

Aktenzeichen: 5 AZR 65/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Arbeitsgericht Elmshorn

Urteil vom 13. Oktober 1982

- 5 AZR 65/81 -

Urteil vom 7. Januar 1981

- 1 b Ca 1564/80 -

Für die Amtliche Sammlung:	Ja	Tatbestand und die Ent-
Für die Fachpresse:	Ja	scheidungsgründe jedoch
		nur zu A

Entscheidungsstichwort:

Sprungrevision, Einwilligung durch Verbandsvertreter

Gesetz:

ArbGG 1979 § 76 Abs. 1, § 11; ZPO §§ 78, 566 a; BGB § 611 Gratifikation, § 242; MuSchG § 8 a; TVG § 1 Auslegung; Tarifabkommen zwischen dem Arbeitgeberverband Nordwestdeutscher Zement- und Kalkwerke e.V. und der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik, Bezirk Nordmark-Berlin vom 16. Dezember 1970 § 2

Leitsätze:

Vertreter einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes, die eine Partei im Verfahren vor den Arbeitsgerichten nach § 11 Abs. 1 vertreten haben, sind befugt, die Zustimmungserklärung zur Sprungrevision nach § 76 Abs. 1 ArbGG gegenüber dem Arbeitsgericht abzugeben. Der Wirksamkeit der Zustimmungserklärung steht nicht entgegen, daß im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren nach § 11 Abs. 2 Satz 1 ArbGG in der Revisionsinstanz uneingeschränkter Anwaltszwang besteht.



5 AZR 65/81

1 b Ca 1564/80 ArbG Elmshorn

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. Auf die Sprungrevision der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 7. Januar 1981 – 1 b Ca 1564/80 – aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 840,33 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Dezember 1980 zu zahlen.

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

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Die Klägerin war vom 1. Oktober 1978 bis 16. November 1980 im Sekretariat der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand das zwischen dem Arbeitgeberverband Nordwestdeutscher Zement- und Kalkwerke e.V. und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirk Nordmark-Berlin vereinbarte Tarifabkommen vom 16. Dezember 1970 über die Gewährung einer Jahresschlußzahlung Anwendung. § 2 dieses Tarifabkommens bestimmt folgendes:

"§ 2

1. Arbeitnehmer, die bis zum 30.9. des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind und am 31.10. in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im November eine Jahresschlußzahlung.
2. Die Jahresschlußzahlung beträgt
1971 138 Tarifstundenlöhne
1972 173 Tarifstundenlöhne
auf der Basis der im Jahre der Auszahlung am 30. Juni geltenden Tariflöhne.
3. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr eingetreten sind, erhalten eine anteilige Jahresschlußzahlung nach folgender Staffel:
Eintritt im ersten Quartal 30 % des vorstehenden Satzes
Eintritt im zweiten Quartal 20 % des vorstehenden Satzes
Eintritt im dritten Quartal 10 % des vorstehenden Satzes.
4.
5. Auf die Jahresschlußzahlung sind das Weihnachtsgeld, Sonderzahlungen und Zahlungen aufgrund Gewinnbeteiligung anrechenbar.
6. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Jahresschlußzahlung in dem Verhältnis gekürzt, in dem ihre persönliche Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit steht.
7. Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten eine anteilige Jahresschlußzahlung. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ruht.
8. Fehlt ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres unentschuldigt dreimal oder infolge



Krankheit achtmal, so mindert sich die Jahresschlußzahlung für jeden darüber hinausgehenden Fehlzeitenanfall um ein Zehntel. Betriebsunfälle bleiben unberücksichtigt.

9. Der Anspruch auf die Jahresschlußzahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig gelöst hat.
10. Für Auszubildende gelten die vorstehenden Ziffern sinngemäß."

Die Klägerin hat nach der Niederkunft und im Anschluß an die Mutterschutzfrist vom 13. Juli bis 16. November 1980 Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen. Mit diesem Tageschied die Klägerin aus den Diensten der Beklagten aus. Die Beklagte hat die Jahresschlußzahlung für die Klägerin um die vier Monate des Mutterschaftsurlaubs gekürzt und ein Drittel des Bruttoeinkommens der Klägerin, das sind 840,33 DM weniger ausbezahlt.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin den Restbetrag geltend. Sie hat die Auffassung vertreten, eine anteilige Kürzung der Jahresschlußzahlung für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs sei unzulässig. Der Tarifvertrag sehe eine solche Kürzung nur für die Zeit vor, in der das Arbeitsverhältnis wegen Wehrdienstes ruhe. Hierbei handele es sich um eine abschließende tarifliche Regelung, die auf die Abwesenheitszeit während des Mutterschaftsurlaubs nicht angewendet werden könne.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 840,33 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Dezember 1980 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, aus dem Zusammenhang, Sinn und Zweck des Tarifvertrags ergebe sich, daß die Jahresschlußzahlung für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs anteilig gekürzt werden könne. Durch die Einführung des Mutterschaftsurlaubs sei eine Lücke im Tarifvertrag entstanden, die im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung entsprechend der Regelung bei der Abwesenheit infolge Wehrdienstes geschlossen werden müsse. Während des Mutterschaftsurlaubs ruhe das Arbeitsver-



