

Aktenzeichen: 6 AZR 336/89
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 1. Februar 1990
- 6 AZR 336/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 8. Juni 1988
Braunschweig - 2 Ca 1012/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. Mai 1989
Niedersachsen - 9 Sa 1324/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Erziehungsurlaub - Tarifliche Sonderzahlung

Gesetz: Tarifvertrag über Sonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben des metallverarbeitenden Handwerks in Niedersachsen (TV-SZ) vom 12. Januar 1978 §§ 2, 3 und 4; BErzGG § 15

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vgl. Urteile des Senats vom 10. Mai 1989 - 6 AZR 660/87 - (NZA 1989, 759 = EzA § 16 BErzGG Nr. 2 = BB 1989, 2479) und vom 7. Dezember 1989 - 6 AZR 322/88 - (zur Veröffentlichung vorgesehen).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 336/89

9 Sa 1324/88 Niedersachsen

Verkündet am
1. Februar 1990

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhslers, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Ostkamp und Hilgenberg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. Mai 1989 - 9 Sa 1324/88 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 8. Juni 1988 - 2 Ca 10 12/88 - abgeändert.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 689,10 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 10. Dezember 1987 zu zahlen.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 Zahlung einer tariflichen Sonderzahlung.

Die 1961 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit 1985 als technische Zeichnerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag über Sonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben des metallverarbeitenden Handwerks in Niedersachsen vom 12. Januar 1978 (TV-SZ) aufgrund Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Darin ist u.a. bestimmt:



- 3 -

"§ 2

Leistungsvoraussetzungen

1. Ein Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen je Kalenderjahr entsteht, wenn der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis steht.
2. Keinen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen erwerben Arbeitnehmer,
 - a) deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht,
- ...

§ 3

Höhe und Berechnung der Sonderzahlung

1. Die Sonderzahlung beträgt für Arbeitnehmer, die am 1.4. des Auszahlungsjahres
 - betriebszugehörig sind 20 % eines Monatsverdienstes
 - 8 Monate betriebszugehörig sind 30 % eines Monatsverdienstes
 - 20 Monate betriebszugehörig sind 40 % eines Monatsverdienstes
 - 32 Monate betriebszugehörig sind 50 % eines Monatsverdienstes
- ...

§ 4

Fälligkeit

Die Sonderzahlung soll zwischen dem 15.11. und 10.12. ausgezahlt werden."

Die Klägerin hat am 7. Juli 1987 entbunden und seit dem 1. September 1987 Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz vom 6. Dezember 1985 in Anspruch genommen. Die Beklagte gewährte der Klägerin für 1987 keine Sonderzahlung.



Die Klägerin hat gemeint, sie habe Anspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe von 30 % eines Monatsverdienstes, weil sie am 1. April 1987 acht Monate betriebszugehörig gewesen sei und ihr Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag nicht kraft Gesetzes oder Vereinbarung geruht habe.

Sie hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 689,10 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 10. Dezember 1987 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Sonderzahlung, weil ihr Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs kraft Gesetzes geruht habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin weiter ihr erstinstanzliches Ziel.

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 Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung in unstreitiger Höhe von 689,10 DM brutto.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis der Klägerin habe am Auszahlungstag kraft Gesetzes geruht. Deshalb habe sie keinen Anspruch.



- 5 -

II. Diese Auffassung hält einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand. Sie widerspricht den Entscheidungen des Senats vom 10. Mai 1989 - 6 AZR 660/87 - (NZA 1989, 759 = EzA § 16 BERzGG Nr. 2 = BB 1989, 2479) und vom 7. Dezember 1989 - 6 AZR 322/88 - (zur Veröffentlichung bestimmt), die zu einer ähnlich gefaßten Tarifnorm des Tarifvertrags über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 30. Oktober 1976 nach dem Stand vom 3. Juli 1984 in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (TV 13. ME) ergangen sind. Daran hält der Senat auch nach wiederholter Prüfung der Rechtslage fest.

