

Anmerkung zum Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 23.1.1981 – 6 Sa 644/80 - Zur tarifvertraglichen Gratifikationskürzung bei Mutterschaftsurlaub [Urteilsanmerkung]

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1982. "Anmerkung zum Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 23.1.1981 – 6 Sa 644/80 - Zur tarifvertraglichen Gratifikationskürzung bei Mutterschaftsurlaub [Urteilsanmerkung]." *Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EzA)*, no. § 8 a MuSchG Mutterschaftsurlaub Nr. 1 (109, 1982): 7–14.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



Kürzungsmöglichkeiten aufgenommen hätten. Dann aber fehlt es an der Voraussetzung, unter denen die Gerichte zu einer ergänzenden Lückenausfüllung befugt sind (Wiedemann/Stumpf a. a. O. § 1 Rdn. 418).

II. Kann sonach dem MTV im Wege der Auslegung keine zur Kürzung der Jahressondervergütung berechtigende Bestimmung entnommen werden, so läßt sich auch aus den im Gratifikationsrecht entwickelten allgemeinen Grundsätzen ein Recht zur Kürzung nicht ableiten. Aus dem Sinn vieler Formen der Gratifikation, vorwiegend oder u. a. im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten, wird zwar zutreffend gefolgert, daß der Anspruch auf Gratifikation entfallen kann, wenn im Bezugszeitraum nicht oder nicht in nennenswertem Umfang gearbeitet wurde (BAG 29. 8. 1979 5 AZR 763/78 AP Nr. 102 zu § 611 Gratifikation). Läßt sich der Gratifikationsgrundlage ein solcher Sinn entnehmen, so bestehen auch keine Bedenken, wenn die schwangerschaftsbedingte Betriebsabwesenheit wie die krankheitsbedingte Fehlzeit behandelt wird (BAG 30. 3. 1967 5 AZR 559/66 AP Nr. 58 zu § 611 Gratifikation). Die Arbeitsleistung der Klägerin, die bis zum Beginn der Mutterschutzfrist ca. 3 Monate und nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs wiederum fast 2 Monate gearbeitet haben dürfte, ist jedoch keineswegs so geringfügig, wie es diese Rechtssprechung voraussetzt. Was im Sinne der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts als nicht nennenswerte bzw. gänzlich unerhebliche Arbeitsleistung zu gelten hat, deuten die Bestimmungen an, die die Kürzung der Gratifikation wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten regeln. Danach genügt eine 4monatige Tätigkeit zum Erwerb des vollen Gratifikationsanspruchs.

Anmerkung

Die vorstehende Entscheidung des LAG befaßt sich allein mit der Frage, ob eine Jahressonderleistung bei Inanspruchnahme des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs gekürzt werden kann, wenn in der Leistungszusage diesbezüglich zwar nichts bestimmt ist, allerdings für die Fälle eines „unbezahlten Urlaubs“ bzw. der Einberufung zum Wehrdienst eine Kürzungsmöglichkeit vorgesehen wird (dazu im folgenden unter I). Dabei handelt es sich aber mehr oder weniger nur um ein übergangsrechtliches Problem. In Tarifverträgen wie auch arbeitsvertraglichen Zusagen aus der Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs (MuSchUrlG) kann natürlich die Auswirkung einer mutterschaftsurlaubsbedingten Ausfallzeit auf Gratifikationsansprüche nicht geregelt sein, so daß sich daraus auch nicht schon der Wille der Tarifvertragsparteien bzw. Arbeitsvertrags-

parteien entnehmen läßt, die anspruchsmindernde Wirkung des Mutterschaftsurlaubs auszuschließen. Für die nach dem 1. 7. 1979, also unter der Geltung des § 8 a MuSchG abgeschlossenen Tarifverträge und Arbeitsverträge ergibt sich diesbezüglich eine andere Ausgangssituation. Von den Vertragsparteien kann nunmehr eine klarstellende Entscheidung auch über die leistungsmindernde Wirkung des Mutterschaftsurlaubs erwartet werden. Entsprechend reduziert sich das Bedürfnis nach einer ergänzenden Vertragsauslegung. Problematik und Diskussion werden sich in Zukunft mehr der Frage zuwenden, ob und inwieweit die Parteien von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen befugt sind, an mutterschaftsurlaubsbedingte Ausfallzeiten die Konsequenz eines Wegfalls bzw. einer Reduzierung von Jahressonderleistungen zu knüpfen (dazu einige Hinweise unter II).

