

Aktenzeichen: 10 AZR 547/92

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 06. Oktober 1993

- 10 AZR 547/92 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 12. Februar 1992

- 4 Ca 2269/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 06. August 1992

- 1 Sa 288/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf tarifliche Jahressondervergütung bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub im Bezugszeitraum

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Rahmentarifvertrag vom 10. Februar 1989 - abgeschlossen vom Rheinischen Unternehmerverband Steine und Erden, dem Arbeitgeberverband Steine und Erden für das Land Hessen - und der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden, u. a. -, Nr. 81, 159, 165, 166

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

1. Zur Auslegung des Begriffes "unbezahlter Urlaub".

2. Fortführung der Rechtsprechung des Senats vom 5. August 1992 - 10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

10 AZR 547/92

1 Sa 288/92 Rheinland-Pfalz

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. Hromadka und Rosen-dahl für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. August 1992 - 1 Sa 288/92 - 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 Restbetrages einer tariflichen Jahressondervergütung für das Jahr 1991.

Die Klägerin ist seit 1. Oktober 1985 bei der Beklagten für ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 2.246,00 DM als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der nicht näher bezeichnete Rahmentarifvertrag vom 10. Februar 1989 (gültig ab: 1. Januar 1989) - abgeschlossen zwischen dem Rheinischen Unternehmerverband Steine und Erden e. V., Neuwied, dem Arbeitgeberverband Steine und Erden für das Land Hessen e. V., Wiesbaden, und mehreren Gewerkschaften (im folgenden: RTV) - Anwendung.

Dieser Rahmentarifvertrag enthält - soweit vorliegend von Interesse - folgende Bestimmungen:

- "81. Für Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit Heimfahrten eine unbezahlte Werksbeurlaubung von mehr als einem Monat nehmen, gilt die gesamte Zeit der Werksbeurlaubung nicht als Beschäftigungszeit.



159. Arbeitnehmer, die bis zum 30. September eingetreten sind, erhalten in der Zeit vom 15. November bis 10. Dezember, spätestens mit Auszahlung des Novemberverdienstes, sofern sie am Auszahlungstag in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, eine Jahressondervergütung auf der Basis der tariflichen Zeitlöhne und Tarifgehälter. Die Zahlung hat jedoch dann zu erfolgen, wenn die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus betriebs- oder personenbedingten Gründen erfolgte. Die Höhe ist in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.

Arbeitnehmern, denen nach Ziff. 218 und 219 nach dem 31. Oktober gekündigt wird, ist die Jahressondervergütung zum Zeitpunkt des Ausscheidens zu zahlen.

161. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr bis zum 30. September eingetreten sind, erhalten eine anteilige Jahressondervergütung.
Diese beträgt für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 der vollen Vergütung.
163. Scheidet ein Arbeitnehmer mit mindestens 10jähriger Betriebszugehörigkeit bei Erreichen der Altersgrenze oder wegen Invalidität aus, so erhält er anteilige Jahressondervergütung gem. Ziff. 161.
Die Jahressondervergütung ist in diesen Fällen jedoch voll zu zahlen, wenn Grund für das Ausscheiden des Arbeitnehmers ein Unfall im letzten Betrieb ist.
164. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sondervergütung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
165. Die Jahressondervergütung wird anteilig gekürzt für Zeiträume im laufenden Kalenderjahr, in denen eine Lohn- oder Gehaltszahlungspflicht wegen Wehrdienst oder unbezahltem Urlaub von mehr als 3 Wochen nicht bestand.
166. Bei Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr von mehr als 8 Monaten ist 80 %, von mehr als 9 Monaten 60 %, von mehr als 10 Monaten 40 %, von mehr als 11 Monaten und länger 25 % der Jahressondervergütung zu zahlen.

Ist die Arbeitsunfähigkeit Folge eines Betriebsunfalls oder einer entschädigungspflichtigen Berufskrankheit, tritt keine Kürzung ein."



