Aktenzeichen: 6 AZR 74/88
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 1. Februar 1990
- 6 AZR 74/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. Mai 1987
Karlsruhe - 6 Ca 256/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Dezember 1987
Baden-Württemberg - 14 Sa 64/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Erziehungsurlaub - Tarifliche Sonderzahlung

Gesetz: Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 30. Oktober 1976 (TV-SZ) § 2; 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).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

6 AZR 74/88
---
14 Sa 64/87 Baden-Württemberg

Verkündet am
1. Februar 1990

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. Dezember 1987 - 14 Sa 64/87 - aufgehoben.

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 14. Mai 1987 - 6 Ca 256/87 - wird zurückgewiesen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens.

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 Höhe einer tariflichen Sonderzahlung.

Die 1947 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit März 1972 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 30. Oktober 1976 (TV-SZ) kraft Tarifbindung Anwendung. In dessen § 2 ist u.a. bestimmt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"6. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung."

Die Protokollnotiz hierzu lautet:

"Es besteht Einigkeit darüber, daß Arbeitnehmerinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, und erkrankte Arbeitnehmer nicht von § 2 Ziffer 6 Abs. 1 erfaßt werden."

Die Klägerin hat am 9. Januar 1986 entbunden und im Anschluß an die 8-wöchige Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG bis zum 8. November 1986 Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz vom 6. Dezember 1985 in Anspruch genommen. Die Beklagte gewährte der Klägerin für 1986 anstelle einer vollen Sonderzahlung lediglich einen Teilbetrag von 527,-- DM brutto. Sie berücksichtigte die Zeiten des Erziehungsurlaubs anspruchsmindernd.

Die Klägerin hat gemeint, sie habe Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung nach § 2 Nr. 1 und 2 TV-SZ. Ihr Arbeitsverhältnis habe während des Erziehungslaubs nicht kraft Gesetzes oder Vereinbarung geruht.

Sie hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.052,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1986 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Klägerin habe nur Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung, weil ihr Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs geruht habe.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin könne sich nicht auf die Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 TV-SZ berufen, weil sie während der Zeit des Erziehungsurlaubs nicht unter das Mutterschutzgesetz gefallen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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 einen weiteren Anspruch auf tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 1052,-- DM brutto.

1. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, während des Erziehungsurlaubs ruhe das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Gesetzes. Da die Protokollnotiz für die Fälle des Erziehungsurlaubs nicht anzuwenden sei, habe die Beklagte die Sonderzahlung kürzen dürfen.

2. Diese Tarifauslegung hält der revisionsrechtlichen 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 zum Tarifvertrag 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 Nord-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rhein-Westfalens (TV 13. ME) ergangen sind, und an deren Ergebnissen der Senat auch nach wiederholter Prüfung der Rechtslage festhält.

3. 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 Arbeitnehmer 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

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 sollten. 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 entständen. Der Senat hat sodann dargelegt, daß

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 schlössen 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 Sus-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

pendierung der Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis führe, wie die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik zeige. In diesem Fall sichere 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.

4. Der Senat sieht nach wiederholter Überprüfung seiner Auffassung keinen Anlaß zur Änderung seiner Rechtsprechung. Im wesentlichen hat der Senat die im Revisionsrechtzug vorgetragenen Überlegungen der Beklagten bereits in seinen oben genannten Urteilen beantwortet. Soweit die Revisionserwiderung weitere, vom Senat noch nicht abgehandelte Argumente enthält, vermag sie eine Änderung der Rechtsprechung nicht zu rechtfertigen.

a) Zutreffend führt die Beklagte zwar aus, der unabdingbare Anspruch auf Erziehungsurlaub bestehe kraft Gesetzes und er werde auch kraft Gesetzes gewährt. Diese Tatsachen täuschen jedoch nicht darüber hinweg, daß der Erziehungsurlaub und alle damit geregelten Rechtsfolgen wie das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nicht entstehen bzw. eintreten, wenn nicht der Arbeitnehmer eine seiner Entscheidungsfreiheit allein obliegenden Erklärung abgibt. Der von der Beklagten u.a. genannte spezielle Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG verdeutlicht die Rechtslage. Anders als der all-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz tritt der besondere Kündigungsschutz nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht kraft Gesetzes ohne Erklärung des Arbeitnehmers ein, sondern erst dann, wenn er von seinem gesetzlichen Recht, Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen zu können, Gebrauch macht.

b) Die Kritik der Beklagten, es sei kein Ergebnis zu rechtfertigen, wonach der Erziehungsurlaubsberechtigte für die Zeit seines ursprünglich geltend gemachten Erziehungsurlaubs eine Sonderzahlung erhielte, nicht jedoch für die Zeit einer etwa anschließenden einvernehmlichen Verlängerung des Erziehungsurlaubs, vermag der Senat nicht nachzuvollziehen. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Formulierung "kraft Gesetzes oder Vereinbarung" gerade diejenigen 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. Anderenfalls stellte sich ebenso die Frage, warum nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der gesetzliche und tarifliche Erholungsurlaub nicht anspruchsmindernd wirkt, der vereinbarte Sonderurlaub hingegen die Höhe der Jahressonderzahlung schmälert.

5. Entgegen der zuletzt von der Beklagten geäußerten Auffassung muß sich der Senat nicht mit der Frage der Feststellung und Ausfüllung einer Tariflücke beschäftigen. Zur Begründung verweist er

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

auf seine Urteile vom 10. Mai 1989 und 7. Dezember 1989, aaO. Auch auf das von der Revision aufgeworfene Argument, daß ein Arbeitnehmer, der während des Erziehungsurlaubs einer erlaubten Teilzeitbeschäftigung nachgeht, schlechter gestellt sei als derjenige, der während des Erziehungsurlaubs überhaupt nicht arbeite, braucht der Senat im vorliegenden Fall nicht einzugehen, weil die Klägerin keiner Teilzeitbeschäftigung nachgegangen ist.

6. Die Zinsentscheidung folgt aus den §§ 284 Abs. 2, 288 BGB. Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 91, 97 ZPO.

Dr. Röhsler Schneider Dörner

Ostkamp Hilgenberg

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS