

Aktenzeichen: 10 AZR 704/92

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 24. November 1993

- 10 AZR 704/92 -

I. Arbeitsgericht

Ludwigshafen Kammer Landau

Urteil vom 20. Mai 1992

- 6 Ca 119/92 L -

II. Landesarbeitsgericht

Rheinland-Pfalz

Urteil vom 12. Oktober 1992

- 5 Sa 521/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungswort:

Erziehungsurlaub - tarifliche Sonderzahlung

Gesetz:

BERzGG § 15; Vereinbarung über die betriebliche Sonderzahlung
(13. Monatseinkommen) in der holz- und kunststoffverarbei-
tenden Industrie Rheinland-Pfalz, Ziffer 5

Leitsatz:

Besteht kein Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung für
Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ruht,
so gilt dies auch bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub.
Eine solche tarifliche Regelung verstößt nicht gegen höher-
rangiges Recht (im Anschluß an BAG Urteil vom 10. Februar
1993 - 10 AZR 450/91 - DB 1993, 1090).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 704/92
5 Sa 521/92 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. November 1993

Bartel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 24. November 1993 durch den Vorsitzenden
Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie die eh-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

renamtlichen Richter Schömburg und Wolf für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. Oktober 1992 - 5 Sa 521/92 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1991.

Die Klägerin war seit dem 1. August 1976 bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die tarifliche Vereinbarung über die betriebliche Sonderzahlung (13. Monatseinkommen) in der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie Rheinland-Pfalz vom 11. November 1987 (TV-Sonderzahlung) Anwendung. Diese enthält, soweit vorliegend von Interesse, folgende Regelungen:

- "... 1. Der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich - für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende - entspricht dem des Manteltarifvertrages (MRP).
2. An alle Arbeitnehmer des vorgenannten Geltungsbereiches, die dem Betrieb jeweils



am Jahresende ein Jahr ununterbrochen angehört haben, werden folgende einmalige jährliche Zahlungen als betriebliche Sonderzahlung geleistet:

für und ab 1987: 65 %

für und ab 1990: 70 %

eines durchschnittlichen Monatseinkommens.

3. Das durchschnittliche Monatseinkommen wird aus dem Gesamtverdienst der Monate Januar bis einschließlich Oktober (01.01. - 31. 10.) des laufenden Kalenderjahres berechnet (Divisor 10).

...

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine betriebliche Sonderzahlung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr nur teilweise, so erhalten sie eine entsprechend anteilige Leistung. ..."

Die Klägerin befand sich in der Zeit vom 13. September 1990 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 17. Januar 1992 in Erziehungsurlaub. Im Hinblick darauf gewährte die Beklagte ihr für das Jahr 1991 keine Sonderzahlung.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, ihr stehe ein Anspruch auf die Sonderzahlung zu. Sie erfülle die tariflichen Voraussetzungen, da ihr Arbeitsverhältnis am Jahresende 1991 mehr als ein Jahr bestanden habe. Die Beklagte sei nicht berechtigt, sie wegen des Erziehungsurlaubs vom Bezug der Sonderzahlung nach Ziffer 5 TV-Sonderzahlung auszuschließen. Im Falle des Erziehungsurlaubs ruhe das Arbeitsverhältnis nicht kraft Gesetzes.

Im übrigen verstoße die tarifliche Bestimmung, soweit durch sie der Anspruch auf eine Sonderzahlung bei der Inanspruchnahme



von Erziehungsurlaub gemindert oder ausgeschlossen werde, gegen höherrangiges Recht.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.068,50 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, die Klägerin habe keinen Anspruch auf die Sonderzahlung, weil ihr Arbeitsverhältnis während des Jahres 1991 wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub kraft Gesetzes geruht habe. Außerdem habe sie während des in Ziffer 3 TV-Sonderzahlung festgelegten Bezugszeitraums keinen Verdienst erzielt, der der Berechnung der Sonderzahlung zugrunde gelegt werden könnte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis mit Recht erkannt, daß der Klägerin ein Anspruch auf die Sonderzahlung für das Jahr 1991 nicht zusteht.



