

Aktenzeichen: 5 AZR 145/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 13. Oktober 1982

- 5 AZR 145/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 28. Mai 1980

Köln

- 14 Ca 3142/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. August 1980

Düsseldorf (Köln)

- 25 Sa 356/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mutterschaftsurlaub und Kündigung wegen Niederkunft

Gesetz:

MuSchG § 8 a, § 10 Abs. 1 Satz 2; Tarifvertrag über eine
Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 in der Fassung
des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 7. November 1974 § 1
Abs. 2 Nr. 4 b

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. Parallelsache 5 AZR 214/81)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 145/81

25 Sa 356/80 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
13. Oktober 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

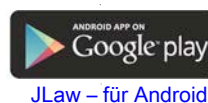
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 13. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. August 1980 - 25 Sa 356/80 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte war seit dem 15. März 1977 bei der Klägerin als Phonotypistin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und der ihn ergänzenden Tarifverträge Anwendung.

Die Beklagte wurde am 3. August 1979 von einer Tochter entbunden. Im Anschluß an die Mutterschutzfrist nahm sie bis 2. Februar 1980 Mutterschaftsurlaub in Anspruch. Auf eine unter Hinweis auf § 8 c MuSchG vorgenommene Anfrage der Klägerin teilte die Beklagte mit Schreiben vom 20. November 1979 mit, sie beabsichtige das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs fortzusetzen. Daraufhin zahlte die Klägerin der Beklagten die Weihnachtswendigung 1979 nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 7. November 1974 in Höhe von 1.688,52 DM netto aus. Mit Schreiben vom 10. Dezember 1979 wies die Klägerin die Beklagte darauf hin, sie müsse die Zuwendung für 1979, die am 15. Dezember 1979 auf ihrem Girokonto zur Verfügung stehe, erstatten, wenn sie bis einschließlich 31. März 1980 auf ihren Wunsch oder durch eigenes Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide.

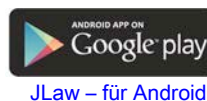
Mit Schreiben vom 1. Januar 1980 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 2. Februar 1980. Die Klägerin forderte daraufhin die Zuwendung zurück und erwirkte gegen die Beklagte einen für vollstreckbar erklärten Mahnbescheid über einen Betrag von 1.689,12 DM nebst 4 % Zinsen ab 15. Februar 1980. Die Beklagte hat hiergegen Einspruch eingelegt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe keinen Anspruch auf die Zuwendung, da sie die Kündigung nicht innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft ausgesprochen habe. Die Anspruchsvoraussetzungen für die tarifliche Zuwendung seien durch die Einführung des Mutterschaftsurlaubs unberührt geblieben. Für eine ergänzende Tarifauslegung sei daher kein Raum.

- 3 -



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



- 3 -

Die Klägerin hat beantragt,
den Vollstreckungsbescheid vom 18. April 1980
aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat beantragt, unter Aufhebung des Vollstreckungsbescheids die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, nicht sie, die Beklagte, sondern die Klägerin habe das Arbeitsverhältnis gekündigt. Dies gehe jedenfalls aus einer Bescheinigung hervor, die die Klägerin ihr zur Vorlage beim Arbeitsamt übermittelt habe. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, auf die in dem Zuwendungstarifvertrag enthaltene Drei-Monats-Frist für die privilegierte Kündigung könne es nach Einführung des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr ankommen. Der Tarifvertrag sei ergänzend dahin auszulegen, daß die eigene Kündigung der Angestellten den Anspruch auf die Zuwendung dann nicht entfallen lasse, wenn die Kündigung innerhalb von sechs Monaten nach der Niederkunft ausgesprochen werde. Das Mutterschutzgesetz gehe den tarifvertraglichen Regelungen vor. Die Beklagte hat sich darüber hinaus auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

Das Arbeitsgericht hat den Vollstreckungsbescheid aufrechterhalten. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten hat der erkennende Senat die Revision durch Beschluß vom 18. Februar 1981 zugelassen.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

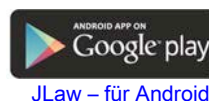
Die Revision ist nicht begründet. Nach der tariflichen Regelung hatte die Beklagte keinen Anspruch auf die Jahreszuwendung für 1979. Sie ist daher zur Rückzahlung des ihr ausgezahlten Betrages verpflichtet.