Die Klägerin befand sich seit Juni 1991 nach der Geburt eines Kindes im Erziehungsurlaub. Auf Grund dieses Umstandes zahlte ihr die Beklagte für das Jahr 1991 anstelle einer vollen Jahressondervergütung in Höhe von 2.246,00 DM nur eine um die Hälfte gekürzte in Höhe von 1.123,00 DM.

Die Klägerin ist der Meinung, die Beklagte sei auf Grund der im RTV enthaltenen Regelungen nicht berechtigt, die ihr zustehende volle Jahressondervergütung wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub zu kürzen. So stelle Erziehungsurlaub insbesondere keinen Unterfall des "unbezahlten Urlaubs" dar, welcher nach Ziff. 165 RTV den Arbeitgeber unter bestimmten Umständen zu einer Kürzung der Jahressondervergütung berechtige.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.123,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 27. Dezember 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie ist der Ansicht, unter "unbezahltem Urlaub" im Sinne der Ziff. 165 RTV müsse auch der Erziehungsurlaub verstanden werden. Mit "unbezahltem Urlaub" hätten die Tarifvertragsparteien nicht den vertraglich vereinbarten unbezahlten Urlaub gemeint. In Ziff. 81 RTV werde ein solcher Fall des vereinbarten unbezahlten Urlaubs behandelt; diesen hätten die Tarifvertragsparteien aber



gerade nicht als "unbezahlten Urlaub", sondern als "unbezahlte Werksbeurlaubung" bezeichnet.

Zumindest müsse die in Ziff. 165 RTV enthaltene Kürzungsregelung auf den Fall der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub analog angewandt werden. Bei der tariflichen Jahressondervergütung handele es sich um reines Arbeitsentgelt ohne Gratifikationscharakter. Die Tarifvertragsparteien hätten für alle Fälle, in welchen die wechselseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis für eine nicht unerhebliche Zeit ruhten, eine Kürzungsmöglichkeit für die Jahressondervergütung vereinbaren wollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision die Aufhebung bzw. Abänderung der vorinstanzlichen Urteile und Abweisung der Klage. Die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision.

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

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung einer ungekürzten Jahressondervergütung für das Jahr 1991.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Beklagte sei nach den einschlägigen Bestimmungen des RTV verpflichtet, der Klägerin für 1991 eine volle Jahressondervergütung zu zahlen. Es



ist davon ausgegangen, die Klägerin habe die Anspruchsvoraussetzungen für eine Jahressondervergütung nach Ziff. 159 RTV erfüllt. Der von ihr in Anspruch genommene Erziehungsurlaub habe zwar zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses geführt, dessen rechtlichen Bestand aber nicht berührt. Ein Recht der Beklagten, die Jahressondervergütung wegen des Erziehungsurlaubes ab Juni 1991 anteilig zu kürzen, hat das Landesarbeitsgericht verneint. Eine ausdrückliche Kürzungsregelung für diesen Fall enthalte der RTV nicht. Es liege auch kein Fall der Ziff. 165 RTV vor, weil Erziehungsurlaub kein "unbezahlter Urlaub" im Sinne dieser Tarifvorschrift sei. Eine analoge Anwendung der in Ziff. 165 RTV vorgesehenen Kürzungsmöglichkeiten - bei Wehrdienst und unbezahltem Urlaub - bzw. der in Ziff. 164 RTV für Teilzeitbeschäftigte getroffenen Regelungen komme nicht in Frage.

Ebensowenig lasse sich ein Kürzungsrecht der Beklagten aus einer ergänzenden Auslegung des RTV herleiten.

Des weiteren geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß mit der Jahressondervergütung nicht nur eine Entlohnung erbrachter Arbeitsleistung, sondern auch eine Belohnung für erbrachte Betriebstreue bezweckt werde. Aber selbst, wenn man die Jahressondervergütung ausschließlich als Entgelt für erbrachte Dienste ansehe, scheide eine Kürzungsmöglichkeit wegen der in Ziff. 166 RTV getroffenen Regelung für den Fall der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers im Kalenderjahr aus.

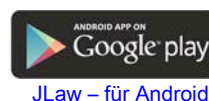
II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung zu folgen.



1. Die Klägerin erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen der Ziff. 159 RTV für eine Jahressondervergütung für das Jahr 1991. Sie ist vor dem 30. September 1991 bei der Beklagten eingetreten. Am Auszahlungstage der Jahressondervergütung stand sie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Daß dieses zu diesem Zeitpunkt wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes ruhte (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 -, n. v.), hat auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses keinen Einfluß. Dieses Ruhen bewirkt lediglich, 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.

2. Weder aus einer ausdrücklichen Bestimmung noch aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des RTV ergibt sich, daß der Anspruch auf eine Jahressondervergütung entfällt oder gekürzt werden kann, wenn ein Arbeitnehmer im Bezugszeitraum (Kalenderjahr) Erziehungsurlaub genommen und demzufolge keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Die Tarifvertragsparteien haben den Fall des Erziehungsurlaubes nicht ausdrücklich geregelt. In seiner Entscheidung vom 5. August 1992 (- 10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des



Gerichts vorgesehen) hat der Senat 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 in der Fachpresse 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 - 10 AZR 88/90 -, aaO; BAG Urteil vom 23. Juni 1993 - 10 AZR 604/92 -, nicht veröffentlicht).

3. Die Beklagte kann sich nicht auf die in Ziff. 165 RTV enthaltene Kürzungsregelung berufen.



Nach dieser Tarifnorm wird die Jahressondervergütung anteilig gekürzt für Zeiträume im laufenden Kalenderjahr, in denen eine Lohn- oder Gehaltzahlungspflicht wegen Wehrdienstes oder unbezahlten Urlaubs von mehr als drei Wochen nicht bestanden hat.

Dem Wehrdienst ist der Erziehungsurlaub nicht gleichzusetzen; dies verbietet zum einen bereits der eindeutige Wortlaut der tariflichen Bestimmung. Zum anderen besteht nach der gesetzlichen Konzeption ein gesetzestechnischer Unterschied zwischen dem Wehrdienst und dem Erziehungsurlaub. Der Grundwehrdienst unterliegt nicht der Disposition der Arbeitsvertragsparteien. Er ist entsprechend den das Gesetz umsetzenden Verwaltungsakten vorbehalten. Erfolgreicher öffentlich-rechtlicher Rechtsmittel abzuleisten. Demgegenüber steht es den Erziehungsgeldberechtigten frei, ob sie Erziehungsurlaub beantragen. Dieser Unterschied hindert eine ausdehnende Auslegung der dem Wortlaut nach ohnehin eindeutigen Vorschrift der Ziff. 165 RTV (so auch BAGE 66, 22 = AP Nr. 1 TVG Tarifverträge: Keramikindustrie; BAG Urteil vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Erziehungsurlaub fällt auch nicht unter den Begriff "unbezahlter Urlaub" der Ziff. 165 RTV.

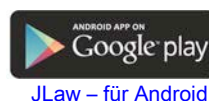
Bereits der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem oben zitierten Urteil vom 23. August 1990 (BAGE 66, 22, aaO) entschieden, daß unter den in einem Tarifvertrag verwen-



deten Begriff "unbezahlter Urlaub" grundsätzlich nicht auch der Erziehungsurlaub fällt.

Die Auslegung einer Bestimmung des normativen Teiles eines Tarifvertrages folgt den für die Gesetzesauslegung geltenden Regeln. Sie hat vom Wortlaut auszugehen und daraus den erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien und den Sinn und Zweck der Tarifnorm zu ermitteln (BAG Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt). Für die Auslegung, die Tarifvertragsparteien hätten mit dem Begriff "unbezahlter Urlaub" auch den Erziehungsurlaub gemeint, könnte sprechen, daß während des Erziehungsurlaubes keine Entlohnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber erfolgt und daß das Bundeserziehungsgeldgesetz von Erziehungsurlaub spricht.

