

Urteil

LAG Düsseldorf, §§ 15 IV, 19
BERzGG

Keine Kürzung von Vergünstigungen während des Erziehungsurlaubs

1. *Der Arbeitnehmerin können Vergünstigungen, die der Arbeitgeber in erster Linie zur Belohnung für Betriebstreue gewährt, nicht für die Zeit des Erziehungsurlaubs wegen Inanspruchnahme des Sonderkündigungsrechts nach § 19 BERzGG entzogen werden.*

2. *Eine einzelvertragliche oder betriebliche Regelung, die die Arbeitnehmerin so stellt, als ende ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beginn des Erziehungsurlaubs, schränkt den Anspruch auf Erziehungsurlaub ein und ist daher gem. § 15 VI BERzGG unwirksam.*

3. *Dies gilt auch für Regelungen, die das Sonderkündigungsrecht zwar formal bestehen lassen, an seine Ausübung aber erhebliche finanzielle Nachteile knüpfen.*

Urteil des LAG Düsseldorf v. 29.11.1990 – 5 Sa 1200/90 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten darum, ob der Klägerin auch für die Zeit ihres Erziehungsurlaubs die Sonderkonditionen zustehen, die die Beklagte ihren Arbeitnehmern für Darlehen einräumt.

Die Klägerin trat am 01.08.1977 in die Dienste der beklagten V. Am 06.10.1989 gebar sie ihr zweites Kind. Am 05.12.1989 trat sie den Erziehungsurlaub an; er endet am 05.01.1991.

Bereits mit Schreiben vom 29.12.1989 teilte die Klägerin der Beklagten mit, sie könne nach dem Ende des Erziehungsurlaubs nicht mehr ganztägig arbeiten und kündige zum 05.01.1991. Damit erklärte sich die Beklagte einverstanden und führte in einem Schreiben vom 04.01.1990 aus, die der Klägerin gewährten Sonderkonditionen für drei Darlehensverträge vom 04.11.1985 seien rückwirkend zum 05.12.1989 entfallen.

Die der Klägerin eingeräumten Sonderkonditionen bestehen im wesentlichen in Zinsvergünstigungen. Die Beklagte gewährt sie auf der Grundlage von Richtlinien, die in einem Organisations-Handbuch festgehalten sind.

Nach den bis 1989 geltenden Richtlinien waren die Vergünstigungen bei einer „Änderung des Beschäftigungsverhältnisses“ einschränkbar und endeten jedenfalls bei Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten. Nach der seit Mai 1989 geltenden Fassung sollen die Vergünstigungen u.a. auch im Falle des Ausscheidens im Anschluß an Mutterschaftsurlaub, und zwar rückwirkend zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs, entfallen.

Mit der Klage hat die Klägerin geltend gemacht: Geldwerte Nebenleistungen müßten auch während des Erziehungsurlaubs gewährt werden, ansonsten würde das Sonderkündigungsrecht des Erziehungsberechtigten in § 19 BERzGG unzulässig beschränkt. Deshalb sei die Beklagte verpflichtet, die Sonderkonditionen bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 05.01.1991 weiterhin zu gewähren.

Das Arbeitsgericht Wesel hat die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist begründet.

Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin die Darlehen auch in der Zeit vom 05.12.1989 bis zum 05.01.1991 zu den Sonderkonditionen zu gewähren.

Selbst wenn man annimmt, daß die Regelung in der genannten Fassung an sich anwendbar ist, ändert sich an der Begründetheit der Klage nichts.

Die betreffende Vorschrift (3.4 des Organisationshandbuches) sieht vor, daß die Sonderkonditionen nur gewährt werden bis zum

Beginn einer Beschäftigung ohne Bezüge, wenn nach Beendigung einer solchen Beschäftigung ohne Bezüge kein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis erhalten bleibt, z.B.

– nach Beendigung Mutterschaftsurlaub Ausscheiden aus dem Dienst bei der Sparkasse.

Ein solcher Fall ist gegeben, wenn – wie im vorliegenden Fall – der Erziehungsberechtigte von seinem Sonderkündigungsrecht nach § 19 BERzGG Gebrauch macht und das Arbeitsverhältnis zum Ende des Erziehungsurlaubs löst. Bei Wirksamkeit der Vorschrift Ziff. 3.4 des Organisationshandbuches wäre daher – insoweit ist dem Arbeitsgericht beizutreten – der Klageanspruch unbegründet.

