

Aktenzeichen: 8 AZR 55/86

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 9. Juni 1988

- 8 AZR 55/86 -

I. Arbeitsgericht

Ulm

Urteil vom 16. Juli 1985

- 1 b Ca 288/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 13. November 1985

- 3 Sa 93/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsgeld, Mutterschaftsurlaub

Gesetz: MuSchG §§ 13, 14; Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für
Angestellte vom 16. März 1977 i.d. Fassung des Änderungs-
Tarifvertrages Nr. 2 vom 21. Mai 1980

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 55/86

3 Sa 93/85 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juni 1988

Urteil

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 9. Juni 1988 durch die Vorsitzende
Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Wittek
sowie die ehrenamtlichen Richter Harnack und Hennecke für Recht



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



erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. November 1985 - 3 Sa 93/85 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten 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 war seit 1. Januar 1979 bei dem beklagten Land als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis waren der Bundes-Angestelltentarifvertrag und der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21. Mai 1980 (UrlGTV) anzuwenden.

§ 1 UrlGTV lautet :

"Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Juli des Vorjahres ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Medizinalassistent, Praktikant, Lernschwester, Lernpfleger oder Schülerin (Schüler) in der Krankenpflegehilfe im öffentlichen Dienst gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalender-



halbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Angestellte in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz die Arbeit wieder aufnimmt.

(2) ..."

Die Klägerin hat am 22. Februar 1983 ein Kind geboren. Vom 2. Januar 1983 bis 22. April 1983 hat sie wegen der Mutterschutzfristen nicht gearbeitet. In dieser Zeit erhielt sie Mutterschaftsgeld und den Zuschuß des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld. Im Anschluß an die Mutterschutzfrist hatte die Klägerin bis zum 21. August 1983 Mutterschaftsurlaub. An diesem Tage endete das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Klägerin.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin u.a. Urlaubsgeld für 1983 begehrt.

Sie hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 300,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht für das Jahr 1983 kein Urlaubsgeld zu.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Klägerin keinen Anspruch nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 UrlGTV hat, weil sie im Juli 1983 keinen Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hatte.

Die Klägerin hatte im Monat Juli 1983 Mutterschaftsurlaub und erhielt Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG i. V. mit § 8 a MuSchG. Das Mutterschaftsgeld ist keine Vergütung i.S. von § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 UrlGTV. Während des Mutterschaftsurlaubs ist die Arbeitnehmerin von ihrer Arbeitspflicht freigestellt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist zuzustimmen, daß die in § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 UrlGTV enthaltene Ausnahmeregelung keinen Anspruch für die Klägerin begründet, weil sie keinen Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres hatte.

Die Klägerin hat vom 2. Januar 1983 bis 22. April 1983 während der Mutterschutzfristen nur Mutterschaftsgeld nach § 13



MuSchG und den Zuschuß des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG erhalten. Diese Leistungen sind nicht Bezüge i. S. des § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 UrlGTV. Hierzu zählen nur die Vergütung, die Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge. Dies ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 UrlGTV, in der diese Ansprüche im einzelnen aufgezählt sind. Mit der Sammelbezeichnung Bezüge in § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 UrlGTV werden die zuvor genannten Ansprüche zusammengefaßt. Zutreffend hat bereits das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß hierdurch nicht weitere Leistungen des Arbeitgebers hinzugefügt worden sind (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Bd. III Teil VI - Erläuterungen zu den Urlaubsgeldtarifverträgen Rz 3 - S. 347 -, Stand: Februar 1987; vgl. auch BAGE 40, 221 = AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation). Im übrigen ist dies für das Mutterschaftsgeld in § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 UrlGTV noch einmal ausdrücklich klargestellt. Aus dieser Bestimmung folgt, daß bei Bezug von Mutterschaftsgeld der Anspruch nach der vorangehenden Regelung des § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 UrlGTV gerade nicht entstehen kann.

Der Hinweis der Revision auf den Wortlaut von § 36 BAT kann ein anderes Ergebnis nicht rechtfertigen. Zwar wird auch dort die Bezeichnung Bezüge gebraucht. Die Revision übersieht aber, daß kein Anhaltspunkt ersichtlich ist, der die Auslegung von § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 UrlGTV aus jener Bestimmung nahelegt. Zu Recht hat die Beklagte der Auffassung der Revision entgegengehalten, daß § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 UrlGTV eine gegenüber § 36 BAT speziellere Regelung enthält.



3. Schließlich rechtfertigt auch § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 UrlGTV den Anspruch der Klägerin nicht, da sie in unmittelbarem Anschluß an den Mutterschaftsurlaub die Arbeit nicht wieder aufgenommen, sondern das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs durch eigene Kündigung beendet hat.

4. Die Regelung des § 1 Abs. 1 UrlGTV ist entgegen der Auffassung der Revision nicht unwirksam.

Das tarifliche Urlaubsgeld ist eine zusätzliche Leistung, die zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt hinzutritt. Den Tarifvertragsparteien steht es frei zu bestimmen, für welchen Personenkreis ein Anspruch auf Urlaubsgeld entstehen soll. Eine Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, auch den Mutterschaftsurlaub mit den Tatbeständen gleichzubehandeln, für die das Urlaubsgeld gezahlt wird, besteht nicht. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsgeld beim Schwerbehindertenurlaub. So hat der Senat entschieden (BAGE 52, 301, 304 = AP Nr. 7 zu § 44 SchwbG, zu 2 der Gründe), daß es einer ausdrücklichen Regelung bedarf, um für den dem Schwerbehinderten zusätzlich zu gewährenden Urlaub einen Anspruch auf Zahlung eines tariflichen Urlaubsgeldes zu begründen.

Nicht gefolgt werden kann der Auffassung der Revision, § 1 Abs. 1 UrlGTV verstoße gegen zwingende Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Die Klägerin hat nur deshalb für das Jahr 1983 keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, weil sie im Anschluß an den



Mutterschaftsurlaub die Arbeit nicht mehr aufgenommen hat. Gegen eine solche Tarifregelung bestehen keine Bedenken. Die Mutter, die den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nimmt, tut dies unter Abwägung der damit für sie verbundenen Vor- und Nachteile (BAGE 45, 155, 159 = AP Nr. 1 zu § 8 d MuSchG 1968, zu II 1 der Gründe). Die Klägerin kann sich demgegenüber auch nicht auf die Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 40, 221 = AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation) berufen. Danach darf eine jährlich zu zahlende Sonderleistung wegen Fehlzeiten, die durch Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) entstehen, nicht anteilig gekürzt werden. Dies bezieht sich nur auf Fehlzeiten wegen der Mutterschutzfrist und nicht auf solche wegen Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs (vgl. BAG aaO, unter III 1 und 2).

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Wittek

Harnack

Hennecke



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)