

Urteil

LAG Rheinland-Pfalz, § 611 BGB Urlaubsgeld und Tantieme während des Erziehungsurlaubs

Auch eine Arbeitnehmerin, die sich im Erziehungsurlaub befindet, hat einen Anspruch auf Urlaubsgeld sowie auf eine jährlich gewährte Tantieme.

Urteil des LAG Rheinland-Pfalz v. 24.7.1987 – 6 Sa 760/87

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin war vom 01.07.1982 bis 03.01.1987 als Sekretärin bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer von der Klägerin, die am 04.03.1986 entbunden und anschließend Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hatte, zum Ende des Erziehungsurlaubs ausgesprochenen Kündigung.

Mit der Klage verfolgt die Klägerin einen Anspruch auf Tantieme für das Jahr 1985 in Höhe von DM 900,00 und einen Anspruch auf Urlaubsgeld für das Jahr 1986 über DM 1.200,00. Bezüglich des Tantiemeanspruchs bezieht sie sich auf § 2 Ziff. 5 des Arbeitsvertrages vom 19.05./24.05.1982, in dem es heißt:

„Der Arbeitnehmer erhält eine jährliche Ermessenstantieme, die von der Erfüllung des geplanten Jahresüberschusses und der persönlichen Beurteilung durch den Vorgesetzten abhängt.“

Es ist unstrittig zwischen den Parteien, daß die Klägerin eine Tantieme in Höhe von DM 900,00 erhalten hätte, wenn sie sich nicht zum Auszahlungszeitpunkt im Erziehungsurlaub befunden hätte.

Ihren Urlaubsgeldanspruch begründet die Klägerin mit Abschnitt IV der Arbeitsordnung vom 01.01.1982, die nach § 9 des Arbeitsvertrages Vertragsbestandteil war. Diese Bestimmung lautet:

„1. Die ... zahlt an ihre Mitarbeiter jährlich ein Urlaubsgeld. Das Urlaubsgeld beläuft sich auf $\frac{1}{2}$ des Monatsgehalts, sofern der Mitarbeiter mindestens seit dem 01.01. des laufenden Jahres bei der ... tätig war. Maßgebend ist das Monatsgehalt für den Monat Juni. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt jeweils gleichzeitig mit der Auszahlung des Gehaltes für den Monat Juni.

Ist der Mitarbeiter nach dem 01.01. des laufenden Jahres bei der ... eingetreten, so erhält er für jeden vollen Monat der Dienstzeit (bezogen auf den 31.12. des laufenden Jahres) $\frac{1}{24}$ des Monatsgehaltes. Der Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis in der Probezeit endet. Die Auszahlung des anteiligen Urlaubsgeldes erfolgt gleichzeitig mit der Auszahlung des 1. Monatsgehaltes nach Beendigung der Probezeit.

2. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum 30.06. des laufenden Jahres oder zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt ist.“

Die Beklagte lehnt die Erfüllung des Tantiemeanspruchs im wesentlichen mit der Begründung ab, für das Jahr 1985 sei ein Tantiemeanspruch nicht entstanden, da ein Jahresüberschuß nicht erzielt worden sei. Die von ihr gleichwohl an ihre Mitarbeiter gewährte Sonderleistung beruhe auf anderer Rechtsgrundlage und habe unter anderem zur Voraussetzung gehabt, daß kein Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen werde.

Die Anspruchsvoraussetzungen für das Urlaubsgeld seien nicht erfüllt, da die Klägerin nicht seit dem 01.01.1986 ununterbrochen aktiv tätig gewesen sei und im Juni 1986 keinen Gehaltsanspruch gehabt habe.

Das Arbeitsgericht Mainz hat durch Urteil vom 19.01.1987 entsprechend dem Antrag der Klägerin die Beklagte verurteilt, an die Klägerin DM 2.100,00 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettolohn seit dem 16.07.1986 zu zahlen.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht und mit zutreffender Begründung der Klage stattgegeben.