hältnis ebenso wie bei der Ableistung von Wehr- und Ersatzdienst.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Urteil ist der Klägerin am 15. Januar 1981 zugestellt worden. Mit einem am 2. Februar 1981 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz hat die Klägerin die Zulassung der Sprungrevision beantragt. Dem Antrag war ein Schreiben des Prozeßbevollmächtigten erster Instanz der Beklagten, des Vertreters des Arbeitgeberverbandes Nordwestdeutscher Zement- und Kalkwerke e.V. beigefügt, in dem dieser sich mit der Einlegung der Sprungrevision durch die Klägerin einverstanden erklärte. Durch Beschluß vom 3. Februar 1981 hat das Arbeitsgericht die Sprungrevision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

A. Die Sprungrevision ist zulässig.

I.1. Nach § 76 Abs. 1 ArbGG kann gegen das Urteil eines Arbeitsgerichts unter Übergehung der Berufungsinstanz unmittelbar die Revision eingelegt werden, wenn der Gegner schriftlich zustimmt und die Sprungrevision vom Arbeitsgericht auf Antrag im Urteil oder nachträglich durch Beschluß zugelassen wird. Das ist vorliegend geschehen.

§ 76 Abs. 2 Satz 1 ArbGG sieht die Sprungrevision nur vor, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat und der Rechtsstreit bestimmte in der Vorschrift genannte Rechtsgebiete betrifft. Diese Voraussetzungen sind hier ersichtlich gegeben. Es kann deshalb dahinstehen, ob die in § 76 Abs. 2 Satz 2 ArbGG vorgesehene Bindung an die Zulassung auch dann gilt, wenn diese gesetzwidrig geschehen ist.

2. Die für die Zulässigkeit der Sprungrevision erforderliche Zustimmung des Rechtsmittelgegners ist von der Beklagten ordnungsgemäß erteilt worden (§ 76 Abs. 1 Satz 1 ArbGG).

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Urteil vom 25. April 1979 (BAG 31, 397 = AP Nr. 1 zu § 76 ArbGG



1953) entschieden, daß diese Zustimmungserklärung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren ebenso wie im Zivilprozeß dem Anwaltszwang unterliege. Dies wurde damit begründet, die Schwierigkeit und die rechtliche Bedeutung der Rechtsmaterien, in denen nach § 76 ArbGG 1953 die Sprungrevision zulässig war, und der Verzicht auf die zweite Tatsacheninstanz machten es notwendig, die Einwilligungserklärung im Interesse der Rechtssicherheit und zum Schutz des Revisionsbeklagten dem Anwaltszwang zu unterwerfen. Bei der damaligen Fallgestaltung - die Revisionsbeklagte hatte die Zustimmung selbst erklärt - konnte offenbleiben, ob die Zustimmungserklärung im Hinblick auf die Postulationsfähigkeit von Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der ersten und zweiten Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit wirksam auch von diesem Personenkreis abgegeben werden kann.

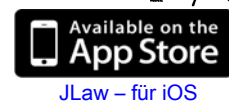
Vorliegend hat der Verbandsvertreter die Zustimmung erklärt, der die Beklagte in erster Instanz vertreten hat. Der Verbandsvertreter ist zugleich als Rechtsanwalt zugelassen und hat dies im Briefkopf des Schreibens auch zum Ausdruck gebracht. Daraus ist jedoch noch nicht zu schließen, daß die Zustimmungserklärung anwaltlich unterzeichnet ist. Die Beklagte hatte den Verbandsvertreter als solchen und nicht als Rechtsanwalt mit ihrer Vertretung beauftragt. Auch der nach § 11 Abs. 1 ArbGG vertretungsberechtigte Verbandsvertreter kann jedoch die Zustimmungserklärung zur Sprungrevision abgeben.