1. Der Senat hat in seinem Urteil vom 10. Mai 1989 (aaO) ausgeführt, das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers ruhe während des Erziehungsurlaubs. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die die gesetzlichen Voraussetzungen des § 15 BERzGG erfüllten, seien nicht auf das Einverständnis des Arbeitgebers bei der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs angewiesen, sondern hätten das Alleinentscheidungsrecht, ob sie den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen wollten oder nicht. Seien die Anspruchsvoraussetzungen nach § 15 BERzGG erfüllt, so entstehe der Urlaubsanspruch, ohne daß ein Einverständnis des Arbeitgebers hierzu erforderlich sei. Der Arbeitgeber müsse das Fernbleiben des Arbeitnehmers von dem gewünschten Zeitpunkt ab hinnehmen. Demgegenüber setze eine Vereinbarung ein wenigstens zweiseitiges übereinstimmendes, regelmäßig rechtsgeschäftliches Handeln voraus. Der Erziehungsurlaub werde wie früher der Mutterschaftsurlaub auch nicht kraft Gesetzes gewährt. Ihn erhalte der Arbeit-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



nehmer oder die Arbeitnehmerin auf Verlangen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorlägen. Damit trete auch der Zustand des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht kraft Gesetzes ein, sondern nach entsprechender Willensbetätigung des berechtigten Arbeitnehmers, wenn auch auf gesetzlicher Grundlage. Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages werde die Arbeitnehmerin deshalb nicht von der anspruchsschmälernden Vorschrift erfaßt. Die Bestimmung könne auch nicht dahin ausgelegt werden, die Voraussetzung kraft Gesetzes umfasse alle Fälle, in denen der Ruhenstatbestand aus der Geltendmachung gesetzlicher Ansprüche folge. Das verbiete sich aus systematischen und teleologischen Gründen. Die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung seien in der Grundnorm des § 2 Nr. 1 TV 13. ME geregelt, während in seiner Nr. 6 die Ausnahmen bestimmt seien. Ausnahmeregelungen seien aber restriktiv auszulegen. In seiner nachfolgenden Entscheidung vom 7. Dezember 1989 (aaO) hat sich der Senat ausführlich mit den auch im Schrifttum vorgebrachten Argumenten gegen seine Auffassung auseinandergesetzt. Er hat erläuternd und ergänzend ausgeführt, bei der Interpretation des Wortlauts könne nicht übersehen werden, daß die Tarifvertragsparteien die in § 2 Nr. 1 TV 13. ME genannten Ansprüche nicht schlichtweg für den Fall des Ruhens ausgeklammert hätten, sondern den Ausnahmetatbestand mit Attributen versehen hätten. Es sei wohl gedanklich möglich, daß die Tarifvertragsparteien die Worte "kraft Gesetzes oder Vereinbarung" nicht als eine Einschränkung, sondern als umfassende Erläuterung zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses gebraucht hätten, und zwar um klarzustellen, daß nicht nur die vereinbarten Ruhenstatbestände, sondern sämtliche ruhenden Arbeitsverhältnisse erfaßt sein soll-



ten. Einleuchtend sei diese Möglichkeit allerdings nicht, weil sie durch die einfache Formulierung ohne Attribute zu erreichen gewesen wäre. So sei aus der Wortwahl wenigstens der Schluß zu ziehen, die Tarifvertragsparteien hätten nicht zwingend jeden Fall des Ruhens anspruchsausschließend behandelt. Es bestehe vielmehr die Möglichkeit, daß sie Ruhenstatbestände nicht hätten ausklammern wollen, die kraft Gesetzes oder Vereinbarung, sondern auf drittem Weg entstanden. Der Senat hat sodann dargelegt, daß bei Tarifabschluß Ruhenstatbestände bekannt waren, die nicht kraft Gesetzes oder Vereinbarung entstehen konnten, und damit der Auffassung widersprochen, die Tarifvertragsparteien hätten einen dritten Weg gar nicht gemeint haben können, weil es ihn nicht gegeben habe. Schließlich hat der Senat ausgeführt, daß weder nach dem Wortlaut noch nach dem Sinn und Zweck eine Tarifauslegung in Betracht komme, die die Worte "kraft Gesetzes" gleichsetze mit der Formulierung "kraft einseitiger Willenserklärung aufgrund gesetzlicher Grundlage". Die Tarifvertragsparteien hätten mit ihrer Wortwahl erkennen lassen, daß die Arbeitnehmer das 13. Monatsentgelt nicht oder nicht ungeschmälert bekommen sollen, wenn die Suspendierung im Einvernehmen herbeigeführt worden sei oder das Ergebnis eines Sachverhalts sei, gegen den die Vertragsparteien wie im Fall des § 1 ArbPlSchG nichts unternehmen könnten. Mit dem daher im Zusammenhang zu lesenden und zu verstehenden Begriff "kraft Gesetzes oder Vereinbarung" beschrieben die Tarifvertragsparteien ein Zwangs- oder Konsensprinzip und schlossen damit die Möglichkeit aus, durch einseitigen Akt einer der Vertragsparteien den Anspruch des Arbeitnehmers auf das 13. Monatsentgelt auszuschließen oder zu schmälern. Das Verbot, durch



