein allgemeines Rechtsprinzip, daß der Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraumes überhaupt keine oder keine nennenswerte Arbeitsleistung erbracht hat (BAG Urteil vom 5. August 1992 - aaO; Urteil vom 23. Juni 1993 - 10 AZR 604/92 -, nicht veröffentlicht).

3. Eine entsprechende Anwendung des § 3 Abs. 1 TV 13. Monateinkommen, der Arbeitnehmer, die am Stichtag Grundwehr- oder Zivildienst leisten, vom Bezug des 13. Monatseinkommens ausschließt, kommt nicht in Betracht.

Nach ihrem eindeutigen Wortlaut bezieht sich diese Tarifnorm nur auf Arbeitnehmer, welche am Stichtag Grundwehr- oder Zivildienst leisten. Es ist davon auszugehen, daß den Tarifvertragsparteien beim Abschluß des Tarifvertrages am 27. April 1990 das Bundeserziehungsgeldgesetz in der damals geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juli 1989 bekannt gewesen ist. In § 15 BErzGG waren die Anspruchsvoraussetzungen für einen Erziehungsurlaub geregelt, der grundsätzlich für vor dem 30. Juni 1989 geborene Kinder bis zum 12. Lebensmonat und für nach diesem Termin geborene Kinder bis zum 15. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden konnte, § 15 Abs. 1 Satz 3, § 4 Abs. 1 BErzGG.

Die Tarifvertragsparteien haben in Kenntnis dieser Möglichkeit, einen Erziehungsurlaub von nicht ganz unerheblicher Dauer



in Anspruch nehmen zu können, nicht geregelt, daß die Inanspruchnahme desselben den Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen mindert oder ausschließt. Gleichzeitig haben die Tarifvertragsparteien aber eine Regelung getroffen, daß Grundwehr- oder Zivildienst, den ein Arbeitnehmer am Stichtag leistet, den Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen zunächst einmal ausschließt, § 3 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen. Daraus muß auf den Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden, die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub sei im Gegensatz zur Ableistung von Wehr- oder Zivildienst für den Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen unschädlich.

4. Daß nach der Regelung des § 4 TV 13. Monatseinkommen Arbeitnehmer, bei denen die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche ist, ein 13. Monatseinkommen erhalten, das entsprechend der vereinbarten wöchentlichen zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert wird, führt ebenfalls nicht dazu, daß der Anspruch der Klägerin ausgeschlossen ist.

Diese Tarifnorm stellt im Ergebnis nur § 2 Abs. 1 TV 13. Monatseinkommen insoweit klar, daß das 13. Monatseinkommen von Teilzeitbeschäftigten der Höhe nach entsprechend dem ihnen tatsächlich zustehenden Tarifgehalt zu zahlen ist. Da Teilzeitkräfte grundsätzlich ein ihrer vertraglich geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend gekürztes Tarifgehalt beziehen, enthält § 4 TV 13. Monatseinkommen keine von § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages abweichende oder diesen ergänzende Regelung.

5. Der Umstand, daß das Arbeitsverhältnis vom 1. Dezember bis 3. Dezember 1989 - also während eines Teils des Bezugszeitraumes



(1. Dezember 1989 bis 30. November 1990) - nicht wegen Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub geruht hat, sondern für diesen Zeitraum ein Beschäftigungsverbot gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bestanden hat, führt zu keinem anderen Ergebnis. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 40, 221 = AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 8. Oktober 1986 - 5 AZR 582/85 - AP Nr. 7 zu § 8 a MuSchG 1968; Urteil vom 12. Mai 1993 - 10 AZR 552/91 -, nicht veröffentlicht) darf eine jährlich zu zahlende Jahressonderzahlung nicht wegen Fehlzeiten, die durch die Mutterschutzfristen der §§ 3, 6 MuSchG entstehen, gekürzt oder ausgeschlossen werden.

6. Die Beklagte hat im Jahre 1990 allen Mitarbeitern anstelle der tariflich vorgesehenen 79 % 100 % eines Tarifgehaltes als 13. Monatseinkommen bezahlt. Sie bestreitet den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt in der Höhe eines vollen Tarifgehaltes auch nicht der Höhe, sondern nur dem Grunde nach. Daher steht der Klägerin der Anspruch auf ein volles Tarifgehalt in Höhe von 2.990,00 DM nebst den eingeklagten Zinsen zu.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Dr. Hromadka

Rosendahl



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