Die Vorschrift der Ziff. 3.4 des Organisationshandbuches ist jedoch wegen Verstoßes gegen die zwingenden Schutzvorschriften des BERzGG (§§ 15 Abs. 4 BERzGG, 19 BERzGG) unwirksam.

Die Regelung beläßt dem Erziehungsberechtigten die Sonderkonditionen auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs, wenn er nach Ende des Erziehungsurlaubs die Arbeit wieder aufnimmt. Im Ergebnis bewirkt sie also eine Prämierung für die Nichtinanspruchnahme des Kündigungsrechts nach § 19 BERzGG. Derjenige Arbeitnehmer, der das Sonderkündigungsrecht nach § 19 BERzGG ausübt, wird rückwirkend so gestellt, als sei er mit Beginn des Erziehungsurlaubs aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu der Frage, ob eine derartige Regelung wirksam ist, bisher nicht unmittelbar Stellung genommen. Allerdings hat es im Jahre 1969 zu dem Sonderkündigungsrecht der Mutter nach § 10 Abs. 1 MuSchG a.F. – § 19 BERzGG ist dieser Vorschrift nachgebildet – folgende Auffassung vertreten: Vereinbare der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerin die Rückzahlung einer Gratifikation für den Fall, daß sie auf eigenes Verlangen demnächst ausscheide, so könne der Arbeitgeber die Rückzahlung der Gratifikation auch dann verlangen, wenn die Arbeitnehmerin von ihrem Sonderkündigungsrecht nach § 10 Abs. 1 MuSchG Gebrauch mache (BAG Urteil vom 17.07.1969 – 5 AZR 499/68 – EzA Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation, Prämie).

Ferner hat das Bundesarbeitsgericht die tarifvertragliche Kürzung einer Jahressonderleistung mit Entgeltcharakter anteilig um die Zeiten des Mutterschaftsurlaubs nicht beanstandet (BAG Urteil vom 13.10.1982 – 5 AZR 370/80 – EzA Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation, Prämie mit Anm. Fenn).

Zur Frage der Kürzungsmöglichkeit wegen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach festgehalten, daß der Erziehungsurlaub tarifvertraglich Ansprüche auf ein 13. Monatsgehalt nur dann mindert, wenn dies im Tarifvertrag eindeutig und unzweifelhaft vereinbart ist (BAG Urteil vom 10.05.1989 – 6 AZR 660/87 – EzA Nr. 2 zu § 16 BErzGG; BAG Urteil vom 07.12.1989 – 6 AZR 622/88 – EzA Nr. 3 a.a.O.; BAG Urteil vom 23.08.1990 – 6 AZR 528/88 – EzA § 4 TVG Feinkeramische Industrie Nr. 1). Danach reicht es z.B. nicht aus, wenn der Tarifvertrag eine Minderung nur für unbezahlten Urlaub vorsieht; der Erziehungsurlaub ist dem unbezahlten Urlaub insoweit nicht gleichzustellen (BAG Urteil vom 23.08.1990 – 6 AZR 528/88 – EzA § 4 TVG Feinkeramische Industrie Nr. 1). Diesen Entscheidungen läßt sich die Tendenz entnehmen, Kürzungsvorschriften – was ihre Anwendbarkeit auf den Erziehungsurlaub betrifft – restriktiv auszulegen.

Nach Auffassung der Kammer können dem Arbeitnehmer Vergünstigungen, die der Arbeitgeber in erster Linie zur Belohnung für Betriebsstreue gewährt, nicht für die Zeit des Erziehungsurlaubs wegen Inanspruchnahme des Sonderkündigungsrechts nach § 19 BErzGG entzogen werden. Eine entgegenstehende Abrede verstößt sowohl gegen § 15 Abs. 4 BErzGG als auch gegen § 19 BErzGG. Sie ist daher unwirksam; dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine einzelvertragliche Abrede oder um eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung handelt.

Für diese Auffassung sind folgende Gründe entscheidend:

Mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften des BErzGG über den Erziehungsurlaub wird der Zweck verfolgt, den im Arbeitsverhältnis stehenden Eltern zu ermöglichen oder zu erleichtern, daß sich ein Elternteil in der für die ganze spätere Entwicklung entscheidenden ersten Lebensphase des Kindes ohne Belastung mit Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dessen Betreuung und Erziehung widmet (BT-Drucksache 10/3792, S. 1, 13; 10/4148, S. 1; 10/4212, S. 2; Heilmann, AiB 1986, 9 ff.; Viethen NZA 1986, S. 245 ff.). Der Anspruch auf Erziehungsurlaub kann deshalb weder ausgeschlossen noch beschränkt werden (§ 15 Abs. 4 BErzGG). Damit der Erziehungsberechtigte die Entscheidung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf des Erziehungsurlaubs möglichst frei zum Wohle des Kindes und der Familie treffen kann, räumt § 19 BErzGG dem Erziehungsberechtigten ein Sonderkündigungsrecht ein, das ihn von den vertraglich, tariflich oder gesetzlich geltenden Kündigungsterminen und längeren Kündigungsfristen befreit.