I. Zur Auslegung und Ergänzung der tariflichen Regelung

1. Das LAG weist zunächst zutreffend darauf hin, daß die leistungsmindernde Wirkung allein aus dem Tarifvertrag, wenn auch gegebenenfalls im Wege einer ergänzenden Auslegung, begründet werden kann.

a) Auf der Grundlage der vom LAG in bezug genommenen Gratifikationsrechtsprechung des BAG ließe sich ein anderer Ausgangspunkt auch nicht rechtfertigen. Das BAG hat zwar mehrfach dahin erkannt, daß — ohne daß dies in der tarifvertraglichen Zusage festgelegt zu sein bräuchte — ein Gratifikationsanspruch entfällt, wenn ein Arbeitnehmer im Bezugszeitraum gar nicht oder jedenfalls nicht nennenswert gearbeitet hat, soweit mit einer tariflichen Sonderzahlung — wie in der Regel — das Ziel verfolgt wird, im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zu vergüten. Jedoch ergibt sich aus dieser Rechtsprechung auch klar, daß das BAG im Hinblick darauf nicht schon davon ausgeht, daß ein teilweiser Ausfall der Arbeitsleistung im Bezugszeitraum automatisch zu einer entsprechenden Reduzierung der Sonderleistung führt. Das Gericht beschränkt sich vielmehr der Sache nach auf eine Abwehr mißbräuchlicher Gratifikationsbegehren, die weitgehend parallel dem in langjähriger Rechtsprechung vom BAG vertretenen, mit Urteil vom 21. 1. 1982 (DB 1982 S. 1065) allerdings aufgegebenen Ausschluß mißbräuchlicher Urlaubsbegehren konzipiert ist. Wie der Anspruch auf Erholungsurlaub im Grundsatz nicht vom Maß tatsächlicher Arbeitsleistung im Urlaubsjahr abhängig ist, einem Urlaubsbegehren jedoch mit dem Einwand des Rechtsmißbrauchs begegnet werden konnte, wenn der Arbeitnehmer nur unerheblich gearbeitet hatte, so soll auch der Gratifikationsanspruch, der nach der Leistungszusage keine

Einschränkung aufweist, dann — aber auch nur dann — entfallen, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum gar nicht oder jedenfalls nur in ganz unerheblichem Umfang gearbeitet hat. Eine Arbeitsleistung von mindestens zwei Wochen soll dabei aber nicht mehr unerheblich sein, also den Gratifikationsanspruch mangels anderweitiger Regelung uneingeschränkt bestehen lassen (BAG vom 29. 8. 1979, EzA Nr. 64 und 65 zu § 611 BGB Gratifikation, Prämie). Daraus ergibt sich, daß von den genannten Extremfällen abgesehen, von der Rechtsprechung des BAG eine Abhängigkeit der Gratifikation von der Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung im Betrieb gerade nicht angenommen wird. Sollen sich Fehlzeiten anspruchsmindernd auswirken, bedarf es also einer entsprechenden Regelung in der Gratifikationszusage.

b) Daß die gesetzlichen Vorschriften über den Mutterschaftsurlaub (§§ 8 a ff. MuSchG) sich nur partiell mit den Auswirkungen eines in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaubs auf Arbeitgeberleistungen befassen, wird vom LAG gleich zu Beginn seiner rechtlichen Stellungnahme festgestellt. Ausgeschlossen wird nur die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs, des weiteren führt die Zeit des Mutterschaftsurlaubs gemäß § 8 d MuSchG zu einer entsprechenden Minderung des Anspruchs auf den Jahreserholungsurlaub. Damit ist aber weder bestimmt, daß auch an allen übrigen Arbeitgeberleistungen entsprechend der Zeit des Mutterschaftsurlaubs Abstriche vorzunehmen wären, noch daß andererseits in der Leistungszusage enthaltene Abreden über eine anspruchsmindernde Wirkung des Mutterschaftsurlaubs unzulässig wären.