I. Voraussetzung für die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973

- 4 -



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



in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 7. November 1974 ist, daß der Angestellte am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, eine bestimmte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses aufzuweisen hat und nicht bis 31. März des folgenden Kalenderjahres auf eigenen Wunsch ausscheidet. Angestellte, die bis zum 30. November ausgeschieden sind, erhalten unter näher festgelegten Voraussetzungen eine anteilige Leistung. Aus diesen Regelungen folgt, daß die Sonderzuwendung grundsätzlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember und dessen Fortbestand bis 31. März des Folgejahres voraussetzt. Damit wird für die Sonderzuwendung Betriebsbindung erwartet. Soweit die tariflichen Bestimmungen hiervon absehen, handelt es sich um Ausnahmebestimmungen, die deshalb nur in den vom Tarifvertrag normierten Fällen zum Zuge kommen können. Der Ausnahmetatbestand, der im vorliegenden Fall in Betracht kommt, ist in § 1 Abs. 2 Nr. 4 b ZuwendungsTV niedergelegt. Danach erhält die Angestellte, deren Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet, wenn sie mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst gestanden hat, eine Zuwendung, wenn sie wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

II.1. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis gekündigt. Deshalb stand ihr an sich eine anteilige Zuwendung nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen nicht zu. Die Beklagte hat die Voraussetzungen der in dem Tarifvertrag genannten Ausnahmetatbestände nicht erfüllt. Sie hat die Kündigung mit Schreiben vom 1. Januar 1980 und damit nicht innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft ausgesprochen.

2. In den Vorinstanzen hatte die Beklagte sich darauf berufen, nicht sie, sondern die Klägerin habe das Arbeitsverhältnis gekündigt. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß nicht die Klägerin, sondern die Beklagte gekündigt hat. Diese Feststellungen sind von der Revision mit Verfahrensrügen nicht angegriffen worden.



3. Das Berufungsgericht ist weiter zutreffend davon ausgegangen, daß die Kündigung nicht deshalb als unwirksam anzusehen ist, weil die Beklagte sie zum 2. Februar 1980 erklärt hat, während der Mutterschaftsurlaub erst am 3. Februar 1980 endete. Die Kündigung ist in diesem Fall als zu dem Zeitpunkt als erklärt anzusehen, der der gesetzlichen Frist entspricht.

III.1. Die tarifliche Regelung, nach der der Anspruch auf anteilige Sonderzuwendung bei eigener Kündigung durch die Angestellte nur dann erhalten bleibt, wenn die Kündigung "wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten" erfolgt, ist durch die Änderung des Mutterschutzgesetzes nicht lückenhaft geworden.

a) Durch das Gesetz zur Änderung des Einkommensteuergesetzes und des Mutterschutzgesetzes vom 27. Juni 1979 (BGBl. I S. 823) ist der Mutterschaftsurlaub eingeführt worden. Danach haben Mütter Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im Anschluß an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Diesen Urlaub muß die Mutter spätestens vier Wochen vor Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG verlangen (§ 8 a MuSchG). Gleichzeitig wurde durch den neu eingeführten § 10 Abs. 1 Satz 2 MuSchG der Mutter ermöglicht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende ihres Mutterschaftsurlaubs zu kündigen, soweit nicht eine kürzere Kündigungsfrist gilt. Bestehen geblieben ist die schon vor dem Inkrafttreten dieser Bestimmungen am 1. Juli 1979 gegebene Kündigungsmöglichkeit zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung.

b) Der Mutterschaftsurlaub soll die berufstätige Frau in die Lage versetzen, wenigstens in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes sich ebenso wie die nicht im Erwerbsleben stehende Mutter ohne Belastung durch berufliche Pflichten ihrem Kind zu widmen. Hieraus ergeben sich jedoch keine Rückwirkungen für die im Zuwendungstarifvertrag eingeräumte privilegierte Kündigung, die für den Erhalt der Zuwendung unschädlich ist.