I.

Der von der Klägerin erhobene Anspruch auf Tantieme für das Jahr 1985 findet seine Rechtsgrundlage in § 2 Abs. 5 des Arbeitsvertrages. Die Auslegung dieser arbeitsvertraglichen Regelung ergibt, daß dem Arbeitnehmer ein unbedingter Tantiemeanspruch eingeräumt werden sollte; dies ergibt sich aus der Formulierung des Hauptsatzes, der bezüglich der Anspruchsvoraussetzungen keine Einschränkungen enthält. Der Nebensatz stellt die Kriterien dar, die für die Ermessensausübung maßgeblich sein sollen, nämlich die Erzielung des Jahresüberschusses und das Ergebnis der persönlichen Beurteilung. Nach den Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB ist dem Wortlaut dieser arbeitsvertraglichen Regelung zu entnehmen, daß die dem Grunde nach unbedingt zugesagte Jahrestantieme in ihrer Höhe von einer an bestimmte Kriterien gebundenen Ermessensausübung abhängig sein sollte.

Unstreitig hat die Beklagte im Falle der Klägerin dieses Ermessen ausgeübt und ist zu einer Tantieme in Höhe von DM 900,00 gelangt, wie sie von der Klägerin mit der Klage geltend gemacht wird.

Von der Tatsache, daß die Klägerin sich beim Auszahlungszeitpunkt im Erziehungsurlaub befand, hängt der Anspruch auf Tantieme nach der arbeitsvertraglichen Regelung nicht ab. Dieser Umstand ist daher auch nicht geeignet, den vertraglich begründeten Tantiemeanspruch der Klägerin zu Fall zu bringen.

Der Beklagten kann auch nicht darin gefolgt werden, bei der von ihr für das Jahr 1985 gezahlten Tantieme handele es sich nicht um die in den Anstellungsverträgen mit der Klägerin und ihren Kolleginnen vereinbarte Tantieme, sondern um eine unabhängig davon gewährte freiwillige Leistung. Selbst wenn die Ansicht der Beklagten zuträfe, daß mangels Erfüllung des geplanten Jahresüberschusses die vertraglichen Voraussetzungen für den Tantiemeanspruch nicht gegeben wären, müßte davon ausgegangen werden, daß die gleichwohl gezahlten Prämien auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarung in § 2 Ziff. 5 der im Betrieb der Beklagten formularmäßig verwandten Arbeitsverträge beruhte. Die Beklagte hat die Auszahlung dieser Tantieme auf keine gesonderte Rechtslage gestützt. Für die Tantiemebedachten mußte es sich deshalb bei dieser Zahlung um die vertraglich vereinbarte Tantieme handeln. Sofern die Tantiemeberechtigten davon Kenntnis hatten, daß kein Jahresüberschuß erzielt worden war und sofern sie mit der Beklagten der Auffassung waren, daß damit an sich die Voraussetzung für eine Tantiemezahlung entfallen war, mußten sie aus der tatsächlichen Handhabung der Beklagten den Schluß ziehen, daß die Beklagte auf diese vertraglich vorgesehene Voraussetzung des Tantiemeanspruchs

verzichtet hatte. Aus ihrer Sicht mußte es sich weiterhin um die vertragliche Tantieme handeln, nachdem die Beklagte bezüglich dieser Zahlung keine andere Rechtsgrundlage genannt hatte. Sie mußten deshalb auch nicht davon ausgehen, daß dieser Anspruch anderen als den vertraglich vorgesehenen Einschränkungen ausgesetzt war. Nach dem Vertrag aber war die Beklagte nicht berechtigt, die Tantiemzahlung aufgrund der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs zu verweigern.

