

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 4. Juli 2024
- 6 AZR 206/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:040724.U.6AZR206.23.0

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Urteil vom 28. September 2022
- 4 Ca 769/22 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 13. Juli 2023
- 5 Sa 163/22 -

Entscheidungsstichworte:

Corona-Sonderzahlung - Teilzeit während Elternzeit

Leitsätze:

1. Leistet der Arbeitnehmer während der Elternzeit Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber, ruhen die beiderseitigen Hauptpflichten nur teilweise. Im Umfang der Teilzeitarbeit während der Elternzeit bestehen sie fort.
2. Die Sonderregelung für ruhende Arbeitsverhältnisse in § 2 Abs. 2 Satz 4 des Tarifvertrags über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 29. November 2021 (TdL) gilt auch für ein nur teilweise ruhendes Arbeitsverhältnis in Elternteilzeit.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 206/23

5 Sa 163/22

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

4. Juli 2024

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk und Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wollensak und Hengstler für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Juli 2023 - 5 Sa 163/22 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Anspruchs der Klägerin auf eine tarifliche Corona-Sonderzahlung. 1

Die Klägerin ist seit Februar 2021 beim beklagten Land beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) kraft beidseitiger Tarifbindung der Parteien Anwendung. 2

Die Klägerin arbeitete zunächst in Vollzeit. Nach der Geburt ihres Kindes am 19. Juni 2021 befand sie sich in der Zeit vom 15. August 2021 bis zum 18. Juni 2022 in Elternzeit. Beginnend ab dem 15. August 2021 vereinbarten die Parteien eine befristete Teilzeittätigkeit der Klägerin innerhalb der Elternzeit im Umfang von zunächst 10 Wochenstunden, die sie ab dem 15. Oktober 2021 auf 15 Wochenstunden und ab dem 1. März 2022 auf 20 Wochenstunden erhöhten. 3

Am 29. November 2021 schlossen die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der dbb beamtenbund und tarifunion den Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung), der ua. regelt: 4

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die am 29. November 2021 unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),

...

§ 2

Einmalige Corona-Sonderzahlung

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellen- ...entgelt (Entgelt) für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits- ...verhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. ²Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.

...

- (2) ¹Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Beschäftigten im Sinne von § 1 Buchst. a 1.300 Euro, ... ²§ 24 Absatz 2 TV-L gilt entsprechend. ³Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 29. November 2021. ⁴Sofern an diesem Tag das Arbeits- ...verhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.“

Der im TV Corona-Sonderzahlung in Bezug genommene § 24 Abs. 2 5
TV-L lautet:

„(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.“

Im April 2022 zahlte das beklagte Land an die Klägerin eine Corona-Son- 6
derzahlung iHv. 487,50 Euro. Der Berechnung legte es den ab dem 15. Oktober
2021 vereinbarten Teilzeitumfang von 15 Wochenstunden zugrunde.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 30. Mai 2022 erhob die Klägerin Zahlungsklage auf weitere Corona-Sonderzahlung. 7

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe einen tariflichen Anspruch auf weitere 812,50 Euro. Für die Höhe der Sonderzahlung sei maßgeblich, dass sie vor der Elternzeit in Vollzeit gearbeitet habe. Sie dürfe aufgrund der Teilzeittätigkeit in der Elternzeit nicht schlechter stehen als Arbeitnehmer, die ohne Teilzeittätigkeit Elternzeit in Anspruch nähmen. 8

Die Klägerin hat beantragt, 9
das beklagte Land zu verurteilen, an sie 812,50 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 1. April 2022 zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. 10

Es hat die Auffassung vertreten, die Verhältnisse am Stichtag des 29. November 2021 seien maßgeblich für die Höhe der Sonderzahlung, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht im Sinne der tariflichen Regelung geruht habe. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sollten Teilzeitbeschäftigte gleichbehandelt werden, unabhängig davon, ob sie sich in Elternzeit befänden. 11

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die Klägerin hat Anspruch auf den begehrten Differenzbetrag der Corona-Sonderzahlung. 13