2. Die Ausnahmeregelungen in der Tarifbestimmung sollen nach ihrem Sinn und Zweck der Mutter nicht die Prüfung ermöglichen, ob sie Kindeserziehung und Arbeitstätigkeit miteinander vereinbaren kann; vielmehr soll der Belastung der Mutter durch die Niederkunft Rechnung getragen werden. Der Vierte Senat hat in seinem Urteil vom 20. März 1974 (4 AZR 274/73 - AP Nr. 1 zu § 62 BAT mit zust. Anm. von Zängl) hierzu ausgeführt, tarifpolitisch habe nicht der Gedanke der Erziehung des Kindes durch die Mutter und die Aufrechterhaltung der besonderen Mutter-Kind-Beziehungen im Vordergrund gestanden, sondern die Belastung durch die Niederkunft als solche. Sonst wäre es nicht sinnvoll gewesen, den Anspruch nur dann zu gewähren, wenn die Niederkunft nicht länger als drei Monate zurückliegt. Dieser Erwägung ist zu folgen. Das gilt insbesondere, wenn man den weiteren Ausnahmetatbestand, daß nämlich auch eine Kündigung während der Schwangerschaft unschädlich sein soll, mit berücksichtigt. In diesem Fall spielt die Kindeserziehung ebenfalls keine Rolle.

Im übrigen muß man in der von den Tarifvertragsparteien eingeführten Regelung, bei der sich die von der Arbeitnehmerin ausgehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Sonderzuwendung nicht nachteilig auswirken soll, einen Anreiz sehen, den Beruf wegen der bevorstehenden oder erfolgten Geburt eines Kindes aufzugeben. Deshalb knüpfen die tariflichen Bestimmungen daran an, daß eine Schwangerschaft oder die Niederkunft vorliegen und die Kündigung veranlaßt haben. Wenn die Frau noch bis zu drei Monaten nach der Niederkunft die Kündigung aussprechen kann, so ist ihr damit eine Überlegungsfrist eingeräumt worden, deren Länge die Tarifvertragsparteien in diesem Ausmaß für angemessen angesehen haben. Im Gegensatz hierzu soll der Mutterschaftsurlaub es der Frau erleichtern, ihre Berufstätigkeit fortzusetzen, indem ihr die volle Hinwendung zum Kinde während dessen ersten Lebenshalbjahres durch den Mutterschaftsurlaub unter Fortzahlung des Mutterschaftsgeldes eröffnet wird.

Bei dieser Wertung liegt in der Einführung des Mutterschaftsurlaubs ein anderer Sachverhalt mit anderer Zielrichtung vor als der, der in der tariflichen Regelung über die hier



- 7 -

streitigen Ansprüche erfaßt worden ist.

3. Hinzu kommt folgendes:

a) Die tarifliche Regelung hat auch vor Einführung des Mutterschaftsurlaubs die Drei-Monats-Frist für die Kündigung unabhängig von den nach dem Mutterschutzgesetz geltenden Regelungen für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses festgelegt. Die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG mit dem absoluten Beschäftigungsverbot endet grundsätzlich acht Wochen nach der Entbindung. Die Kündigung, die zum Erhalt der Ansprüche auf Zuwendung und Übergangsgeld führt, konnte die Mutter noch bis zum Ablauf von drei Monaten nach der Entbindung aussprechen. Da dabei dann die Kündigungsfristen noch einzuhalten waren, die sich aus § 53 BAT oder den entsprechenden Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst ergeben, mußte die Frau unter Umständen noch längere Zeit ihrer Beschäftigung nachgehen. Die Kündigungsfrist beträgt z.B. bei einer Beschäftigungszeit zwischen einem Jahr und fünf Jahren sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Auch dies deutet darauf hin, daß die Hinwendung zur Kindeserziehung nicht das Motiv dafür gewesen sein kann, die Kündigung bis zum Ablauf von drei Monaten nach der Entbindung zu privilegieren. Wenn durch den Mutterschaftsurlaub die Kindesbetreuung bis zum Ablauf des sechsten Monats nach der Geburt ermöglicht werden soll, so berührt dies nicht die Frage, ob die Frau sich wegen der Niederkunft in den drei Monaten danach zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschließt oder nicht.

