

Aktenzeichen: 5 AZR 279/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 27. Juli 1983

- 5 AZR 279/82 -

I. Arbeitsgericht

Bayreuth

Urteil vom 7. August 1980

- Ca 497/79 H -

II. Landesarbeitsgericht

Nürnberg

Urteil vom 15. Juni 1981

- 4 Sa 145/80 -

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Nein

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderleistung bei Mutterschaftsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; MuSchG § 8 a; TVG § 1 Auslegung; Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die bayerische feinkeramische Industrie, Ofenkachelindustrie, Speckstein- und Steatitindustrie, des Dentalbereichs und der Sanitärkeramik vom 18. Mai 1977 §§ 2, 3 und 4

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. Parallelsache 5 AZR 401/80)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 279/82

4 Sa 145/80 Nürnberg

Verkündet am
27. Juli 1983

Haust,

Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !
Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Frey für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 15. Juni 1981 - 4 Sa 145/80 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 7. August 1980 - Ca 497/79 H - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 540,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit 21. Dezember 1979 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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 darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, das der Klägerin nach dem einschlägigen Tarifvertrag zustehende 13. Monatseinkommen wegen Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs zu kürzen.

Die Klägerin ist seit dem 4. Januar 1968 als Arbeiterin bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die bayerische feinkeramische Industrie, Ofenkachelindustrie, Speckstein- und Steatitindustrie, des Dentalbereichs und der Sanitärkeramik vom 18. Mai 1977 Anwendung. Der Tarifvertrag enthält, soweit hier interessierend, folgende Bestimmungen:



"§ 2

Arbeitnehmer, die spätestens am 1. Oktober des laufenden Kalenderjahres in den Betrieb eingetreten sind, erhalten jeweils mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für den Monat November, spätestens jedoch bis zum 15. Dezember, ein 13. Monatseinkommen, soweit sie zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

§ 3

1. ...
2. ...
3. Scheidet eine Arbeitnehmerin wegen Niederkunft oder Betreuung eines Kleinkindes vorübergehend aus dem Arbeitsverhältnis aus und dauert diese Unterbrechung nicht länger als drei Jahre, so gilt bei Wiederaufnahme der Arbeit die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Voraussetzung ist jedoch, daß in der Zwischenzeit kein Arbeitsverhältnis in einem anderen Betrieb bestanden hat.

§ 4

1. Im Eintrittsjahr erhalten Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel des jeweiligen 13. Monatseinkommens, soweit sie die Voraussetzungen des § 2 erfüllen.
2. Scheidet ein Arbeitnehmer nach Erreichen der Altersgrenze nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit aus, so erhält er für jeden vollen Kalendermonat im Austrittsjahr ein Zwölftel des jeweiligen 13. Monatseinkommens.

Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber aus Gründen gekündigt werden, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, sowie für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Einberufung zum Grundwehr- oder Ersatzdienst ruht."

In einer Protokollnotiz zu diesem Tarifvertrag ist folgendes niedergelegt:

"Ziffer 1

Bei der Berechnungsgrundlage § 3 Ziffer 1 besteht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien darüber, daß



a) unbezahlter Urlaub

b) nachweislich unentschuldigtes Fehlen

den Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen anteilmäßig mindern können.

...

Ziffer 2

Freistellungen zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen fallen nicht unter Ziffer 1."

Die Klägerin hat am 14. Mai 1979 entbunden. In der Zeit vom 10. Juli bis 13. November 1979 hat sie gemäß § 8 a MuSchG Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen. Die Beklagte hat daraufhin das 13. Monatsgehalt für 1979, dessen voller Betrag sich auf 1.296,-- DM brutto beläuft, für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs der Klägerin um 5/12, das sind 540,-- DM, gekürzt.

Mit ihrer am 21. Dezember 1979 erhobenen Klage macht die Klägerin diesen Restbetrag geltend. Sie hat die Auffassung vertreten, eine anteilige Kürzung des 13. Monatseinkommens für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs sei unzulässig. Soweit der Tarifvertrag Kürzungsregelungen vorsehe, z.B. für Zeiten des Wehrdienstes, des unbezahlten Urlaubs oder wegen unentschuldigter Fehlzeiten, handele es sich um abschließende tarifliche Regelungen, die auf die Abwesenheit während des Mutterschaftsurlaubs nicht angewendet werden könnten. Aus § 3 Ziffer 3 des Tarifvertrages ergebe sich, daß die Tarifvertragsparteien an die Fälle der Schwangerschaft und der damit verbundenen Betriebsabwesenheit gedacht hätten, ohne für diesen Fall eine Kürzung der Jahressonderleistung vorzusehen.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an