Im Ergebnis würde sich im übrigen nichts ändern, wenn die Ansicht der Beklagten zuträfe, bei der von ihr für das Jahr 1985 gezahlten Tantieme handele es sich nicht um die vertraglich vereinbarte Sondervergütung, sondern um eine freiwillige Leistung. In diesem Fall wäre die Beklagte aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes daran gehindert, die Verweigerung der Tantiemzahlung auf die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Klägerin zu stützen. Nach der vom erkennenden Gericht geteilten, herrschenden Auffassung hat der Arbeitgeber auch bei freiwilligen Leistungen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (BAG, 31.08.78 – 3 AZR 313/77 – EzA Nr. 6 zu Art. 3 GG; Schaub Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl. 1984, § 112 III 1 m.w.N.). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbot der Beklagten die Differenzierung nach sachfremden Kriterien. Sachfremd sind dabei solche Kriterien, die mit dem Zweck der Zulage bzw. der Sonderzuwendung nicht in Zusammenhang gebracht werden können (BAG, 09.06.82 – 5 AZR 501/80 – EzA Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; LAG Köln 10.07.84 – 1 (7) Sa 473/82 – EzA Nr. 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Die Beklagte stützt die Verweigerung der Tantieme auf die Tatsache, daß die Klägerin im Jahr 1986 Erziehungsurlaub in Anspruch nahm. Dies betrifft jedoch nicht die von der Klägerin 1985 erbrachte Leistung, die durch die Tantieme belohnt werden sollte. Die Berücksichtigung dieses Umstandes erweise sich deshalb als sachfremd, wenn es sich bei der Tantiemzahlung überhaupt um eine freiwillige Leistung handelte. Auch in diesem Fall könnte die Beklagte Tantiemzahlung mit dieser Begründung folglich nicht verweigern.

II.

Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Beklagte auch zur Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe von DM 1.200,00 verurteilt.

1. Der Anspruch auf Urlaubsgeld folgt aus Abschnitt IV der zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemachten Arbeitsordnung vom 01.01.1982. Beim Urlaubsgeld handelt es sich, wie die in Abschnitt IV aufgestellten Voraussetzungen zeigen, um eine Sonderleistung, bei der die Entgeltfunktion im Vordergrund steht. Welche Zweckbestimmung mit derartigen Leistungen verbunden ist, hängt nicht von ihrer

Bezeichnung ab. Entscheidend sind vielmehr die jeweils aufgestellten Voraussetzungen, von deren Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (BAG 08.11.78 – 5 AZR 358/77 – EzA Nr. 60 zu § 611 BGB Gratifikation, Prämie).

Hier knüpft der Anspruch auf Urlaubsgeld der Höhe nach an die erbrachte Leistung an. Beim Eintritt zu Jahresbeginn erhält der Mitarbeiter das volle Urlaubsgeld; bei späterem Eintritt wird der Anspruch anteilig gekürzt.

Der Anspruch auf Urlaubsgeld kann bei den nach dem 01.01. des laufenden Jahres oder später eingetretenen Mitarbeitern bereits entstehen, bevor sie einen Anspruch auf Urlaub erworben haben. Eine weitere, in Abschnitt IV 2 aufgestellte Voraussetzung des Anspruchs auf Urlaubsgeld deutet auf den Gratifikationscharakter dieser Leistungen hin: Daß der Anspruch ausgeschlossen ist, wenn das Arbeitsverhältnis zum 30.06. des laufenden Jahres oder zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt ist, belegt die für Gratifikationen kennzeichnende Absicht, Betriebstreue zu erzielen.