2. Bei der Bestimmung des Inhalts des Tarifvertrags ist den maßgeblichen materiellen Erwägungen des LAG zuzustimmen. Im Ergebnis wird auch nicht entscheidend, daß das Gericht sich um eine präzise Grenzziehung zwischen der Auslegung der Tarifbestimmungen und deren eventueller Ergänzung bzw. Fortbildung nicht bemüht, vielmehr der Auslegung nach dem Wortlaut einerseits (unter Ziff. I 1 des Urteils) in einem Zuge die systematische und teleologische Auslegung wie auch die Analogie andererseits (unter I 2) gegenüberstellt.

a) Was zunächst die Auslegung des Tarifvertrages betrifft, geht das LAG zu Recht von der maßgeblichen Bedeutung des tarifvertraglichen Wortlauts aus. „Gegenstand der Auslegung ist der Gesetzestext als Träger des in ihm niedergelegten Sinnes, um dessen Verständnis es in der Auslegung geht“ (so Larenz, Methodenlehre, S. 299, 311 und 332). Dementsprechend hat jede Auslegung vom Wortlaut auszugehen und findet in diesem Wortlaut zugleich ihre Grenze. Jede nicht mehr aus dem Wortlaut einer Norm abzustützende Rechtsfindung ist bereits Rechtsfortbil-

dung bzw. Vertragsergänzung. Dem Gesetzeswortlaut kommt als Gegenstand der Auslegung deshalb ein ganz anderer Stellenwert zu als den Auslegungskriterien Entstehungsgeschichte, systematischer Zusammenhang und Teleologie der Regelung, die heranzuziehen sind, wenn sich auf der Grundlage des Wortlauts allein der Bedeutungsinhalt der Regelung nicht eindeutig entnehmen läßt.

Dabei ist für die Ermittlung des maßgeblichen Wortsinnes vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen; sobald Begriffe aus dem juristischen Sprachgebrauch erscheinen, ist auf diesen speziellen Sprachgebrauch abzustellen, der dann in der Regel dem allgemeinen Sprachgebrauch vorgeht (ausführlich dazu Larenz, Methodenlehre, S. 307 ff.). Wenn in einem Tarifvertrag ein Begriff verwandt wird, der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat, ist, sofern nicht aus dem Tarifwortlaut anderes erkennbar wird, davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff in seiner allgemein gültigen Bedeutung haben wiedergeben und verwenden wollen; dabei kann insb. auch auf die Terminologie eines bestimmten Rechtsbereichs zurückgegriffen werden (nähere Nachweise siehe Buchner, AR-Blattei „Tarifvertrag IX [B] III 2“). Ob der Mutterschaftsurlaub bereits nach allgemeinem Sprachgebrauch nicht mehr als „unbezahlter Urlaub“ aufgefaßt wird, wie das LAG meint, kann dabei dahinstehen. „Urlaub“ liegt zwar zweifellos vor — schon das Gesetz bedient sich dieses Begriffs; ob die Eigenschaft „unbezahlt“ — zu beurteilen aus dem Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin, um deren Rechtsbeziehung es hier geht — schon deshalb zu verneinen ist, weil seitens der Sozialversicherung ein (teilweiser) Lohnersatz gewährt wird, mag immerhin zweifelhaft erscheinen. Zutreffend ist aber, daß vom juristischen, nämlich dem arbeitsrechtlich verfestigten Sprachgebrauch her gesehen sich mit dem Begriff des „unbezahlten Urlaubs“ weitgehend die Vorstellung von einer nicht auf gesetzlichen Vorschriften, sondern auf Absprache der Arbeitsvertragsparteien ruhenden zeitweisen Freistellung von der Arbeitspflicht verbindet. Daß diesbezüglich eine klare und eindeutige Terminologie zur Verfügung stünde, läßt sich allerdings kaum sagen. Insoweit hätte sich angeboten, auf die weiteren für die Auslegung zur Verfügung stehenden Kriterien — Systematik und Entstehungsgeschichte der Regelung sowie objektiv-teleologische Gesichtspunkte — zurückzugreifen, um den Inhalt der Norm zu ermitteln bzw. sich den vom Wortlaut nahegelegten Sinn bestätigen zu lassen. Die subjektive Vorstellung der Tarifvertragsparteien gibt dabei für die Einbeziehung des Mutterschaftsurlaubs in den Ausnahmetatbestand des „unbezahlten Urlaubs“ nichts her, da