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis habe während des Erziehungsurlaubs nicht kraft Gesetzes oder Vereinbarung geruht. Die Klägerin habe aber während des Bezugszeitraums vom 1. Januar 1991 bis 30. Oktober 1991 keinen Arbeitsverdienst erzielt. Nach Ziffer 3 TV-Sonderzahlung sei dies jedoch Voraussetzung für den Anspruch auf die Sonderzahlung. Diese Voraussetzung habe die Klägerin nicht erfüllt. Soweit durch diese Regelung bei der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ein Anspruch auf die Sonderzahlung ausgeschlossen werde, verstoße dies nicht gegen § 15 Abs. 3 BErzGG, Art. 3 und 6 GG oder Art. 119 EWG-Vertrag.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zuzustimmen.

Der Klägerin steht ein Anspruch auf die Sonderzahlung nicht zu, da ihr Arbeitsverhältnis im Jahre 1991 kraft Gesetzes geruht hat (Ziffer 5 TV-Sonderzahlung). Die tarifliche Bestimmung der Ziffer 5 TV-Sonderzahlung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Auslegung des tariflichen Rechtsbegriffs des "Ruhens des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes oder Vereinbarung" von der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen. Danach lag im Falle der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes oder Vereinbarung vor, weil das Arbeitsverhältnis zwar während des Erziehungsurlaubs ruht, diese Rechtsfolge jedoch nicht kraft Gesetzes oder Vereinbarung, sondern durch



einseitige Willenserklärung herbeigeführt wird (BAGE 62, 35; 63, 375 = AP Nr. 2 und 3 zu § 15 BErzGG).

2. Diese Rechtsprechung hat der Senat mit Urteil vom 10. Februar 1993 (- 10 AZR 450/91 - DB 1993, 1090) aufgegeben. Dies hat der Senat damit begründet, daß unterschieden werden müsse zwischen der Erklärung des/der anspruchsberechtigten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, Erziehungsurlaub zu nehmen, und dem daraus folgenden Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Zwar könne der/die anspruchsberechtigte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin den Erziehungsurlaub durch einseitige Willenserklärung herbeiführen. Die sich aus der Erklärung ergebende Rechtsfolge, eben das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, folge aber nach der ständigen und unangefochtenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus den gesetzlichen Vorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes und trete damit kraft Gesetzes ein. Dies führe dazu, daß der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht nur bei Arbeitnehmern eingeschränkt oder ausgeschlossen werde, bei denen ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses durch Einberufung zum Wehrdienst ausdrücklich nach § 1 Abs. 1 ArbPlSchG herbeigeführt werde, sondern auch bei denjenigen Arbeitnehmern, bei denen die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führe.

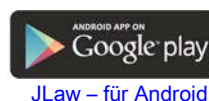
3. Die tarifliche Regelung der Ziff. 5 TV-Sonderzahlung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht, soweit sie zur Einschränkung oder zum Ausschluß des Anspruches auf die Sonderzahlung auch bei der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub führt.



- a) Ein Verstoß gegen § 15 Abs. 3 BERzGG liegt nicht vor.

Nach dieser Vorschrift kann der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Eine gesetzeswidrige Einschränkung liegt jedoch nicht vor. Der Anspruch auf Erziehungsurlaub wird nach § 15 Abs. 3 BERzGG nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes geschützt. Aus diesen ergibt sich, daß während des Erziehungsurlaubs die beiderseitigen Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses und damit auch die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung suspendiert sind. Knüpfen die Tarifvertragsparteien an diese Rechtsfolge des Erziehungsurlaubs, nämlich das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an, und bestimmen sie, daß in diesem Falle auch die Pflicht zur Zahlung einer tariflichen Sonderzahlung nicht besteht, so geht diese Regelung nicht über das hinaus, was sich ohnehin für andere Vergütungsbestandteile aus den gesetzlichen Vorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes ergibt. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 8. Juni 1989 - 8 AZR 641/87 - EzA § 17 BERzGG Nr. 3 im Anschluß an das Urteil vom 8. Oktober 1986 - 5 AZR 582/85 - AP Nr. 7 zu § 8 a MuSchG 1968) und des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 66, 169 = AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation) zur Kürzung von Sonderzahlungen für Zeiten des Erziehungsurlaubs bzw. des früheren Mutterschaftsurlaubs.