2. Die Klägerin erfüllt alle Voraussetzungen, von denen nach Abschnitt IV der Arbeitsordnung der Anspruch auf Urlaubsgeld abhängt. Daß sie seit Beginn der Mutterschutzfrist am 20.01.1986 nicht mehr aktiv für die Beklagte tätig war, schließt ihren Anspruch auf Urlaubsgeld entgegen der Auffassung der Beklagten nicht aus. Abgesehen davon, daß die Zeit der Mutterschutzfrist herrschender und zutreffender Ansicht nach hinsichtlich Sonderleistungen der hier in Frage stehenden Art nicht mindernd oder ausschließend berücksichtigt werden dürfte (vgl. BAG, 13.10.82 – 5 AZR 370/80 – EzA Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation, Prämie = DB 1983 Seite 889 f.), ergibt die Auslegung dieser Bestimmung nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB auch, daß eine solche Voraussetzung der aktiven Tätigkeit Text und Sinn der arbeitsvertraglichen Vereinbarung nicht entnommen werden kann. Während Abschnitt IV Ziff. 1 S. 2 der Arbeitsordnung die Tätigkeit bei der (Beklagten) zur Anspruchsvoraussetzung macht, ist für den kürzer beschäftigten Mitarbeiter nach Abschnitt IV, Ziff. 1, 2. Abs. S. 1 der Eintritt bei der (Beklagten) maßgeblich. Unter Eintritt wird jedoch üblich-

erwise der Vertragsabschluß bzw. die Eingliederung in den Betrieb verstanden. Da es jedoch nicht der Absicht der Parteien entsprochen haben kann, die Anspruchsvoraussetzungen für die seit Jahresbeginn tätigen Mitarbeiter enger zu fassen als für die später Eingetretenen, muß davon ausgegangen werden, daß die Arbeitsordnung insoweit den Begriff des Tätigwerdens synonym mit dem des Eintretens gebraucht. In beiden Fällen hängt der Anspruch auf Urlaubsgeld lediglich davon ab, daß das Arbeitsverhältnis innerhalb der genannten Fristen begründet wurde; ob darüber hinaus auch noch der Vollzug des Arbeitsverhältnisses gefordert ist, bedarf hier keiner Entscheidung, da das Arbeitsverhältnis der Parteien jedenfalls bis zum 20.01.1986 sich in Vollzug befand.

Richtig ist auch die Auffassung des Arbeitsgerichts, daß die Abhängigkeit des Urlaubsgeldanspruchs vom Monatsgehalt für den Monat Juni sich nur auf seine Höhe bezieht. Bei dem nach Abschnitt IV Ziff. 1 S. 3 maßgeblichen Monatsgehalt für den Monat Juni handelt es sich lediglich um einen Bemessungsfaktor. Dies folgt schon daraus, daß in Abschnitt IV Ziff. 1 Abs. 2 der Urlaubsgeldanspruch auch für solche Mitarbeiter entsteht, die nach dem 30.06. eingetreten sind und deshalb einen Anspruch auf Junigehalt nicht erworben haben.

Die Klägerin, die während des gesamten Jahres 1986 in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten stand, erfüllt damit sämtliche Voraussetzungen, die Abschnitt IV der Arbeitsordnung für den Urlaubsgeldanspruch aufstellt. Die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs ließ das Arbeitsverhältnis in seinem rechtlichen Bestand unberührt. Während dieser Zeit war die Klägerin lediglich von ihren bisherigen Hauptleistungspflichten freigestellt (vgl. BAG 13.10.82 – 5 AZR 160/81 – m.w.N.; BAG 13.10.82 – r AZR 401/80 – DB 83, 889 f.). Zwar ruht in dieser Zeit auch die Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Bei einmaligen Sonderleistungen, die keinen unmittelbaren Entgeltbezug aufweisen, wirkt sich die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs jedoch nicht eo ipso auf Grund oder Höhe des Anspruchs aus (vgl. Winterfeld, Mutterschutz und Erziehungsurlaub 1986 Teil M Rdnr. 186 f.). Voraussetzung für eine Kürzung derartiger Leistungen ist in jedem Fall, daß eine entsprechende Berechtigung sich in den einzel- oder kollektivvertraglichen Grundlagen der Jahresleistung findet. Hier aber haben die Parteien, wie ausgeführt, den Anspruch auf Urlaubsgeld nicht von dem Verzicht auf Erziehungsurlaub abhängig gemacht.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Urteil

