

Aktenzeichen: 10 AZR 511/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 12. Juli 1995

- 10 AZR 511/94 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 05. August 1993

- 3 Ca 1253/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 11. Februar 1994

- 10 Sa 1554/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Jahressonderzahlung und Mutterschutzfristen

Gesetz:

MuSchG 1986 §§ 3 und 6; BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag
über Jahressonderzahlung für die Textilindustrie Westfalens
und des ehemaligen Regierungsbezirks Osnabrück vom 3. August
1990 (TV-JSZ) § 3 Abs. 3

Leitsatz:

Macht eine tarifliche Regelung den Anspruch auf eine Jahres-
sonderzahlung davon abhängig, daß der Arbeitnehmer im Berech-
nungszeitraum mindestens 21 Tage tatsächlich gearbeitet hat,
so gilt die Zeit der Beschäftigungsverbote während der Mut-
terschutzfristen nach den §§ 3 und 6 MuSchG nicht als Zeit
einer tatsächlichen Arbeitsleistung.

An seiner gegenteiligen Entscheidung vom 12. Mai 1993
(- 10 AZR 528/91 - AP Nr. 156 zu § 611 BGB Gratifikation)
hält der Senat nicht fest.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 511/94

10 Sa 1554/93 Hamm

Verkündet am
12. Juli 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Sekretär z. A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag und



Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Thiel und Tirre für
Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Februar
1994 - 10 Sa 1554/93 - aufgehoben, soweit es
der Klage stattgegeben hat.
2. Auch insoweit wird auf die Berufung der Be-
klagten das Urteil des Arbeitsgerichts Biele-
feld vom 5. August 1993 - 3 Ca 1253/93 - abge-
ändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des gesamten Rechtsstreits trägt
die Klägerin.

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 um eine tarifliche Jahressonderzahlung
für das Jahr 1992.

Die Klägerin ist seit 1977 als Industriekauffrau bei der Be-
klagten zu einem Monatsgehalt von zuletzt 2.135,57 DM und einer
Zulage von 112,64 DM beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fin-
den kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die
Textilindustrie Westfalens und des ehemaligen Regierungsbezirks
Osnabrück Anwendung, u.a. der Tarifvertrag über Jahressonderzah-
lung vom 3. August 1990 (TV-JSZ).

Maßgebender Bezugszeitraum für eine Jahressonderzahlung 1992
ist die Zeit vom 1. November 1991 bis zum 31. Oktober 1992. In
dieser Zeit gestaltete sich das Arbeitsverhältnis der Klägerin
wie folgt:



In der Zeit vom 1. bis 19. November 1991 hat die Klägerin tatsächlich 12 Tage gearbeitet. Der 20. November 1991 war ein Feiertag. In der Zeit vom 21. November 1991 bis zum 10. Januar 1992 hatte die Klägerin Urlaub. Am 13. Januar 1992 begann ihre Mutterschutzfrist, die nach der Niederkunft am 24. Februar 1992 am 20. April 1992 endete. Im Anschluß daran nahm die Klägerin für die Zeit vom 21. April 1992 bis zum 23. Februar 1995 Erziehungsurlaub.

Für das Jahr 1992 hat die Beklagte der Klägerin die Jahressonderzahlung nicht gewährt.

Der TV-JSZ lautet - soweit vorliegend von Bedeutung - wie folgt:

"§ 2

Höhe der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung beträgt ... 100 % eines Monatsverdienstes

§ 3

Voraussetzungen

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis ... im Laufe eines Kalenderjahres und hat der Arbeitnehmer eine ununterbrochene 3-monatige Wartezeit im Kalenderjahr erfüllt, so erhält er für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 1/12 der Jahressonderzahlung.

Für Monate, in denen das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise ruht, besteht kein Anspruch auf Jahressonderzahlung.

Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht nur,



wenn der Arbeitnehmer ... im 12-monatigen Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage ... tatsächlich gearbeitet hat.

Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht ferner nicht bei Arbeitsvertragsbruch oder wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen gekündigt wurde, die zur fristlosen Entlassung berechtigen.

§ 4

Berechnung

Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst ... zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1.11. des Vorjahres bis zum 31.10. des laufenden Kalenderjahres.

...

Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes ... sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld (und ähnliche Leistungen) bleiben außer Ansatz.

Enschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von 5 Monaten nicht überschreiten. Bei Fehlzeiten infolge der gesetzlichen Beschäftigungsverbote gem. § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG mit anschließender Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubs dürfen sich in dem Jahr, in das der überwiegende Teil des Erziehungsurlaubs fällt, weitere 2 Monate nicht anspruchsmindernd auswirken unter der Voraussetzung, daß im Anschluß an den Erziehungsurlaub im bisherigen Betrieb mindestens 2 weitere Monate wieder tatsächlich gearbeitet wird; etwaige vorherige Auszahlungen der Jahressonderzahlung gelten insoweit als Vorschuß".

Die Klägerin ist der Ansicht, die Zeit der Mutterschutzfrist stehe einer tatsächlichen Arbeitsleistung in dieser Zeit gleich. Nach dem TV-JSZ stehe ihr daher eine Jahressonderzahlung in Höhe von 7/12 ihres durchschnittlichen Monatsverdienstes zu. Sie hat daher beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.311,12 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 3. Mai 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, die Klägerin könne die Jahressonderzahlung nicht verlangen, da sie im Berechnungszeitraum nicht mindestens 21 Tage tatsächlich gearbeitet habe. Die Zeit der Mutterschutzfristen könne nicht als Zeit einer tatsächlichen Arbeitsleistung angesehen werden. Bejahe man einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung dem Grunde nach, so betrage diese nur 1.104,35 DM. Insoweit sei der Anspruch aber noch nicht fällig, da noch nicht feststehe, ob die Klägerin nach ihrem Erziehungsurlaub das Arbeitsverhältnis wieder aufnehmen und noch zwei Monate arbeiten werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang, das Landesarbeitsgericht ihr nur in Höhe von 1.104,35 DM stattgegeben. Dagegen wendet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Beklagten, mit der sie ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiterverfolgt.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Klägerin steht ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung für 1992 nicht zu, da sie im Berechnungszeitraum nicht 21 Tage tatsächlich gearbeitet hat.



I. Das Landesarbeitsgericht hat seine der Klage stattgebende Entscheidung damit begründet, daß eine jährlich zu zahlende Jahressonderleistung nicht wegen Fehlzeiten, die durch die Mutterschutzfristen der §§ 3 und 6 MuSchG entstehen, gekürzt oder ausgeschlossen werden dürfe. Der Umstand, daß die Klägerin im Berechnungszeitraum nicht mindestens 21 Tage tatsächlich gearbeitet hat, stehe daher dem Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht entgegen.

Dieser Begründung vermag der Senat nicht zu folgen.

II. § 3 Abs. 3 TV-JSZ macht jeden Anspruch auf eine Jahressonderzahlung davon abhängig, daß der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat.

Eine solche Regelung ist zulässig. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 5. August 1992 (- 10 AZR 88/90 - BAGE 71, 78 = AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation und von da an in ständiger Rechtsprechung) ausgesprochen, daß eine tarifliche Regelung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung im einzelnen bestimmen könne, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollen. Eine solche Bestimmung liegt auch in einer Regelung, die den Anspruch auf die Jahressonderzahlung von einem Mindestmaß an tatsächlicher Arbeitsleistung abhängig macht. In der Zeit vor der genannten Entscheidung des Senats vom 5. August 1992 ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stets davon ausgegangen, daß jeder Anspruch auf eine Sonderzahlung auch ohne



eine entsprechende ausdrückliche Regelung ein Mindestmaß an tatsächlicher Arbeitsleistung voraussetze (Urteile vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - und - 5 AZR 685/77 - AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 7. September 1989 - 6 AZR 637/88 - AP Nr. 129 zu § 611 BGB Gratifikation).