sie 540,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 21. Dezember 1979 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Jahressonderleistung sei nach dem Tarifvertrag auch für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs anteilig zu kürzen. Bei dem Mutterschaftsurlaub handele es sich um einen Unterfall des unbezahlten Urlaubs. Ebenso wie bei der Abwesenheit durch Wehrdienst ruhe das Arbeitsverhältnis auch während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs. Die im Tarifvertrag für die Zeiten des Wehrdienstes und des unbezahlten Urlaubs vorgesehenen Möglichkeiten, die Jahressonderleistung zu kürzen, seien daher ebenso auf den Mutterschaftsurlaub anzuwenden. Da der Mutterschaftsurlaub bei Schaffung des Tarifvertrages noch nicht gesetzlich geregelt gewesen sei, hätten die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Regelung für den Mutterschaftsurlaub in dem Tarifwerk noch nicht aufnehmen können. Der Tarifvertrag enthalte daher eine Regelungslücke, die entsprechend der für den Fall des Wehrdienstes und des unbezahlten Urlaubs getroffenen Regelungen geschlossen werden müsse.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

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

Die Revision ist begründet. Die Klägerin hat nach dem einschlägigen Tarifvertrag einen Anspruch auf das volle 13. Mo-



natseinkommen für das Jahr 1979. Dieses kann nicht wegen des Mutterschaftsurlaubs anteilig gekürzt werden.

I.1. Nach § 2 des TV erhalten Arbeitnehmer, die spätestens am 1. Oktober des laufenden Kalenderjahres in den Betrieb eingetreten sind, jeweils mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für den Monat November, spätestens jedoch bis zum 15. Dezember, ein 13. Monatseinkommen, soweit sie zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin. Sie hat dem Betrieb der Beklagten am 1. Oktober 1979 angehört. Sie befand sich zu dieser Zeit zwar im Mutterschaftsurlaub. Durch den Mutterschaftsurlaub wird das Arbeitsverhältnis in seinem rechtlichen Bestand jedoch nicht berührt. Eine Arbeitnehmerin, die den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nimmt, ist während dieser Zeit lediglich von den bisherigen Hauptleistungspflichten freigestellt (Bulla/Buchner, MuSchG, 5. Aufl., Vorbem. §§ 8 a bis 8 d Rz 20). Die Betriebsangehörigkeit besteht in dieser Zeit fort.

2. Der Tarifvertrag enthält keine Bestimmung, nach der das 13. Monatseinkommen für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs anteilig zu kürzen ist. Eine verminderte Leistung ist in § 4 des Tarifvertrages grundsätzlich nur vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb nicht während des ganzen Jahres angehört hat. Gleiches gilt nach der Regelung in § 4 Ziffer 2 Abs. 2 des TV für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ruht. Darüber hinaus ist in der Protokollnotiz zu dem Tarifvertrag vereinbart, daß unbezahlter Urlaub



und nachweislich unentschuldigtes Fehlen den Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen anteilmäßig mindern können. Diese Protokollnotiz ist, da sie schriftlich abgefaßt ist und die sonstigen Bedingungen des Gesetzes für den Tarifvertrag erfüllt, Bestandteil des Tarifvertrags (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, § 1 Rz 422; BAG Urteil vom 29. August 1979 - 5 AZR 293/79 - AP Nr. 103 zu § 611 BGB Gratifikation).

3. Das Berufungsgericht ist der Auffassung, den Tarifbestimmungen sei zu entnehmen, daß die bloße Betriebszugehörigkeit den Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung nicht begründe, wenn das Arbeitsverhältnis ruhe. Auch während des Mutterschaftsurlaubs ruhe das Arbeitsverhältnis. Deshalb sei das, was der Tarifvertrag für die Fälle der Einberufung zum Grundwehr- oder Ersatzdienst und für die Zeit des unbezahlten Urlaubs vorsehe, für den Mutterschaftsurlaub entsprechend anzuwenden.

4. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen. Eine entsprechende Anwendung der in § 4 Ziffer 2 Abs. 2 für den Grundwehr- oder Ersatzdienst und der in der Protokollnotiz für die Zeit des unbezahlten Urlaubs getroffenen Kürzungsmöglichkeiten auf die Fälle des Mutterschaftsurlaubs scheidet aus.

a) Die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen 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: Seeschiffahrt). Bei einer vom Wortlaut abweichenden oder über den Wortlaut hinausgehenden Auslegung einer Tarifbestimmung haben die Arbeitsgerichte die verfassungsrechtliche geschützte Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien zu respektieren.

b) Der erkennende Senat hat in seinem Urteil vom 13. Oktober 1982 - 5 AZR 401/80 - (AP Nr. 113 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Entscheidungssammlung des Gerichts vorgesehen) ausgesprochen, daß der Mutterschaftsurlaub zum Fall des Wehr- und Ersatzdienstes erhebliche Unterschiede aufweist.