Während des Erziehungsurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Arbeit verpflichtet, und der Arbeitgeber braucht das vereinbarte regelmäßige Arbeitsentgelt nicht zu zahlen (vgl. Viethen NZA 1986, S. 245 ff.). Das Arbeitsverhältnis besteht jedoch fort. Nebenpflichten werden, soweit sie nicht mit der Arbeitsleistung oder der Entgeltzahlungspflicht im Zusammenhang stehen, durch den Erziehungsurlaub nicht verändert (Viethen a.a.O.; Halbach, Der Betrieb 1986, Beilage I, S. 4). Deshalb hat sich die Überzeugung herausgebildet, daß solche Leistungen des Arbeitgebers, die Entgeltcharakter tragen, für Zeiten des Erziehungsurlaubs gekürzt werden dürfen, nicht aber solche, mit denen die Betriebsstreue belohnt werden soll (Meisel/Sowka, Mutterschutz, 3. Auflage, Rz. 45 ff. zu § 15 BErzGG unter Hinweis auf BAG, Urteil vom 29.08.1979 – 5 AZR 763/78 – AP Nr. 102 zu § 611 BGB Gratifikation; vgl. auch Zmarzlik/Zipperer/Viethen, 5. Auflage, Rz. 34 ff.; Winterfeld, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, 1986, Rz 186 ff.; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.01.1982 – 6 Sa 88/81 – DB 1982, 2718 f.).

Gemäß § 15 Abs. 4 BErzGG kann der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Diese Vorschrift verbietet eine Abweichung von den Regelungen über den Erziehungsurlaub auch in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen (vgl. Meisel/Sowka, Mutterschutz, 3. Auflage, Rz. 25 zu § 15 BErzGG).

Wie bereits ausgeführt, ruht das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs, besteht also fort. Dem Arbeitnehmer soll ein Arbeitsplatz erhalten bleiben. Eine Regelung, die den Arbeitnehmer so stellt, als ende sein Arbeitsverhältnis mit dem Beginn des Erziehungsurlaubs, schränkt den Anspruch auf Erziehungsurlaub ein. Wenn nämlich der Antritt des Erziehungsurlaubs im Ergebnis die gleichen materiellen Folgen hat wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für den Erziehungsberechtigten wertlos. Eine Regelung, die zu einem derartigen Ergebnis führt, kann keinen Bestand haben. Sie ist gemäß § 15 Abs. 4 BErzGG unwirksam.

Sie verstößt auch gegen § 19 BErzGG. Von der Vorschrift des § 19 BErzGG kann nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (vgl. Klempt, HZA Gruppe 3, Stand Juli 1990, Rz. 97, 98). Eine Regelung, die das Recht des Arbeitnehmers beseitigen würde, zum Ende des Erziehungsurlaubs zu kündigen, wäre unwirksam.

Nichts anderes kann nach Auffassung der Kammer von einer Regelung gelten, die dieses Kündigungsrecht zwar der Form nach bestehen läßt, an seine faktische Ausübung jedoch erhebli-

che finanzielle Nachteile knüpft. Der Arbeitnehmer, der von einem zu seinem Schutz geschaffenen Recht nur um den Preis erheblicher materieller Nachteile Gebrauch machen kann, wird diesen Schutz zu Recht als wertlos ansehen. Der Gesetzeszweck würde bei Wirksamkeit solcher Vereinbarungen in sein Gegenteil verkehrt. Es handelt sich um objektive Gesetzesumgehung. Sie führt zur Unwirksamkeit der die Umgehung enthaltenden Regelung (vgl. für den Bereich der Gratifikationsrückzahlung ausführlich Lipke, HZA, Stand August 1990, Gruppe 3, S. 88 ff. mit weiteren Nachweisen; für den Bereich der Rückzahlung von Ausbildungskosten: Lipke, aa.O., S. 166 ff. ebenfalls mit weiteren Nachweisen).