die Tarifparteien bei Abschluß des Tarifvertrags die erst am 10. 5. 1979 vom Bundestag beschlossene Regelung über den Mutterschaftsurlaub noch nicht in ihre Vorstellung und in ihren Regelungswillen einbezogen haben konnten. Davon zu differenzieren wäre der Auslegungsgesichtspunkt der Systematik des Tarifwerks. Die im Tarifvertrag ausgewiesenen Fälle des Leistungsausschlusses entbehren aber offensichtlich der erforderlichen klaren systematischen Zuordnung, so daß sie auch die Auslegung bestimmende Rückschlüsse nicht zulassen. Es bleibt noch zu fragen, ob der objektive Zweck der Ziff. 166 MTV erfordert, den Begriff des „unbezahlten Urlaubs“ in dem weiteren Sinne zu verstehen, daß er den Mutterschaftsurlaub mit erfaßt. Dafür fehlt es jedenfalls an erkennbaren Hinweisen.

b) Kommt man so im Wege der Auslegung zu dem Ergebnis, daß die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs nach dem Inhalt der bestehenden tariflichen Regelung nicht zu einer Einschränkung oder gar zum Wegfall der Jahressonderleistung führt, bleibt die Frage, ob diese tarifliche Regelung als lückenhaft in dem Sinne bewertet werden muß, daß eine richterliche Ergänzung des Tarifwerks durch das im konkreten Fall streitentscheidende Gericht geboten ist. Im Grundsatz ist anerkannt, daß auch Tarifverträge der richterlichen Ergänzung oder Fortbildung offenstehen, und zwar unabhängig davon, ob man auf den Rechtsnormcharakter der Tarifbestimmungen abstellt oder mehr deren Vertragscharakter betont. Das BAG sah es von jeher als Aufgabe der Gerichte, Tarifbestimmungen veränderten Verhältnissen anzupassen, d. h. einen den neuen Verhältnissen entsprechenden Inhalt zu geben (siehe Urteil vom 9. 10. 1956, AP Nr. 2 zu § 1 TVG Auslegung). So kam durchaus in Betracht, daß die mit Inkrafttreten des MuSchUrlG veränderte Rechtslage — nämlich die nunmehr gegebene Möglichkeit der Arbeitnehmerin, einseitig durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber eine viermonatige Beurlaubung herbeizuführen — eine Ergänzung der tariflichen Regelung über die Berücksichtigung von Ausfallzeiten bei der Bemessung von Gratifikationsleistungen geboten erscheinen ließ.

Voraussetzung einer Ergänzung bzw. Fortbildung der Tarifbestimmungen ist wie bei jeder Rechtsfortbildung bzw. richterlichen Vertragsergänzung eine vorliegende Regelungslücke im Sinne einer „planwidrigen Unvollständigkeit“ der Regelung. Zwei Erfordernisse müßten dafür erfüllt sein:

aa) Die Regelungslücke darf nicht „gewollt“ sein. Davon kann man im vorliegenden Fall aber auch nicht ausgehen. Das LAG spricht zwar unter I 2 des Urteils davon, daß die im Tarifvertrag

angesprochenen Kürzungsmöglichkeiten als abschließend gedacht und gewollt sei. Das kann sich jedoch nur auf die zum Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses auf Grund der damaligen Rechtslage bestehenden Ausfallzeiten beziehen, nicht für die Fälle jeder künftigen sozialpolitischen Entwicklung.

