

Aktenzeichen: 5 AZR 466/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 27. Juli 1983
- 5 AZR 466/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 5. Mai 1981
Hannover - 4 Ca 115/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. August 1981
Niedersachsen - 14 Sa 71/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderleistung bei Mutterschaftsurlaub

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; MuSchG § 8 a; TVG § 1 Auslegung;
Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe in der
Fassung vom 1. April 1979 § 3 Ziff. 3

Leitsätze:

1. Nach § 3 Ziff. 3 Abs. 3 des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe in der Fassung vom 1. April 1979 ist die für das zweite Halbjahr vorgesehene Sonderzahlung für jeden Monat um 1/6 zu kürzen, in dem dem Arbeitnehmer nicht für wenigstens 15 Tage Anspruch auf Gehalt, Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall oder Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz zustehen.
2. Das während des Mutterschaftsurlaubs gewährte Mutterschaftsgeld ist keine Leistung nach dem Mutterschutzgesetz im Sinne der bezeichneten Tarifregelung, das den Anspruch auf die Sonderzahlung bestehen läßt.



5 AZR 466/81

14 Sa 71/81 Niedersachsen

Verkündet am
27. Juli 1983

Clobes,

Justizsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

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 des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. August 1981 - 4 Sa 71/81 - teilweise aufgehoben und insgesamt wie folgt neu gefaßt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 5. Mai 1981 - 4 Ca 115/81 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision 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 Klägerin ist seit April 1974 in der Geschäftsstelle des Beklagten in Duisburg als Schreibkraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV) Anwendung. Über eine Sonderzahlung ist in § 3 Ziff. 3 MTV, soweit hier interessierend, folgendes bestimmt:

- (Abs. 1) Außer den Bezügen, deren Höhe im Gehaltstarifvertrag geregelt ist, erhalten die Arbeitnehmer, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag festgesetzte Gehalt zuzüglich der tariflichen Zulagen nicht um mehr als 10 % übersteigen, im letzten Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung in Höhe von 80 % eines Bruttomonatsgehalts. Durch Betriebsvereinbarung kann ein anderer Zeitpunkt bestimmt werden. Maßgebend für die Höhe der Sonderzahlung ist das Monatsgehalt des Auszahlungsmonats einschließlich der tariflichen Zulagen. Hat der Arbeitnehmer im



Auszahlungszeitpunkt weder Anspruch auf Bezüge gem. Ziff. 2 noch auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 bis 3 noch auf Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz, so ist das zuletzt bezogene Gehalt maßgebend.

(Abs. 2)

(Abs. 3) Für jeden Monat im zweiten Kalenderhalbjahr, in dem dem Arbeitnehmer nicht für wenigstens 15 Tage Ansprüche im Sinne von Abs. 1 Satz 4 zustehen, wird die Sonderzahlung um 1/6 gekürzt. Eine Kürzung unterbleibt jedoch, wenn der Arbeitnehmer nur deshalb keine Zahlungen nach § 10 Ziff. 1 bis 3 erhält, weil das Krankengeld bereits 90 % der Gesamtnetto Bezüge ausmacht.

(Abs. 4) Arbeitnehmer, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, haben keinen Anspruch - auch nicht anteilig - auf die Sonderzahlung. ...

In der Zeit vom 11. Mai bis zum 14. August 1979 befand sich die Klägerin in Mutterschutz. Im Anschluß daran nahm sie bis zum 19. Dezember 1979 Mutterschaftsurlaub in Anspruch. Während dieser Zeit erhielt sie von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG. Der Beklagte hat die im letzten Quartal des Jahres 1979 zu zahlende tarifliche Sonderleistung, deren voller Betrag sich auf 2.098,-- DM beläuft, für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs der Klägerin nach § 3 Ziff. 3 Abs. 3 MTV um 5/6, das sind 1.748,-- DM, gekürzt.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin diesen Restbetrag sowie einen in der Revisionsinstanz nicht mehr interessierenden Betrag von 509,60 DM für vermögenswirksame Leistungen und Sparzulage geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die tarifliche Sonderzahlung sei nicht anteilig um die Zeit des Mutterschaftsurlaubs zu kürzen. Zu den im Tarifvertrag aufgeführten "Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz" gehöre auch das Mutter-



schaftsgeld, das während des Mutterschaftsurlaubs durch die Krankenkasse gezahlt werde. Außerdem sei der Mutterschaftsurlaub als Unterfall einer Urlaubsgewährung zu werten, woraus sich die geltend gemachten Ansprüche ebenfalls rechtfertigten.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 2.257,60 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 20. März 1981 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, mit den in dem Tarifvertrag vorgesehenen "Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz" seien lediglich die vom Arbeitgeber während der Schutzfristen der §§ 3 und 6 MuSchG zu gewährenden Zuschußleistungen gemeint. Denn als die Tarifbestimmung geschaffen worden sei, habe es den Mutterschaftsurlaub noch nicht gegeben. Durch die Einführung des Mutterschaftsurlaubs habe der Gesetzgeber den Arbeitgeber nicht zusätzlich finanziell belasten wollen. Aus diesem Grunde gehe es nicht an, das während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs gezahlte Mutterschaftsgeld unter die "Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz" im Sinne des Tarifvertrages zu fassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin einen Anspruch auf die restliche Sonderzahlung zuerkannt; die weitergehende Berufung hat es zurückgewiesen.