BGH, §§ 244 Abs. 2 StPO, 177 StGB Beweismittelmanipulation durch Zeugin

1. *Ergibt sich, daß die Belastungszeugin zwar in einem Punkt die Unwahrheit gesagt hat, dies jedoch unter Berücksichtigung des sonstigen Beweisergebnisses die Zuverlässigkeit ihrer Bekundungen zum Tathergang nach der Überzeugung des Tatgerichts nicht in Frage stellt, so besteht keine Verpflichtung, die Belastungszeugin nochmals zu laden und ihr die unrichtige Bekundung vorzuhalten.*

2. *Es ist rechtsfehlerfrei, wenn das Tatgericht im wesentlichen mit der Begründung, die Nebenklägerin könne eine so umfangreiche, detaillierte und mit negativen Komplikationen versehene Tatschilderung nicht erfinden und konstant aufrecht erhalten, dem Vorgang einer Beweismittelmanipulation durch die Nebenklägerin keine entscheidende Bedeutung für seine Überzeugungsbildung beimißt.*

Urteil des BGH v. 10.5.1988, 1 StR 80/88

Zum Sachverhalt:

Das Landgericht hat den Angeklagten wegen Vergewaltigung in Tateinheit mit sexueller Nötigung, Körperverletzung, Beleidigung u.a. zu einer Freiheitsstrafe von 4 Jahren verurteilt. Seine Revision wurde verworfen.

Der Angeklagte und die Nebenklägerin sind Bruder und Schwester, wuchsen aber nicht zusammen auf. Bei sporadischen Kontakten im Erwachsenenalter kam es im Abstand von mehreren Jahren mindestens viermal zum Geschlechtsverkehr zwischen den Geschwistern, zuletzt 1984, wobei die Schwester nicht einverstanden war.

Den Nachmittag und Abend des 28. August 1986 und die anschließende Nacht verbrachten der Angeklagte und die Nebenklägerin gemeinsam bei Bekannten und in verschiedenen Gaststätten, wobei beide Alkohol tranken. Auf der Fahrt von der letzten Gaststätte zur Wohnung der Nebenklägerin bog der Angeklagte mit dem Bemerkten, daß er noch baden wolle, in einen Waldweg zum Baggersee ein. Dort hielt er das Auto an, schlug und bedrohte die Nebenklägerin, stieß sie aus dem Auto, zwang sie, sich auszuziehen und urinierte über sie. Unter Bedrohung mit dem Messer trieb er sie vor sich her, kehrte dann aber plötzlich um und fuhr mit der Nebenklägerin unbedeckt zu einer anderen Stelle in der Nähe des Baggersees. Hier zwang er die Nebenklägerin zum Oralverkehr, onanierte über sie bis zum Samenerguß und führte den Geschlechtsverkehr aus. Zum geplanten Analverkehr kam es nicht mehr, weil sich ein Mann dem Auto näherte. Danach brachte der Angeklagte die Nebenklägerin nach Hause.

Drei Tage später vertraute die Nebenklägerin sich einer Tante an, am 1.9. erstattete sie Anzeige zunächst nur wegen Schlägen durch den Angeklagten. Am 3.9. schilderte sie schließlich bei der Polizei auch die Vergewaltigung.

Nachdem die Nebenklägerin zuvor schon mit Verwandten an verschiedenen Baggerseen den Tatort gesucht hatt, fand sie bei einer Fahrt mit einem Kriminalbeamten am 11.9.1986 beide Halteplätze des Pkw im Wald beim X-Baggersee. Auf Wunsch der Geschädigten suchte der Kriminalbeamte am 15.12.1986 nochmal mit ihr den ersten Halteplatz am Tatort auf. Dort fanden sich im Laub bzw. Gesträuch eine Haarspange, Teile einer Halskette und eine Armbkette der Geschädigten, von denen sie angab, diese müsse sie bei der Tat verloren haben.