b) Die tarifliche Regelung ist auch nicht in einen Wertungswiderspruch zu den Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub geraten. Es ist nicht richtig, wenn geltend gemacht wird, der Tarifvertrag habe es der Mutter ermöglichen wollen, nach Ablauf der Schutzfrist durch Aufnahme ihrer Tätigkeit zu erproben, ob Beschäftigung und Kindesbetreuung miteinander zu vereinbaren sind. Denn es konnte nicht in allen Fällen vor Ablauf der drei Monate erprobt werden, ob Berufstätigkeit und Kindesbetreuung miteinander zu vereinbaren sind. So beträgt beispielsweise die Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 Satz 2

- 8 -



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



MuSchG für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen; deshalb steht bis zum Ablauf der Drei-Monats-Frist nur noch eine Arbeitswoche zur Verfügung. Wenn daher bei Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs die Kündigung ausgesprochen sein muß, bevor nach der Entbindung eine Tätigkeit wieder aufgenommen wurde, so beeinträchtigt dies die Stellung der Frauen nicht.

c) Verkürzt wird durch die tarifliche Regelung zu Lasten der Frau nur die Überlegungsfrist, ob sie ihr Arbeitsverhältnis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs mit der durch § 10 Abs. 1 Satz 2 MuSchG eingeräumten besonderen Kündigungsmöglichkeit beenden will. Die genannte Regelung ermöglicht der Frau, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat das Arbeitsverhältnis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs zu kündigen. Will sie ihre Rechte aus dem Zuwendungstarifvertrag nicht verlieren, muß sie schon zwei Monate früher ihre Kündigung aussprechen, sofern sie es nicht bei einer Kündigung belassen will, die mit den für die ordentliche Kündigung für sie geltenden Fristen zu erklären ist. Auch insoweit haben die Bestimmungen über den Mutterschaftsurlaub und die Regelungen über die tariflichen Leistungen unterschiedliche Regelungsinhalte; sie bestehen daher unabhängig nebeneinander.

4. Die Regelungen über den Mutterschaftsurlaub haben daher nicht zu einer Tariflücke in der Frage der Kündigungsmöglichkeit nach der Niederkunft geführt. Hierzu ist auch darauf zu verweisen, daß die Tarifvertragsparteien seit 1979 die entsprechenden Bestimmungen nicht geändert haben, obgleich sie durch den 47. Tarifvertrag zur Änderung des BAT vom 1. Juli 1981 verschiedene tarifliche Regelungen wegen der Einführung des Mutterschaftsurlaubs neu gestaltet haben (vgl. dazu BAG Urteil vom 24. Mai 1978 - 4 AZR 769/76 - AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie).

IV. Da der Beklagten somit ein Anspruch auf die Sonderzuwendung nicht zustand, ist sie nach § 1 Abs. 5 des Zuwendungstarifvertrages zur Rückzahlung verpflichtet. Die Beklagte kann sich nicht auf Entreicherung berufen. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Beklagte, noch bevor



- 9 -

das Geld auf dem Girokonto eingegangen war, von der Klägerin mitgeteilt bekommen, daß sie den Betrag zurückzahlen müsse, wenn sie vor dem 31. März des Folgejahres kündige.

Dr. Thomas

Schleinkofer

Dr. Heither

Dr. Hirt

Michels-Holl



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)