bb) Weitere und maßgebliche Voraussetzung einer Rechtsfortbildung ist aber, daß eine Ergänzung der Regelung rechtspolitisch, insb. durch die Teleologie der vorliegenden Regelung gefordert wird. In diesem Zusammenhang kommt den vom LAG zusammengestellten Argumenten Relevanz zu. Zutreffend werden insoweit die Unterschiede zwischen einer vertraglich vereinbarten unbezahlten Beurlaubung und dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub hervorgehoben. Allerdings läßt sich nicht übersehen, daß der Arbeitgeber in beiden Fällen letztlich die Arbeitsleistung nicht erlangt und damit ein Beitrag der Arbeitnehmerin zum Betriebsergebnis, aus dem die Gratifikation zu bestreiten ist, entfällt. Maßgeblicher Unterschied dürfte jedoch sein, daß dies im Falle des Mutterschaftsurlaubs auf einer sozialpolitischen Entscheidung des Gesetzgebers beruht, nicht auf einem Entgegenkommen des Arbeitgebers, und in diesem Zusammenhang erlangt für die Erkenntnis der Teleologie der tariflichen Regelung die Behandlung der krankheitsbedingten Ausfallzeiten m. E. entscheidende Bedeutung. Für diese wird ein Zeitraum bis zu acht Monaten als gratifikationsunschädlich vorgesehen. Berücksichtigt man noch, daß den mutterschutzrechtlichen Schutzfristen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien keine negative Auswirkung auf die Jahressonderleistungen zukommen soll, läßt sich dieser tariflichen Regelung eine Teleologie in der Richtung, daß der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs gratifikationsschädliche Wirkung zukommen soll, jedenfalls nicht entnehmen.

Daran vermag auch die zu Lasten der Wehrdienstleistenden vorgesehene Ausschlußregelung nichts zu ändern. Mit dieser wird zweifellos ein Ruhenstatbestand erfaßt und negativ entschieden. Daraus folgt aber noch keine Teleologie des Tarifwerks in dem Sinne, daß jegliches Ruhen des Arbeitsverhältnisses, gleich auf welchem Rechtsgrund basierend, zur Gratifikationsminderung führen müßte. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien diejenigen Ruhenstatbestände zusammengestellt, bei denen ihnen eine negative Rückwirkung auf die Gratifikation angemessen erschien. Bezüglich der gratifikationsmindernden Wirkung eines Mutterschaftsurlaubs ist damit noch nichts vorgezeichnet (i. d. S. nunmehr auch LAG Hamburg vom 25. 6. 1981, DB 1982, S. 234). Dies allein sollte für die Beurteilung maßgebend sein. Hingegen kann der Versuch des LAG, anders als im Falle der

Wehrdienstleistenden ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses der im Mutterschaftsurlaub befindlichen Arbeitnehmerinnen zu verneinen, nicht recht überzeugen. Die Freistellung der Wehrdienstleistenden in ihrem Arbeitsverhältnis einerseits und der Mutterschaftsurlaub andererseits weisen doch beachtliche Parallelen auf, und es dürfte nicht gerechtfertigt sein, bei der Beurteilung des „Ruhens“ der Arbeitsverhältnisse hier grundlegende Unterscheidungen zu treffen. Zu berücksichtigen ist dabei, daß es bei jeglichem „Ruhen der Arbeitsverhältnisse“ sowieso immer nur um ein Ruhen einzelner arbeitsvertraglicher Pflichten, in der Regel nur der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung und Lohnzahlung geht. Gerade insoweit sind — von der zeitlichen Dauer abgesehen — wesentliche Unterschiede zwischen Mutterschaftsurlaub und Wehrdienstleistung nicht zu ersehen (siehe dazu Bulla-Buchner, MuSchG, Vorbem. 20 vor §§ 8 a bis 8 d). In einer Reihe von Tarifwerken wurden die mutterschutzbedingten Ausfallzeiten als Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ausgewiesen und im Zusammenhang mit der Auslegung dieser Tarifverträge hat man sich darauf geeinigt, auch die Zeiten des Mutterschaftsurlaubs unter den tariflichen Begriff des ruhenden Arbeitsverhältnisses zu subsumieren (siehe insb. Spruch der Schiedsstelle der Tarifparteien der Bayer. Metallindustrie vom 21. 12. 1979). Diese Tarifverträge bestätigen zugleich die Angemessenheit der auch für den vorliegenden Tarifvertrag gewonnenen Auslegung. Denn sie sehen zunächst im Grundsatz die Minderung der Jahressonderzahlung vor, soweit das Arbeitsverhältnis im Bezugszeitraum ruht, wobei zugleich festgehalten wird, daß dies nicht für unter das MuSchG fallende Arbeitnehmerinnen gilt. Bei solcher Tarifgestaltung werden die Ruhenstatbestände zunächst generell erfaßt und anspruchsmindernd behandelt, dann jedoch Ausnahmen hiervon statuiert. Statt dessen können die Tarifparteien unter Verzicht auf eine solche generelle Erfassung sich von vornherein darauf beschränken, nur einzelne Ruhenstatbestände als gratifikationsmindernd auszuweisen. Was die Bewertung des seit 1979 zur Beurteilung stehenden Mutterschaftsurlaubs betrifft, kommt man offensichtlich auf der Grundlage beider tariflicher Konzeptionen zum gleichen Ergebnis: Es wird keine gratifikationsmindernde Wirkung beigelegt.