Nach ausdrücklicher Bestimmung in § 1 Abs. 1 ArbPlSchG ruht das Arbeitsverhältnis mit dem Wehrdienstleistenden. Deshalb bestehen alle wesentlichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nur noch in eingeschränktem Umfang (vgl. Sahmer, ArbPlSchG, 3. Aufl., Stand Jan. 1981, § 1 Anm. 10 ff.). Das Mutterschutzgesetz enthält keine entsprechende Bestimmung. Im Falle des Mutterschaftsurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis nur mit der Maßgabe, daß die Arbeitsvertragsparteien von ihren bisherigen Hauptleistungspflichten freigestellt sind. Dagegen entfällt die arbeitsrechtliche Bindung nicht insgesamt (Bulla/Buchner, aaO, Vorbem. §§ 8 a bis 8 d Rz 20; Gröninger/Thomas, MuSchG, Stand Okt. 1982, § 8 a Anm. 3 b; Zmarzlik/Zipperer, MuSchG, Mutterschaftshilfe, 3. Aufl. 1979, § 8 a Rz 10).



Gegen die Annahme, der Mutterschaftsurlaub stelle im Sinne der tariflichen Regelung einen dem Wehr- oder Ersatzdienst entsprechenden Sachverhalt dar, spricht vor allem folgendes: Beim Wehr- und Ersatzdienst ruht das Arbeitsverhältnis in der Regel über die zwölf Monate hinaus, die nach dem Tarifvertrag Voraussetzung sind für den vollen Bezug der Jahressonderleistung. Die Tarifvertragsparteien haben in § 4 des Tarifvertrages ersichtlich gerade diesen Fall regeln wollen und bestimmt, daß Wehrpflichtige im Jahr der Einberufung und im Jahr des Wiedereintritts in den Betrieb das 13. Monatseinkommen anteilig erhalten für die Zeit, die sie im Betrieb tätig waren. Der Mutterschaftsurlaub kann jedoch nur für höchstens vier Monate in Anspruch genommen werden. Er ist schon von daher, was die ausfallende Arbeit anbetrifft, mit den Fällen des Wehrdienstes nicht vergleichbar.

Schließlich sind auch die Gründe sachlich nicht vergleichbar, die der Arbeitsbefreiung beim Wehrdienst und der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub zugrundeliegen. Das Arbeitsplatzschutzgesetz will dem Arbeitnehmer, der im Interesse der Gemeinschaft Wehr- oder Ersatzdienst zu leisten verpflichtet ist, seinen Arbeitsplatz erhalten. Der Wehr- und Ersatzdienstpflichtige wird in dieser Zeit voll vom Staat unterhalten. Der Mutterschaftsurlaub wurde dagegen im Interesse der Mutter und der Erziehung des Kleinkindes geschaffen; während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Mutter lediglich einen finanziellen Zuschuß vom Staat. Funktion und Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubs weisen zu dem in § 4 Ziffer 2 Abs. 2 des TV geregelten Fall des Wehr- und Ersatzdienstes daher solche Unterschiede auf, daß eine



entsprechende Anwendung der Protokollnotiz auf den Mutterschaftsurlaub nicht möglich ist.

c) Auch der unbezahlte Urlaub unterscheidet sich in Rechtsgrund und Ausgestaltung wesentlich vom Mutterschaftsurlaub. Der unbezahlte Urlaub wird vom Arbeitnehmer im Regelfall in dessen eigenem Interesse begehrt. Es steht sodann im Belieben des Arbeitgebers, ob er der Bitte des Arbeitnehmers um unbezahlten Urlaub nachkommt. In der Ausgestaltung des unbezahlten Urlaubs ist der Arbeitnehmer frei, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist. Verlangt dagegen eine Arbeitnehmerin im Anschluß an die Mutterschutzfrist den Mutterschaftsurlaub, so muß der Arbeitgeber diesen kraft Gesetzes gewähren. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub unterliegt auch weder nach seiner zeitlichen Lage noch nach seiner Zeitdauer dem Dispositionsrecht des Arbeitgebers. Er kann nur im Anschluß an die Mutterschutzfrist und dann für die Dauer von vier Monaten gewährt werden. Ausgestaltung und Umfang des Mutterschaftsurlaubs sind in §§ 8 a ff. MuSchG gesetzlich festgelegt. Während des Mutterschaftsurlaubs darf die Arbeitnehmerin keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen und sie hat auch gewisse Unterrichtungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Außerdem hat die Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Der Mutterschaftsurlaub ähnelt daher in seiner Ausgestaltung mehr dem bezahlten Erholungsurlaub, auf den er nach § 8 d MuSchG auch teilweise anrechenbar ist.