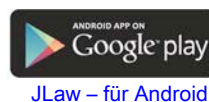
- b) Die tarifliche Regelung enthält auch keine mittelbare Diskriminierung der den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmenden Frauen, die nach Art. 119 EWG-Vertrag unwirksam wäre.



Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts verbietet Art. 119 EWG-Vertrag und die Richtlinie 75/117 EWG auch eine mittelbare Diskriminierung im Entgeltbereich. Eine für Männer und Frauen in gleicher Weise geltende Rechtsnorm enthält dann eine gegen diese Bestimmung verstößende mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, wenn sie erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts nachteilig trifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - ZTR 1993, 198; Urteil vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 184/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

Insoweit macht die Klägerin geltend, daß die tarifliche Regelung in Ziffer 5 TV-Sonderzahlung zu einer mittelbaren Frauen-diskriminierung führe, da Erziehungsurlaub weit überwiegend von Frauen und nicht von Männern in Anspruch genommen werde (vgl. Mauer/Schmidt, BB 1991, 1779, 1783).

Dies mag zutreffen. Die tarifliche Regelung knüpft hinsichtlich der Einschränkung und des Ausschlusses des Anspruchs auf die Sonderzahlung jedoch - unterschiedslos für Männer und Frauen - an das Ruhen des Arbeitsverhältnisses und damit an die Suspendierung der gegenseitigen Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis an. Inso- weit läßt sich schon nicht feststellen, daß die Regelung erheb- lich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts nach- teilig trifft. Wenn einerseits bei der Inanspruchnahme von Erzie- hungsurlaub weit überwiegend Frauen betroffen sind, so werden beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Einberufung zum



Wehrdienst ausschließlich Männer von der tariflichen Bestimmung erfaßt. Auch für andere Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis ruht, läßt sich nicht feststellen, daß nur Männer oder Frauen von der Regelung nachteilig betroffen werden. Damit fehlt es schon an den tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

c) Aus den gleichen Gründen scheidet auch ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 und 3 GG aus.

d) Soweit eine unterschiedliche Behandlung gegenüber solchen Arbeitnehmern erfolgt, deren Arbeitsverhältnis während des Bezugszeitraums nicht ruht, liegt ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG nicht vor. Art. 3 Abs. 1 GG verbietet eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmergruppen nur, wenn zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie eine ungleiche Behandlung rechtfertigen können (BVerfGE 82, 126, 146). Der Unterschied zwischen ruhenden und nichtruhenden Arbeitsverhältnissen ist jedoch so gewichtig, daß eine unterschiedliche Regelung nicht nur hinsichtlich des Arbeitsentgelts sondern auch bei der Gewährung zusätzlicher Leistungen zum Arbeitsentgelt gerechtfertigt ist.

e) Die tarifliche Regelung verstößt auch nicht gegen Art. 6 Abs. 4 GG. Danach hat jede Mutter Anspruch auf Schutz und Fürsorge durch die Gemeinschaft. Verfassungsrechtlich garantiert ist damit aber nicht ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund einer gesetzlichen Regelung ruht, deren Ziel es u.a. gerade ist, der Mutter zu ermöglichen,



sich von den Nachwirkungen der Schwangerschaft und der Entbindung über die Schutzfrist des § 6 MuSchG hinaus zu erholen (vgl. Zmarzlik/Zipperer/Viethen, MuSchG, 1986, § 15 BErzGG Anm. 2).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Schömburg

Wolf



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)