II. Möglichkeit der Festlegung einer gratifikationsmindernden Wirkung unverschuldeter Ausfallzeiten

Keine ausdrückliche Stellungnahme gibt das LAG zu der Frage ab, ob die Tarifvertragsparteien die Höhe der zugesagten Jahressonderleistung von der Inanspruchnahme des Mutter-

schaftsurlaubs abhängig machen, d. h. letzterer gratifikationsmindernde Wirkung beilegen könnten. Das Gericht scheint immerhin hiervon auszugehen; es findet sich jedenfalls in den umfangreichen Überlegungen, die es zur Feststellung des diesbezüglichen Inhalts des Tarifvertrags entwickelt, keinerlei Hinweis darauf, daß eine eventuell im Wege der Auslegung gewonnene tarifvertragliche Anordnung einer gratifikationsmindernden Wirkung von Fehlzeiten nicht als rechtlich zulässig anerkannt würde.

Auf der Grundlage des BAG-Urteils vom 30. 3. 1967 (AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation) wäre auch zweifellos in diesem Sinne zu entscheiden, da in diesem ausdrücklich zugelassen wird, die Höhe einer Gratifikation von der Zeit der Betriebsanwesenheit abhängig zu machen, wobei auch eine auf Schwangerschaft zurückzuführende Fehlzeit als berücksichtigungsfähig anerkannt wurde; gleiches müßte dann — erst recht — für den Mutterschaftsurlaub gelten. Seit Erlaß des genannten Urteils hat sich jedoch die Rechtsprechung des BAG, bestärkt durch die Stellungnahmen im Schrifttum, zu den sog. fortlaufend gezahlten Anwesenheitsprämien erheblich in Richtung einer Beschränkung ihrer Zulässigkeit verschärft. In einer Entscheidung vom 11. 2. 1976 (EzA, § 2 LohnFG Nr. 8) läßt es das BAG nach Hinweis auf den Streitstand ausdrücklich offen, ob vertragliche Regelungen zulässig sind, nach denen krankheitsbedingte unverschuldete Fehlzeiten zur Minderung einer einmalig als Gratifikation zu gewährenden Sonderzuwendung führen. Diese Frage wird deshalb, wenn sich die durch Erlaß des MuSchUrlG aufgetretene Übergangsproblematik erledigt hat, in den Mittelpunkt der weiteren Auseinandersetzung rücken. Dabei sollte an einer Lösung gelegen sein, die jede einseitige Fixierung auf bestimmte Postulate vermeidet und die der differenzierten Interessenlage gerecht wird. Auf der einen Seite muß eine Aushöhlung der gesetzlichen Lohnfortzahlungsbestimmungen, insb. für Krankheit und Mutterschaft, entgegengewirkt werden. Auf der anderen Seite darf dies nicht dazu führen, pauschal jede Vereinbarung einer gratifikationsmindernden Wirkung unverschuldeter Ausfallzeiten zu verwerfen, weil dies über den Regelungsinhalt und auch die Zielsetzung der Lohnfortzahlungsbestimmungen weit hinausginge.

Prof. Dr. Herbert Buchner, Augsburg