Mit der Revision will der Beklagte das Urteil des Arbeitsge-



richts wieder hergestellt und die Klage in vollem Umfang abgewiesen haben.

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 keinen Anspruch auf die volle tarifliche Sonderzahlung. Der Beklagte war berechtigt, die Sonderleistung nach § 3 Ziff. 3 des einschlägigen Tarifvertrags um 5/6 zu kürzen.

I.1. Nach § 3 Ziff. 3 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 6 des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe erhalten Arbeitnehmer im letzten Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung in Höhe von 80 % eines Bruttomonatsgehalts, sofern sie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin. Durch den Mutterschaftsurlaub wird das Arbeitsverhältnis in seinem rechtlichen Bestand 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; Gröninger/Thomas, MuSchG, Std. Okt. 1982, § 8 a Anm. 3 b).

2. Eine Kürzung der Sonderleistung sieht der MTV vor für jeden Monat im zweiten Kalenderhalbjahr, in dem dem Arbeitnehmer nicht für wenigstens 15 Tage Anspruch auf Vergütung, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall oder Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz zustehen.



3. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Voraussetzungen für eine Kürzung der Sonderleistung lägen nicht vor. Die Klägerin habe während des Mutterschaftsurlaubs Leistungen nach dem MuSchG im Sinne des § 3 Ziff. 3 Abs. 3 MTV erhalten. Unter Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz sei auch das Mutterschaftsgeld zu verstehen, das die Klägerin nach § 13 MuSchG in der Zeit vom 15. August bis 19. Dezember 1979 erhalten habe.

4. Dieser Auslegung kann nicht gefolgt werden. Sie wird dem durch die Bezugnahme auf das MuSchG gewollten Regelungsinhalt des MTV nicht gerecht.

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).

b) Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß unter den Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz, die eine Kürzung der Sonderleistung ausschließen, nicht nur solche zu verstehen sind, die ausschließlich vom Arbeitgeber erbracht werden. Zu der Zeit, als die Tarifnorm geschaffen wurde, gab es den Mutterschaftsurlaub noch nicht. Als Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz hatte die Arbeitnehmerin lediglich den Anspruch auf



Mutterschutzlohn gegen den Arbeitgeber gemäß § 11 MuSchG für die Zeiten der Beschäftigungsverbote außerhalb der Schutzfristen und Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG, das unter bestimmten Voraussetzungen durch einen Zuschuß des Arbeitgebers (§ 14 MuSchG) ergänzt wurde. Damit waren in die "Leistungen nach dem MuSchG" auch die Ansprüche gegen die gesetzliche Krankenversicherung (§ 13 Abs. 1 MuSchG) oder den Bund (§ 13 Abs. 2 MuSchG) eingeschlossen, wenn der Nettolohn nicht einen bestimmten Höchstbetrag überstieg und der Arbeitgeber daher einen Zuschuß nach § 14 MuSchG nicht zu zahlen hatte. Hieraus ergibt sich, daß nach dem Wortlaut der Tarifbestimmung auch der Arbeitnehmerin die ungekürzte Sonderzahlung zukommen sollte, die aufgrund ihres geringen Verdienstes keinen Zuschußanspruch gegen den Arbeitgeber hatte. Eine wie auch immer geartete Leistung des Arbeitgebers wird daher, entgegen der Auffassung der Revision, bei den "Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz" im Sinne der Tarifbestimmung nicht vorausgesetzt.

c) Das in der Zeit des Mutterschaftsurlaubs zu zahlende Mutterschaftsgeld ist jedoch aus anderen Erwägungen nicht als "Leistung nach dem Mutterschutzgesetz" im Sinne der tariflichen Vorschrift zu verstehen:

Der Tarifvertrag läßt erkennen, daß die Tarifvertragsparteien den Anspruch auf die Sonderzahlung in den Monaten ungekürzt gewähren wollten, in denen der Arbeitnehmer für wenigstens 15 Tage Anspruch auf den v o l l e n Lohn oder auf Sozialleistungen in Höhe von 90 % des Lohnes hatte. Leistungen, die von vornherein



nicht so berechnet sind, daß sie den vollen Lohnausgleich bieten oder an 90 % des vollen Lohnes herankommen, sollten nicht zu einer Ausnahme von den Kürzungen führen. Dies ergibt sich aus § 3 Ziff. 3 Abs. 4 MTV, wonach eine Kürzung der Sonderzahlung unterbleibt, wenn der Arbeitnehmer nur deshalb keine Zahlungen erhält, weil das Krankengeld bereits 90 % der Gesamtnettobezüge ausmacht.