Es ist aber davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien unter "unbezahlter Urlaub" nicht den Erziehungsurlaub verstanden haben. Der Begriff des unbezahlten Urlaubs wird im Sprachgebrauch des Arbeitslebens üblicherweise nicht auf eine unbezahlte Freistellung des Arbeitnehmers, auf welche dieser einen gesetzlichen Anspruch hat, angewandt. Vielmehr wird unter "unbezahlter Urlaub" eine unbezahlte Freistellung des Arbeitnehmers verstanden, die auf einer freiwillig zustande gekommenen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beruht. Dabei werden dann auch die Modalitäten dieser Freistellung (z. B. Dauer und zeitliche Lage) einvernehmlich geregelt. Unbezahlter Urlaub wird regelmäßig vom Arbeitnehmer im



eigenen Interesse begehrt. Es steht dann im Ermessen des Arbeitgebers, ob er die Bitte des Arbeitnehmers erfüllt. Verlangt hingegen ein Arbeitnehmer Erziehungsurlaub, so hat der Arbeitgeber diesen zu gewähren, wenn die Anspruchsvoraussetzungen nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz erfüllt sind.

Gegen die Annahme, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff "unbezahlter Urlaub" Erziehungsurlaub gemeint haben, spricht auch, daß zum Zeitpunkt des Abschlusses des RTV im Februar 1989 das Bundeserziehungsgeldgesetz vom 6. Dezember 1985 mit seinen Regelungen über den Erziehungsurlaub bereits seit über drei Jahren in Kraft war und deshalb den Tarifvertragsparteien bekannt gewesen ist. Diese haben in Kenntnis der Möglichkeit, Erziehungsurlaub von nicht ganz unerheblicher Dauer in Anspruch nehmen zu können, nicht ausdrücklich geregelt, daß diese Inanspruchnahme den Anspruch auf die tarifliche Jahressondervergütung mindert oder ausschließt.

Der Tarifvertrag enthält sehr konkrete Regelungen zur Auswirkung von Wehrdienst und Arbeitsunfähigkeit auf den Anspruch auf die Jahressondervergütung. Es ist deshalb davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien, hätten sie bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub einen Ausschluß oder eine Kürzung der Jahressondervergütung vereinbaren wollen, dies auch ausdrücklich klargestellt hätten. Es ist nicht anzunehmen, daß sie mit dem im Arbeitsleben anderweitig besetzten Begriff des "unbezahlten Urlaubs" auch den ihnen zum Zeitpunkt des Abschlusses des RTV bekannten Erziehungsurlaub erfassen wollten.



Der Einwand der Beklagten, mit "unbezahltem Urlaub" hätten die Tarifvertragsparteien deshalb nicht den vertraglich vereinbarten Urlaub gemeint, weil sie diesen als "Werksbeurlaubung" bezeichnet hätten, wie sich aus Ziff. 81 RTV ergebe, wo von unbezahlter "Werksbeurlaubung" im Zusammenhang mit Heimfahrten von Arbeitnehmern gesprochen werde, greift nicht durch.

Erkennbar regelt der RTV mit dieser Norm einen ganz bestimmten Einzelfall, nämlich die unbezahlte Beurlaubung von Arbeitnehmern "im Zusammenhang mit Heimfahrten". Damit ist der Fall von - überwiegend ausländischen - Arbeitnehmern gemeint, die wegen eines Heimataufenthalts zusätzlichen unbezahlten Urlaub wünschen und gewährt bekommen. Nur in diesem Falle spricht der RTV von "Werksbeurlaubung". Es gibt aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages keine Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifpartner ganz allgemein vertraglich vereinbarte unbezahlte Freistellung eines Arbeitnehmers als "Werksbeurlaubung" und nicht als "unbezahlten Urlaub" bezeichnen wollten.

Demnach ist keiner der im RTV vorgesehenen Ausschluß- oder Kürzungstatbestände bezüglich der Jahressondervergütung auf den Fall der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub anzuwenden, so daß die Klägerin Anspruch auf eine ungekürzte Jahressondervergütung in Höhe von 2.246,00 DM brutto für das Jahr 1991 hat. Die Klage auf Zahlung der von der Beklagten noch nicht ausgezahlten 1.123,00 DM brutto nebst Zinsen ist mithin begründet.



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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)