5. Eine anteilige Kürzung des 13. Monatseinkommens wegen des Mutterschaftsurlaubs ist entgegen der vom Berufungsgericht ver-



tretenen Auffassung auch nicht aus einer ergänzenden Ausfüllung des Tarifvertrags herzuleiten.

a) Das Berufungsgericht ist der Auffassung, der Tarifvertrag enthalte eine unbewußte Regelungslücke, denn bei Abschluß des Tarifvertrages am 18. Mai 1977 habe es noch keinen Mutterschaftsurlaub gegeben. Eine anteilige Kürzung des 13. Monatsentgelts auch beim Mutterschaftsurlaub entspreche dem mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien, denn der Mutterschaftsurlaub sei durchaus ein dem Wehrdienst und dem unbezahlten Urlaub vergleichbarer Tatbestand.

b) Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts fehlt es schon an einer unbewußten Regelungslücke, so daß eine ergänzende Lückenausfüllung nicht möglich ist. Richtig ist, daß die Tarifvertragsparteien den Einfluß des Mutterschaftsurlaubs auf die Höhe des 13. Monatseinkommens nicht regeln konnten, weil es den Mutterschaftsurlaub bei Abschluß des Tarifvertrages noch nicht gab. Daraus ergibt sich jedoch noch keine Lücke im Tarifvertrag. Eine solche setzt voraus, daß aus den tariflichen Bestimmungen der Wille der Tarifvertragsparteien erkennbar wird für den angegebenen, räumlichen, persönlichen, fachlichen oder betrieblichen Geltungsbereich eine abschließende Regelung zu schaffen (BAG Urteil vom 13. Juni 1973 - 4 AZR 445/72 - AP Nr. 123 zu § 1 TVG Auslegung; ferner BAG 36, 218 = AP Nr. 19 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Davon könnte man nur ausgehen, wenn hier die Tarifvertragsparteien jede Art von Fehlzeiten und ihre Auswirkungen auf den Anspruch auf die Jahressonderleistung umfassend hätten



regeln wollen. Das ist jedoch nicht geschehen. Der Tarifvertrag regelt lediglich, wie sich unentschuldige Fehltage, unbezahlte Urlaubstage und die Zeit des Wehr- und Ersatzdienstes auf den Anspruch auf Jahressonderleistung auswirken. Damit sind aber nicht alle Fälle der bezahlten oder unbezahlten Freistellung erfaßt, in denen trotz bestehender Betriebszugehörigkeit keine Arbeitsleistung erbracht wird. So besagt der Tarifvertrag z.B. nichts über Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit (vgl. dazu Urteil des Senats vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 - AP Nr. 12 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie, auch zur Veröffentlichung in der Entscheidungssammlung des Gerichts bestimmt). Desgleichen sind die Zeiten der Mutterschutzfristen der §§ 3 und 6 MuSchG nicht geregelt (vgl. hierzu Urteil des Senats vom 13. Oktober 1982 - 5 AZR 370/80 - AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtl. Sammlung des Gerichts bestimmt). Weiter ist nicht geregelt, wie sich länger andauernde Wehrübungen, die das Arbeitsverhältnis des eingezogenen Arbeitnehmers ebenfalls zum Ruhen bringen, auf die Jahressonderleistung auswirken. Es ist daher nicht ersichtlich, daß die Tarifvertragsparteien die Zeit des Mutterschaftsurlaubs, falls dieser bei Abschluß des Tarifvertrags bereits gesetzlich vorgesehen gewesen wäre, in die Fehlzeitenregelung des Tarifvertrages aufgenommen hätten, zumal sie überhaupt nur drei Sachverhalte, nämlich Wehrdienst, unbezahlten Urlaub und unentschuldigtes Fehlen aufgegriffen haben.

II. Der Klägerin steht daher nach dem Tarifvertrag ein Anspruch auf die ungekürzte Jahressonderleistung für das Jahr 1979 zu.



Da der Anspruch der Klägerin der Höhe nach zwischen den Parteien unstreitig ist, war der Klage unter Aufhebung und Abänderung der vorinstanzlichen Entscheidungen stattzugeben. Der Zinsanspruch ist aus Verzug gerechtfertigt.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Döring

Dr. Frey