Die bereits erwähnte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1969 steht der hier vertretenen Auffassung letztlich nicht entgegen. Zwar hat, wie ausgeführt, das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß für den Fall der Eigenkündigung vereinbarte Rückzahlungsklauseln auch bei einer Sonderkündigung nach § 10 Abs. 1 MuSchG gelten. Zum einen ist aber – angesichts der bereits erwähnten, durchaus restriktiven Tendenzen bei der Auslegung von Tarifverträgen nicht sicher, daß das Bundesarbeitsgericht auch heute noch an dieser Auffassung festhielte. Zum anderen aber unterscheidet sich die damals entschiedene von der hier in Rede stehenden Frage: Damals ging es nämlich um eine Vereinbarung, nach der Kündigungen der Arbeitnehmerin schlechthin zur Rückzahlung führen sollten. Hier geht es darum, ob für die Ausübung des Sonderkündigungsrechtes finanzielle Nachteile vorgesehen werden dürfen.

Die Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ergibt die Unwirksamkeit der Regelung in Ziff. 3.4 des Organisationshandbuches:

Die Gewährung der Sonderkonditionen stellt in erster Linie einen Anreiz und eine Belohnung für Betriebstreue dar und knüpft nicht – wie das Arbeitsgericht und die Beklagte meinen – an die Arbeitsleistung an. Das zeigt sich daran, daß sie im Organisationshandbuch aus dem übergeordneten Gesichtspunkt der „Fürsorge des Arbeitgebers“ begründet wird. Zum anderen soll der Arbeitnehmer nach der Regelung des Organisationshandbuches im Falle des Erziehungsurlaubs auch für diejenige Zeit, in der das Arbeitsverhältnis ruht, den Anspruch behalten, wenn er danach die Arbeit wieder aufnimmt. Voraussetzung ist also in diesen Fällen gerade nicht, daß eine Arbeitsleistung erbracht wird.

Wie oben ausgeführt behält nach dieser Regelung der Arbeitnehmer, der den Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, die Sonderkonditionen nur,

wenn er im Anschluß an den Erziehungsurlaub wieder arbeitet. Andernfalls geht der Anspruch auf die Sonderkonditionen verloren, und zwar rückwirkend ab Beginn des Erziehungsurlaubs.

Der Wegfall der Sonderkonditionen trifft daher in erster Linie denjenigen Erziehungsberechtigten, der nach § 19 BErzGG kündigt. Im Ergebnis knüpft die Regelung an die Ausübung des Sonderkündigungsrechtes finanzielle Nachteile in Höhe des Unterschieds zwischen Sonder- und Normalkonditionen. Im vorliegenden Fall beträgt der Unterschied über 8.000,-- DM, was im Falle der Klägerin drei Bruttomonatseinkommen ausmacht. Daß dies eine erhebliche Erschwerung des Sonderkündigungsrechtes darstellt, liegt auf der Hand.

Die Klägerin würde bei Anwendung der Vorschrift des Organisationshandbuchs hinsichtlich der Darlehenskonditionen genauso stehen, als hätte ihr Arbeitsverhältnis bereits mit Beginn des Erziehungsurlaubs geendet. Der vom Gesetz angeordnete rechtliche Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs wäre bei Anwendung der Vorschriften des Organisationshandbuches insoweit folgenlos. Der Gesetzeszweck, nämlich den im Arbeitsverhältnis stehenden Eltern zu erleichtern, sich in der für die spätere Entwicklung entscheidenden ersten Lebensphase des Kindes der Betreuung und Erziehung zu widmen, verkehrt sich in sein Gegenteil, wenn erhebliche finanzielle Anreize geschaffen werden, um eine Entscheidung der Eltern gegen die Zuwendung zum Kinde zu prämiieren.

Die Unwirksamkeit der betreffenden Regelung des Organisationshandbuches gilt unabhängig davon, ob es sich um eine letztlich im Einzelvertragsrecht oder dem Kollektivrecht zuzuordnende Rechtsquelle handelt. In jedem Falle muß bei dem hier gegebenen Verstoß gegen zwingendes Gesetzesrecht Unwirksamkeit die Folge sein.

Mitgeteilt von RAin Ulrike Breil, Dortmund

Vorlagebeschluß

LAG Berlin, Art. 119 EWG-Vertrag,
§ 37 Abs. 6 Betr.VG

Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsrätinnen

Dem Europäischen Gerichtshof wird die Frage vorgelegt, ob es mit Art. 119 EWG-Vertrag und mit der Richtlinie des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen – 75/117/EWG – vereinbar ist, wenn eine gesetzliche Regelung zwar Betriebsratsmitgliedern für Arbeitszeit, die wegen der Teilnahme an Schulungen