einseitige Maßnahmen den Anspruch auf das 13. Monatsgehalt zu schmälern oder auszuschließen, werde besonders sinnfällig bei Ruhenstatbeständen, die der Arbeitgeber einseitig veranlassen könne wie bei der suspendierenden Aussperrung. Unabhängig vom Umfang späterer Maßregelungsverbote würden durch den Wortlaut des Tarifvertrages Arbeitnehmer vor anspruchsvernichtenden oder anspruchsmindernden Akten geschützt. Die Norm wirke jedoch gleichermaßen bei einem berechtigten Verhalten des Arbeitnehmers, das zur Suspendierung der Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis führe, wie die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik zeige. In diesem Fall sei daher die Vorschrift die Wahrnehmung arbeitskampfrechtlicher Rechte durch Beibehaltung eines tarifvertraglichen Anspruchs. Gleiches gelte für den später geschaffenen gesetzlichen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bzw. Erziehungsurlaub. Seine Inanspruchnahme bleibe unberührt von Überlegungen, welche weiteren negativen finanziellen Folgen neben dem Verzicht auf Vergütung die gesellschaftspolitisch erwünschte Entscheidung für Kinder und deren elterliche Betreuung in den ersten Lebensmonaten haben könnten.

2. Diese Aussagen gelten auch für den Streitfall, in dem in Aufbau und Text abweichende Tarifbestimmungen zu beurteilen sind.

a) Der Senat verweist zunächst wiederholend auf seine in den Urteilen vom 10. Mai 1989 und 7. Dezember 1989 (aaO) veröffentlichte Auffassung zu den Tatbestandsmerkmalen "Ruhe des Arbeitsverhältnisses" und "kraft Gesetzes oder Vereinbarung", die den Parteien nach dem Inhalt ihrer in der Revisionsinstanz gewechselten Schriftsätze bekannt ist. Diese Begründungen sind um nachstehende Hinweise zu ergänzen.



b) Der Senat sieht sich angesichts der Form der Revisionserwiderung erneut veranlaßt, auf die Methode der Tarifauslegung zu verweisen. Sie vollzieht sich nach den anerkannten Regeln der juristischen Methodenlehre über die Gesetzesauslegung. Die Gerichte für Arbeitssachen haben vom Wortlaut einer Tarifbestimmung auszugehen, jedoch über den reinen Tarifwortlaut hinaus den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien und den damit von ihnen beabsichtigten Sinn und Zweck der Tarifnormen mitzuberücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen mitberücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und so nur bei Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann. Demgegenüber ist es unstatthaft, von einem bestimmten Willen der Tarifvertragsparteien auszugehen und danach mit Formulierungen wie "falsch", "bleibt sein Geheimnis", "absonderlich", "erkennbar handelt es sich um", "krampfhaft Überlegungen" und "völlig verfehlt" eine lediglich voluntativ unterlegte Begründung nachzuschieben. Die Argumente einer Partei, die sich wie die Beklagte derart unsachlicher Vorgehensweise bedient, verlieren bereits deswegen erheblich an Überzeugungskraft.

c) Zutreffend hat die Beklagte darauf hingewiesen, daß der vorliegend zu beurteilende Tarifvertrag eine andere Systematik aufweist als die bisher ausgelegten Tarifverträge über Jahressonderzahlungen. Denn der § 2 Nr. 2 TV-SZ formuliert keinen vollständi-



gen oder teilweisen Ausschluß eines einmal erworbenen Anspruchs, sondern läßt den gesamten Anspruch bei Vorliegen der Voraussetzungen überhaupt nicht entstehen. Diese Gestaltung zweier selbständiger, nicht ineinandergreifender Tarifnormen läßt allerdings nicht den Schluß zu, § 2 Nr. 2 TV-SZ könne isoliert ausgelegt werden. Die Vorschrift ist wie jede Tarifbestimmung in ihrer Systematik zu beurteilen, und danach erweist sie sich auch in diesem Tarifvertrag als Ausnahmenvorschrift zur Grundnorm des § 2 Nr. 1 TV-SZ, die eng auszulegen ist.