I. Das Berufungsurteil ist allerdings insoweit rechtsfehlerhaft, als es einen Anspruch der Klägerin auf Corona-Sonderzahlung aus dem TV Corona-Sonderzahlung sowohl kraft beiderseitiger Tarifbindung als auch kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme angenommen und damit gegen den Antragsgrundsatz des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen hat. Im zivilprozessualen Verfahren darf das Gericht nur über von den Parteien gestellte Anträge entscheiden. Eine Verletzung des Antragsgrundsatzes liegt ua. dann vor, wenn einer Partei etwas zugesprochen wird, ohne dies beantragt zu haben. Dies ist vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten (*st. Rspr., vgl. nur BAG 9. Februar 2022 - 5 AZR 347/21 - Rn. 10 mwN*). 14

Danach hat das Landesarbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen, indem es einen Anspruch der Klägerin - auch - aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme bejaht hat. Stützt ein Kläger sein Klagebegehren sowohl auf einen normativ wirkenden Tarifvertrag als auch auf dessen Geltung kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme, so handelt es sich um zwei Streitgegenstände (*BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 19*). Die Klägerin hat sich jedoch im gesamten Verfahren zu keiner Zeit auf einen Anspruch aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme berufen. Sie hat in der Klageschrift vorgetragen, der TV Corona-Sonderzahlung finde kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit Anwendung, was unstreitig geblieben ist. Das Berufungsurteil ist daher - ohne dass es eines förmlichen Entscheidungsausspruchs bedurfte - zu berichtigen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist damit insoweit gegenstandslos, als der Klage wegen eines Anspruchs kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme des TV Corona-Sonderzahlung stattgegeben wurde (*vgl. BAG 8. Dezember 2022 - 6 AZR 481/21 - Rn. 48*). 15

II. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. 16

1. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Zahlungsantrag ist nach dem Vorbringen der Klägerin abschließend auf eine konkrete Vergütungsdifferenz vor dem Hintergrund der einmaligen Corona-Sonderzahlung gerichtet. 17

2. Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf weitere Corona-Sonderzahlung aus § 2 Abs. 1, Abs. 2 TV Corona-Sonderzahlung iHv. 812,50 Euro brutto. Die Höhe des Anspruchs der Klägerin, die sich zu dem in § 2 Abs. 2 Satz 3 TV Corona-Sonderzahlung bestimmten Stichtag des 29. November 2021 in Elternteilzeit befunden hat, beläuft sich unter Berücksichtigung der Sonderregelung in § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung auf insgesamt 1.300,00 Euro. Die Elternteilzeit wird von dieser Sonderregelung erfasst. Dies folgt aus der Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen (*zu den Grundsätzen der Tarifauslegung vgl. BAG 5. März 2024 - 9 AZR 46/23 - Rn. 25 mwN*). 18
- a) Der TV Corona-Sonderzahlung findet auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. 19
- b) Die Klägerin hat dem Grunde nach Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung. Sie unterfällt iSv. § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung dem Geltungsbereich des TV-L und damit auch demjenigen des TV Corona-Sonderzahlung (§ 1 Buchst. a TV Corona-Sonderzahlung). Ihr Arbeitsverhältnis bestand am 29. November 2021 und sie hat im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt gehabt. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist zwischen den Parteien unstrittig. 20
- c) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass sich der Anspruch der Klägerin nach § 2 Abs. 2 TV Corona-Sonderzahlung auf insgesamt 1.300,00 Euro beläuft, den das beklagte Land nur iHv. 487,50 Euro erfüllt hat (§ 362 Abs. 1 BGB). 21
- aa) Nach § 2 Abs. 2 Satz 1 TV Corona-Sonderzahlung beträgt die Höhe der Corona-Sonderzahlung für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-L 1.300,00 Euro. Satz 2 der Vorschrift ordnet die entsprechende Geltung des § 24 Abs. 2 TV-L an. Demnach sollen Teilzeitbeschäftigte die Corona-Sonderzahlung nur in dem Umfang erhalten, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Nach § 2 Abs. 2 Satz 3 TV Corona-Sonderzahlung sind die Verhältnisse am 29. November 2021 maßgeblich. Daran schließt sich in § 2 22

Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung eine Sonderregelung für die Arbeitsverhältnisse an, die am Stichtag geruht haben. Für diese sollen die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich sein.

bb) Die Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung ist auf die Klägerin anwendbar. Zum Stichtag des 29. November 2021 hat ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der Elternzeit - teilweise - geruht. Die Regelung für Teilzeitbeschäftigte in § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Corona-Sonderzahlung kommt daher nicht zur Anwendung, sondern wird von der spezielleren Bestimmung in § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung verdrängt. 23

(1) Mit dem Begriff des ruhenden Arbeitsverhältnisses wird die Suspendierung der beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag bezeichnet, also der Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung (*vgl. BAG 1. August 2018 - 7 AZR 561/16 - Rn. 28*). Zu einem solchen Ruhen kraft Gesetzes führt ua. die Elternzeit (*st. Rspr., vgl. BAG 27. Oktober 2020 - 9 AZR 630/19 - Rn. 16 mwN*). Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung den Rechtsbegriff des ruhenden Arbeitsverhältnisses verwendet. Bedienen sich die Tarifvertragsparteien eines Rechtsbegriffs, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung hat, ist dieser Begriff in seiner allgemeinen juristischen Bedeutung auszulegen, sofern sich nicht aus dem Tarifvertrag etwas anderes ergibt (*st. Rspr., vgl. nur BAG 25. Januar 2022 - 9 AZR 248/21 - Rn. 14 mwN*), wofür hier nichts ersichtlich ist. 24

(2) Leistet der Arbeitnehmer während der Elternzeit Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber, ruhen insoweit die beiderseitigen Hauptpflichten entsprechend dem inaktiven Teil. Die ursprünglich begründeten Hauptpflichten bestehen nur im Umfang der Teilzeitarbeit während der Elternzeit weiter fort, im Übrigen ruhen sie. Mit Beendigung der Elternzeit leben die Hauptpflichten im ursprünglichen Umfang wieder auf. Darin liegt der Unterschied zur Vereinbarung eines befristeten Teilzeitverhältnisses nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). 25

- (a) Bei Inanspruchnahme von Elternzeit vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien keine wöchentliche Arbeitszeit mit dem Faktor „null“, vielmehr ruhen die Hauptleistungspflichten während der Elternzeit kraft Gesetzes. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Arbeitspflicht und deren Umfang wird durch die Inanspruchnahme der Elternzeit daher nicht aufgehoben. 26
- (b) Somit kann auch während der Elternzeit eine Tätigkeit mit verringerter Arbeitspflicht beim bisherigen Arbeitgeber (Elternteilzeit) vereinbart werden. Es tritt dann keine vollständige, sondern nur eine teilweise Freistellung von der vertraglich vereinbarten Arbeitspflicht ein (*vgl. BAG 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - zu II 3 b hh der Gründe, BAGE 114, 206; vgl. auch MHdB ArbR/Heinkel 5. Aufl. Bd. 2 § 192 Rn. 1; Brose/Weth/Volk/Schneider 9. Aufl. BEEG § 15 Rn. 68*). Das Arbeitsverhältnis ruht also teilweise. Das ist Folge der gesetzlichen Ausgestaltung der Elternzeit iSd. §§ 15 ff. BEEG. Bei einer Teilzeitbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber während der Elternzeit wird grundsätzlich kein anderes, zweites Arbeitsverhältnis zusätzlich zu dem bereits bestehenden begründet (*vgl. BAG 15. Mai 2018 - 1 AZR 20/17 - Rn. 18; 26. September 2017 - 1 AZR 717/15 - Rn. 55 mwN, BAGE 160, 237; vgl. auch Schaub ArbR-HdB/Linck 20. Aufl. § 172 Rn. 45 mwN*). 27
- (3) Für die Situation eines ruhenden Arbeitsverhältnisses haben die Tarifvertragsparteien mit § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung eine Sonderregelung geschaffen, die auch für nur teilweise ruhende Arbeitsverhältnisse - wie das der Elternteilzeit - gilt. 28
- (a) Der Sonderregelung hätte es nicht bedurft, wenn sie nur diejenigen Arbeitnehmer erfassen sollte, deren Arbeitsverhältnis gänzlich ruht. Die Bestimmung verschiebt den für die Höhe der Sonderzahlung maßgeblichen Stichtag vom 29. November 2021 hin zu dem Tag vor Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses. Diese Verschiebung hätte für die Höhe des Anspruchs bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis während der Elternzeit insgesamt ruht, keine Auswirkung. Für die Berechnung der Höhe der Sonderzahlung ist es irrelevant, ob der Stichtag 29. November 2021 oder ein früheres Datum zugrunde gelegt wird, wenn sich zwischen dem Beginn des Ruhens und dem 29. November 2021 29