a) Die überwiegende Meinung im Schrifttum ist zunächst davon ausgegangen, daß die Zustimmungserklärung zu einer Sprungrevision wirksam von einem Vertreter der Gewerkschaften oder der Arbeitgeberverbände abgegeben werden kann, wenn dieser die Partei in erster Instanz nach § 11 Abs. 1 Satz 1 ArbGG vertreten hatte (vgl. Dersch/Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., § 76 Rz 16; Grunsky, ArbGG, 3. Aufl., § 76 Rz 6; Rohlfing/Rewolle, ArbGG, Stand März 1978, § 76 Anm. 3; a.A. Nikisch, ArbGG, § 76 Rz 16). Im Anschluß an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 1979 wurde hiervon abweichend sodann teilweise die Auffassung vertreten, die Zustimmung zur Sprungrevision könne auch im Verfahren vor den Arbeitsge-



richten nur von einem Anwalt erklärt werden (Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 76 Rz 6; Rohlfing/Rewolle/Bader, ArbGG, Neubearbeitung 1979, Stand Dezember 1981, § 76 Anm. III I; Schaub, Arbeitsrechtliche Formularsammlung und Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 1982, § 108 II 3 c). Dies wird jedoch der Stellung der Verbandsvertreter nicht gerecht.

b) Der Gesetzgeber hat den Verbandsvertretern nach § 11 Abs. 1 Satz 2 ArbGG für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren die Postulationsfähigkeit für die erste und zweite Instanz zugewiesen. Er hat damit diesen Verbänden bzw. ihren Vertretern eine den Anwälten ähnliche Rechtsstellung zugestanden und dadurch eingeräumt, daß sie zu einer interessen- und sachgerechten Vertretung ihrer Mitglieder in der Lage sind. Dabei ging der Gesetzgeber davon aus, daß die Verbände in ihrem eigenen Interesse und im Interesse ihrer Mitglieder die Vertretung vor den Arbeitsgerichten durch besonders rechtskundige Personen vornehmen lassen. Dies hat sich in der Praxis bestätigt. Der Vierte Senat hat die Zustimmungserklärung zur Sprungrevision, die von der Partei selbst abgegeben wird, im Interesse der Rechtssicherheit und des Schutzbedürfnisses des Revisionsbeklagten als unwirksam angesehen. Die Gefahr, daß eine Partei sich durch die Zustimmung zur Sprungrevision der Möglichkeit begibt, in der zweiten Instanz günstigere Tatsachenfeststellungen zu erreichen, ist aber bei einer Vertretung durch einen Verbandsvertreter ebenso gemindert wie bei der Vertretung durch einen Anwalt. Da die Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Partei im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren auch in der zweiten Instanz vertreten können, kann davon ausgegangen werden, daß sie ihrer Partei auch darüber rechtskundigen Rat erteilen können, ob die Zustimmung zu der neuen Tatsachen nicht mehr berücksichtigenden Revision erteilt werden soll oder ob es im Streitfall besser wäre, noch einmal in der Berufungsinstanz zu verhandeln. Es ist daher kein Grund ersichtlich, warum eine Partei, die in erster Instanz durch einen Verbandsvertreter vertreten war, für die Entscheidung, ob sie der Sprungrevision zustimmt, einen Rechtsanwalt beauftragen sollte. Dieser müßte sich erst in den Prozeßstoff einarbeiten, um dann zu beurteilen,



ob noch weitere Tatsachenfeststellungen getroffen werden müssen. Der Verbandsvertreter, der die Partei auch in der zweiten Instanz vor dem Landesarbeitsgericht vertreten kann, besitzt diese Sachkunde bereits aus der Prozeßführung in erster Instanz. Aus diesen Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ist zu folgern, daß die Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände die Kompetenz haben, die Zustimmung zur Sprungrevision für die von ihnen in erster Instanz vertretene Partei gegenüber dem Arbeitsgericht abzugeben.

B. Die Revision ist auch begründet. Die Klägerin hat nach dem einschlägigen Tarifabkommen einen Anspruch auf eine volle Jahresschlußzahlung. Diese kann nicht wegen des Mutterschaftsurlaubs anteilig gekürzt werden.

I.1. Nach § 2 Nr. 1 des Tarifabkommens erhalten Arbeitnehmer, die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind und am 31. Oktober in einem Arbeitsverhältnis stehen, im November eine Jahresschlußzahlung. Diese Voraussetzung erfüllt die Klägerin. Ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten hat am 31. Oktober 1980 bestanden. Durch den Mutterschaftsurlaub wurde 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). Die Betriebsangehörigkeit besteht in dieser Zeit fort.