d) Der Beklagten kann auch nicht in der Auffassung zugestimmt werden, der Senat unterliege einem Zirkelschluß, wenn er vom Ruhen des Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs ausgehe und dennoch mit der Leistung von Sonderzahlungen die Erfüllung einer Hauptpflicht (Entgeltleistung) verlange. Die Beklagte übersieht, daß die tarifliche Sonderzahlung zwar Entgelt im weiteren Sinne, nicht jedoch im engeren Sinne ist, das nur für eine entsprechende Gegenleistung gezahlt wird. Die Sonderzahlung nach dem vorliegend zu beurteilenden Tarifvertrag hat auch den Charakter einer Gratifikation für vergangene und zukünftige Betriebstreue. Denn nach der Fassung des § 2 Nr. 1 und 2 TV-SZ enthält z.B. der Betriebsangehörige eine volle Jahressonderzahlung, der bis zum 30. November Wehrdienst geleistet hat und am Auszahlungstag 1. Dezember seine Arbeit wieder aufnimmt. Eine solche, von der Arbeit unabhängige Leistung kann durchaus geschuldet werden, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten ruhen. Mit diesem Beispiel ist zugleich dargelegt, daß der Tarifvertrag keinen Leistungsgrundsatz enthält, wonach die Sonderzahlung nur bei entsprechenden Leistungen zu gewähren sei.



e) Die Rechtsprechung des Senats behindert auch keine Frauenförderpläne in der Metallindustrie. Dort kann unbeschadet eine Ausdehnung des Erziehungsurlaubs auf vertraglicher Basis bis zu zehn Jahren ohne Sonderzahlungsverpflichtung vorgenommen werden. Denn in diesem Fall läge ein Ruhen kraft Vereinbarung vor. Dasselbe dürfte im von der Beklagten genannten Beispielsfall des Freihaltens eines Arbeitsplatzes für einen vorübergehend Inhaftierten gelten. Der weitere Beispielsfall eines türkischen Arbeitnehmers, der gegen seinen erklärten Willen und gegen den Protest des Arbeitgebers zu einem Kurzwehrdienst in die Türkei einberufen wird, ist wenig aufschlußreich. Nach dem vom Senat im Urteil vom 7. Dezember 1989 (aaO) dargelegten "Zwangsprinzip" wäre dieser Fall nicht anders zu beurteilen als der Fall des deutschen Wehrpflichtigen.

f) Letztlich vermag der Senat auch nicht zu erkennen, warum es "widersinnig" sein soll, daß ein Arbeitnehmer eine tarifliche Jahressonderzahlung bekommt, der seinen gesetzlich geregelten Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, und der Arbeitnehmer, der einen einjährigen Sonderurlaub zur Pflege eines erkrankten Kleinkindes vereinbart, keinen Anspruch erwirbt. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Formulierung "kraft Gesetzes oder Vereinbarung" gerade diejenigen Arbeitnehmer nicht begünstigen wollen, die das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wünschen und deren Wunsch vom Arbeitgeber erfüllt wird. Auf das Motiv des Wunsches wie Ferienreise während eines Sonderurlaubs, längerer Aufenthalt in der Heimat, verlängerter Erziehungsurlaub, Betreuung kranker Verwandter u.a.m. kommt es nicht an. Die Inanspruchnahme eines gesetzlich



geregelten Anspruchs kann mit diesen Sachverhalten nicht verglichen werden.

g) Der Senat hat keine Veranlassung, auf das von der Revision aufgeworfene Argument einzugehen, daß ein Arbeitnehmer, der während des Erziehungsurlaubs einer erlaubten Teilzeitbeschäftigung nachgehe, schlechter gestellt sei als derjenige, der während des Erziehungsurlaubs überhaupt nicht arbeite, da die Klägerin keiner Teilzeitbeschäftigung nachgegangen ist.

III. Die Zinsentscheidung folgt aus den §§ 284 Abs. 2, 288 BGB.
Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Röhsler

Schneider

Dörner

Ostkamp

Hilgenberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)