der Umfang der Arbeitszeit nicht geändert hat. Dann führt die Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 1 TV Corona-Sonderzahlung bei Vollzeitarbeit in jedem Fall zu einem Zahlungsanspruch in voller Höhe von 1.300,00 Euro und die des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Corona-Sonderzahlung bei Teilzeitarbeit zu einem Anspruch pro-rata-temporis in entsprechender Anwendung von § 24 Abs. 2 TV-L.

Ändert sich hingegen mit oder nach Beginn des (teilweisen) Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Elternzeit der Umfang der Arbeitszeit vor dem Stichtag 29. November 2021, wird die Sonderregelung in § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung für die Höhe des Anspruchs relevant. Ohne diese hätte der Arbeitnehmer in Elternteilzeit lediglich den reduzierten Anspruch auf die Zahlung pro-rata-temporis nach § 2 Abs. 2 Satz 2 iVm. Satz 3 TV Corona-Sonderzahlung. Aufgrund der Anwendung der Sonderregelung wird jedoch der Stichtag auf den Tag vor Beginn des Ruhens verschoben, womit bei der Klägerin die Anspruchshöhe auf Vollzeitbasis zu bestimmen ist. Denn abzustellen ist - bezogen auf den Umfang der Arbeitszeit - auf den regelmäßigen Vertragsstatus. 30

(b) Allein ein solches Verständnis, wonach ein während der Elternzeit ruhendes Arbeitsverhältnis auch bei einer in dieser Zeit beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübten Teilzeittätigkeit ein ruhendes Arbeitsverhältnis iSv. § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung ist, führt zu einem verfassungskonformen Auslegungsergebnis. Die Tarifvertragsparteien wollten ersichtlich eine sachlich nicht zu rechtfertigende Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis in der Elternzeit vollständig ruht, gegenüber Arbeitnehmern, die in der Elternzeit beim bisherigen Arbeitgeber in Teilzeit tätig sind, vermeiden (*vgl. BAG 15. Mai 2018 - 1 AZR 20/17 - Rn. 19; 26. September 2017 - 1 AZR 717/15 - Rn. 56, BAGE 160, 237; 5. Mai 2015 - 1 AZR 826/13 - Rn. 23*). Durch die Verschiebung des Stichtags erleiden Arbeitnehmer in Elternteilzeit keine Nachteile in Bezug auf die Höhe der Corona-Sonderzahlung, die sonst aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit wegen der entsprechenden Anwendung von § 24 Abs. 2 TV-L eintreten würden. 31

d) Der Zinsanspruch beruht auf § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Der Klägerin stehen nach § 187 Abs. 1 BGB Verzugszinsen ab dem Tag nach Eintritt 32

der Fälligkeit zu. Die Fälligkeit bestimmt sich nach § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung iVm. § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-L.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

33

Spelge

Wemheuer

Volk

Wollensak

Y. Hengstler