2.a) Das Tarifabkommen enthält keine Bestimmung, nach der die Jahresschlußzahlung für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs anteilig zu kürzen ist. Eine verminderte Leistung ist - abgesehen von der anderen Berechnungsweise bei Teilzeitbeschäftigten - im Tarif nur vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb nicht während des ganzen Jahres angehört hat. Das gleiche gilt nach § 2 Nr. 7 des Tarifabkommens für solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ruht. Schließlich sieht § 2 Nr. 8 eine Kürzung nur bei unentschuldigtem Fehlen und bei krankheitsbedingter Abwesenheit vor (vgl. dazu Urteil des Senats vom



19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 - AP Nr. 12 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie, auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung vorgesehen).

b) Das Arbeitsgericht hat angenommen, der Regelung für den Wehr- oder Ersatzdienst sei zu entnehmen, daß die bloße Betriebszugehörigkeit den Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung nicht begründet, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. Auch bei einer Arbeitnehmerin ruhe das Arbeitsverhältnis während des Mutterschaftsurlaubs. Deshalb sei das, was das Tarifabkommen für die Fälle der Einberufung zum Grundwehr- oder Ersatzdienst vorsehe, für den Mutterschaftsurlaub entsprechend anzuwenden.

3. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen. Eine entsprechende Anwendung des § 2 Nr. 7 zweiter Satz des Tarifabkommens 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 verfassungsrechtlich geschützte Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien zu respektieren.

b) Vorliegend ist zu berücksichtigen, daß der Tarifvertrag keine generelle Ausnahmebestimmung für einen nur anteiligen Bezug der Jahresschlußzahlung enthält, etwa dahin, daß diese Vergütung in allen Fällen zu kürzen sei, in denen es überhaupt oder in bestimmtem Ausmaß nicht zu einer Arbeitsleistung kommt. Eine Kürzungsmöglichkeit wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses ist nur in einem besonderen Ausnahmefall, nämlich dem des Wehr- oder Ersatzdienstes in den Tarifvertrag aufgenommen. Bei derartigen Ausnahmebestimmungen sind die Gerichte



nicht befugt, den Ausnahmekatalog von sich aus zu erweitern (BAG Urteil vom 17. November 1972 - 4 AZR 7/72 - AP Nr. 4 zu § 63 BAT). Mit der für den Wehr- oder Ersatzdienst gefaßten Ausnahmebestimmung haben die Tarifvertragsparteien nicht zu erkennen gegeben, daß sie die Möglichkeit, die Jahressonderleistung zu kürzen, auch auf andere ähnlich gelagerte Fälle erstrecken wollten.

c) Dem Arbeitsgericht kann nicht darin gefolgt werden, wenn es meint, während des Mutterschaftsurlaubs ruhe das Arbeitsverhältnis ebenso wie in den Zeiten der Ableistung von Grundwehr- oder Ersatzdienst.

Nach ausdrücklicher Bestimmung in § 1 Abs. 1 Satz 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 Januar 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 Oktober 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 15 Monate. 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 zugrunde liegen. Das Arbeitsplatzschutzgesetz will dem Arbeitnehmer, der im Interesse der Gemeinschaft Wehr- oder Ersatzdienst zu leisten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 dem Tarifabkommen geregelten Fall des Wehr- und Ersatzdienstes daher solche Unterschiede auf, daß eine entsprechende Anwendung dieser Regelung auf den Mutterschaftsurlaub nicht möglich ist.

II. Eine anteilige Kürzung der Jahresschlußzahlung wegen des Mutterschaftsurlaubs ist auch nicht aus einer ergänzenden Ausfüllung des Tarifvertrages herzuleiten.

1. Die Beklagte ist der Auffassung, das Tarifabkommen enthalte eine unbewußte Regelungslücke, denn bei dessen Abschluß am 16. Dezember 1970 habe es noch keinen Mutterschaftsurlaub gegeben. Wenn die Tarifvertragsparteien damals an den nicht geregelten und seinerzeit auch nicht regelbaren Fall des Mutterschaftsurlaubs gedacht hätten, hätten sie den Mutterschaftsurlaub, was die Kürzung der Jahressonderleistung anbetrifft, der Einberufung zum Grundwehr- oder Ersatzdienst gleichgestellt.

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten 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 der Jahresschlußzahlung nicht regeln konnten, weil es den Mutterschaftsurlaub bei Abschluß des Tarifabkommens noch nicht gab. Daraus ergibt sich jedoch noch keine Lücke in dem Tarifabkommen. 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). Davon könnte man 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. So besagt das Tarifabkommen z.B. nichts über Zeiten eines vereinbarten unbezahlten Urlaubs oder über die Abwesenheit der Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfristen der §§ 3 und 6 MuSchG. Desgleichen 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 Tarifabkommens bereits gesetzlich vorgesehen gewesen wäre, in die Fehlzeitenregelung des Tarifabkommens aufgenommen hätten.

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](#)