III. In seiner Entscheidung vom 12. Mai 1993 (- 10 AZR 528/91 - AP Nr. 156 zu § 611 BGB Gratifikation) hat der Senat allerdings ausgesprochen, daß Fehlzeiten aufgrund der Mutterschutzfristen der §§ 3 und 6 MuSchG für die Zahlung einer tariflichen Jahressonderzahlung einer tatsächlichen Arbeitsleistung gleichzusetzen seien (so auch im Urteil vom 6. Oktober 1993 - 10 AZR 418/92 - n.v.). An dieser Entscheidung hält der Senat nicht fest:

1. Der Senat hat seine Entscheidung nicht näher begründet, sondern sich lediglich auf zwei Urteile des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts bezogen (Urteil vom 13. Oktober 1982 - 5 AZR 370/80 - AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 8. Oktober 1986 - 5 AZR 582/85 - AP Nr. 7 zu § 8 a MuSchG 1968). In diesen Entscheidungen hat der Fünfte Senat ausgesprochen, daß eine jährlich zu zahlende Sonderleistung nicht wegen der Fehlzeiten, die durch die Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen entstehen, anteilig gekürzt werden dürfe. Sinn und Zweck der in § 14 MuSchG geregelten Entgeltsicherung der schwangeren Arbeitnehmerin sei es, diese vor wirtschaftlichen Nachteilen infolge der Schwangerschaft und der Entbindung zu bewahren. Ihr solle während der auf der Mutterschaft beruhenden Freistellung von der Arbeit ihr bisheriger, aus der Berufstätigkeit herrührender Lebensstandard



gesichert werden. Dieser Schutzzweck würde unterlaufen, wenn die Arbeitnehmerin am Jahresende infolge von Schwangerschaft und Entbindung doch einen Teil ihres Arbeitsentgeltes einbüßen müßte.

2. Der Senat hat Bedenken, ob dieser Ansicht des Fünften Senats überhaupt oder jedenfalls in dieser Allgemeinheit gefolgt werden kann.

Wie oben dargelegt, entspricht es der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder auch der Arbeitgeber bestimmen können, inwieweit Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf Sonderzahlungen auswirken können (BAGE 71, 78 = AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - AP Nr. 162 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Das gilt auch für Fehlzeiten, für die der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes hat (Urteil vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 482/93 - AP Nr. 18 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie, zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung vorgesehen). In dieser Entscheidung hat sich der Senat ausdrücklich der Rechtsprechung des Sechsten Senats angeschlossen (Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 - BAGE 64, 179 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie), wonach die Entgeltsicherung im Krankheitsfalle nach dem Lohnausfallprinzip nur den Verdienst während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit umfaßt, nicht aber dem Arbeitnehmer einen allgemeinen Lebensstandard si-



chern wolle. Dem Schutzzweck der gesetzlichen Normen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle widerspreche es nicht, wenn eine Jahressonderzahlung im Hinblick auf - auch zu bezahlende - Fehlzeiten gekürzt werde.

Warum der Entgeltsicherung der schwangeren Arbeitnehmerin während der Schutzfristen nach § 14 MuSchG eine weitergehende Schutzfunktion zukommen soll als den Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle ist nicht erkennbar. So hat auch die Kritik an der Entscheidung des Senats vom 12. Mai 1993, wonach Zeiten der Mutterschutzfristen einer tatsächlichen Arbeitsleistung gleich zu achten seien, zu Recht darauf hingewiesen, daß die zur Begründung erfolgte Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Fünften Senats in Widerspruch stehe zur genannten Entscheidung des Sechsten Senats vom 15. Februar 1990 (Hanau/Gaul in Anm. zu AP Nr. 156 zu § 611 BGB Gratifikation).

3. Der Senat braucht die Frage, inwieweit der Rechtsprechung des Fünften Senats zur Auswirkung der Mutterschutzfristen auf eine jährliche Sonderzahlung noch zu folgen ist, im vorliegenden Fall nicht abschließend zu entscheiden.