Nach § 10 Ziff. 1 MTV erhalten die Arbeitnehmer bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit auf die Dauer von sechs Wochen ihre vollen Bezüge weiter. Vom Beginn der siebten Woche an bestimmt § 10 Ziff. 2 MTV folgendes: Die krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer erhalten einen Zuschuß zum Krankengeld, die nicht krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer eine Krankenbeihilfe und die Arbeitnehmer, bei denen sich der Arbeitgeber an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, erhalten eine Krankenzulage. Alle drei Leistungen, Krankengeld, Krankenbeihilfe und Krankenzulage werden jeweils so berechnet, daß der Arbeitnehmer insgesamt 90 % der Gesamtnettobezüge erhält.

Unter diesem Aspekt sind auch die "Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz" in dem Tarifvertrag zu beurteilen. Auch mit ihnen sollten nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Leistungen umfaßt werden, die einen vollen Lohnausgleich bieten. Als der Tarifvertrag vereinbart wurde, gab es nach dem Mutterschutzgesetz auch nur solche Leistungen, die auf einen vollen Lohnaus-



gleich ausgerichtet waren. Der Mutterschaftsurlaub ist erst durch das zum 1. Juni 1979 in Kraft getretene Gesetz zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs vom 25. Juni 1979 (BGBl. I S. 797) geschaffen worden. Während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Arbeitnehmerin keinen vollen Lohnersatz, sondern lediglich das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 1 MuSchG. Durch diese finanzielle Absicherung sollte der Mutter die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs erleichtert werden (BT-Drucks. 8/2613, S. 13; Bulla/Buchner, aaO, Vorbem. §§ 8 a bis 8 d Rz 46). Das während des Mutterschaftsurlaubs zu zahlende Mutterschaftsgeld hat also eine ganz andere Funktion als die in dem Tarifvertrag in Bezug genommenen Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz, die auf einen vollen Lohnausgleich abzielen.

5. Dieser Auslegung steht nicht entgegen, daß die Tarifvertragsparteien den Manteltarifvertrag nach Einführung des Mutterschaftsurlaubs zweimal, und zwar am 1. Januar 1980 und am 1. April 1980 geändert haben, ohne dabei in die "Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz" ausdrücklich auch das während des Mutterschaftsurlaubs zu gewährende Mutterschaftsgeld einzubeziehen. Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Auffassung handelt es sich bei dem Mutterschaftsurlaub mit Gewährung von Mutterschaftsgeld nicht lediglich um eine Erweiterung der bisherigen Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz; dem steht entgegen, daß während des Mutterschaftsurlaubs kein voller Lohnausgleich erfolgt. Hätten die Tarifvertragsparteien mit den "Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz" in § 3 Ziff. 3 MTV die während des Mutterschaftsurlaubs gewährten Leistungen erfassen wollen, so



hätte dies in dem Tarifvertrag durch eine entsprechende Änderung des § 3 ausdrücklich geschehen müssen. Hiervon sind die Tarifvertragsparteien ebenfalls ausgegangen. Dies ergibt sich aus einer Information der DAG vom 1. Mai 1981, die in der Berufungsinstanz in den Rechtsstreit eingeführt und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden ist. Daraus geht hervor, daß die DAG bei der Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes angeregt hatte, den Mitgliedsunternehmen zu empfehlen, die tariflichen Sonderzahlungen auch für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs zu zahlen, falls die Arbeitnehmerin anschließend ihre Tätigkeit für das Unternehmen wieder aufnimmt.

Solange der Tarifvertrag das während des Mutterschaftsurlaubs gewährte Mutterschaftsgeld nicht ausdrücklich in die Leistungen des Mutterschutzgesetzes einbezieht, ist die in § 3 Ziff. 3 MTV vorgesehene Möglichkeit, die Sonderleistung zu kürzen, für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs daher nicht ausgeschlossen.

II. Entgegen der Ansicht der Klägerin kann der Mutterschaftsurlaub für den hier zu beurteilenden Anspruch auf Sonderzuwendung nicht wie die Zeit des Erholungsurlaubs behandelt werden. Während des Erholungsurlaubs sind die Bezüge nach urlaubsrechtlichen Bestimmungen fortzuzahlen. Deshalb scheidet eine Kürzung bei der Sonderzuwendung aus. Für den Mutterschaftsurlaub gilt dagegen,



-11-

daß gerade Bezüge im Sinne von § 3 Ziff. 3 Abs. 3 MTV der Arbeitnehmerin nicht zustehen.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Döring

Dr. Frey