Die Sichtweise des Fünften Senats erfordert jedenfalls nicht, daß die Zeit der Mutterschutzfristen als eine Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung gewertet wird. Davon ist auch der Fünfte Senat nicht ausgegangen. Er hat in seiner Entscheidung vom



13. Oktober 1982 (AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation) einen anteiligen Anspruch auf die Sonderzuwendung für den Monat, in dem die Mutterschutzfrist endete mit der Begründung verneint, daß die Arbeitnehmerin deswegen in diesem Monat nicht mehr die geforderte Zahl von 12 tatsächlichen Arbeitstagen erreicht hat. Wäre die Zeit der Mutterschutzfrist einer tatsächlichen Arbeitsleistung gleichzusetzen, hätte der damaligen Klägerin auch für diesen Monat die Sonderzahlung zugesprochen werden müssen.

4. Wenn die Klägerin im Berechnungszeitraum vom 1. November 1991 bis zum 31. Oktober 1992 die von § 3 Abs. 3 TV-JSZ zur Voraussetzung für einen Anspruch auf die Sonderzahlung gemachten 21 Tage einer tatsächlichen Arbeitsleistung nicht erreicht hat, so beruht das nicht darauf, daß in diesen Zeitraum die Mutterschutzfristen fielen. Die Mutterschutzfristen der §§ 3 und 6 MuSchG dauern 14, bei Mehrlingsgeburten 18 Wochen. Damit verbleibt in einem einjährigen Berechnungszeitraum genügend Zeit, noch 21 Tage tatsächlich zu arbeiten. Wenn es dazu im vorliegenden Falle nicht gekommen ist, weil die Klägerin im Anschluß an die Mutterschutzfristen ihren Erziehungsurlaub genommen hat, so beruht der durch die fehlende tatsächliche Arbeitsleistung begründete Wegfall des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung nicht auf dem Beschäftigungsverbot während der Mutterschutzfrist, sondern auf der Tatsache, daß die Klägerin im Anschluß an die Mutterschutzfristen Erziehungsurlaub genommen hat. Die Klägerin wird daher durch die Regelung in § 3 Abs. 3 TV-JSZ nicht wegen ihrer Fehlzeiten während der Mutterschutzfristen benachteiligt.



Der Senat hat wiederholt entschieden, daß eine Sonderzahlung für Zeiten des Erziehungsurlaubs gekürzt werden oder - bei entsprechender Dauer des Erziehungsurlaubs - auch ganz entfallen kann (Urteil vom 10. Februar 1993 - 10 AZR 450/91 - AP Nr. 7 zu § 15 BErzGG; Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 704/92 - AP Nr. 158 zu § 611 BGB Gratifikation). Dann ist aber eine Regelung, die den Anspruch auf die Sonderzahlung von einer bestimmten tatsächlichen Arbeitsleistung abhängig macht, auch dann nicht zu beanstanden, wenn diese tatsächliche Arbeitsleistung nur deswegen nicht erbracht werden kann, weil sich der Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub befindet.

5. Etwas anderes folgt entgegen der Ansicht der Klägerin auch nicht aus § 4 TV-JSZ. Wenn hier bestimmt ist, daß entschuldigte Fehlzeiten die infolge der gesetzlichen Beschäftigungsverbote der §§ 3 und 6 MuSchG sich nicht anspruchsmindernd auswirken dürfen, so bezieht sich diese Vorschrift nur auf die Ermittlung des durchschnittlichen Monatsverdienstes, nach dem sich die Jahressonderzahlung bemißt, wenn und soweit eine solche nach § 3 TV-JSZ zu leisten ist.

Der Klägerin steht damit ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht zu, so daß ihre Klage abzuweisen ist.



Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes

Richter Hauck

Dr. Freitag

ist durch Urlaub

an der Unterschrift

verhindert

Matthes

Thiel

Tirre



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)