

Lohnfortzahlung im Mutterschutz schließt variable Vergütung ein

Arbeitsrecht



Sieht ein Tarifvertrag einen Anspruch auf vollumfängliche Lohnfortzahlung im Mutterschutz vor, so umfasst dieser sowohl das Fixgehalt als auch den variablen Teil der Vergütung, sofern der Wortlaut des Tarifvertrags nicht explizit etwas anderes bestimmt. Dies hat der französische Kassationsgerichtshof mit Urteil vom 25.11.2020 entschieden.

Dem Urteil vorausgegangen war die Klage einer Arbeitnehmerin, der die Auszahlung ihrer jährlichen Zielerreichungsprämie während des Mutterschutzes verweigert worden war. Der Arbeitgeber begründete dies damit, dass sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäß dem Wortlaut des anwendbaren Tarifvertrags auf die „monatlichen“ Bezüge und damit lediglich auf das Fixgehalt beschränke und ein Anspruch auf Fortzahlung der variablen Vergütung damit ausgeschlossen sei. Das französische Appellationsgericht gab dem Arbeitgeber Recht.

Anders der Kassationsgerichtshof: Dieser hob das Urteil des Appellationsgerichts auf und verwies darauf, dass der besagte Tarifvertrag explizit die „vollumfängliche“ Fortzahlung der monatlichen Bezüge vorsehe, was den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Auszahlung des variablen Teils der Vergütung miteinschließe.

Damit folgt der Kassationsgerichtshof seiner bisherigen Rechtsprechung. Bereits im Juni 2019 hatte die Kammer für arbeitsrechtliche Angelegenheiten entschieden, dass ein Tarifvertrag, der die Fortzahlung des „vollen“ Gehalts vorsieht, eine etwaige variable Vergütung miteinschließt.

Konkret betrifft die bisherige Rechtsprechung des Kassationsgerichtshof den französischen Tarifvertrag für technische Planungsbüros, Ingenieurbüros und Beratungsfirmen (auch Syntec genannt) sowie den Tarifvertrag für Finanzgesellschaften. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese Entscheidungen auf andere Tarifverträge mit ähnlichem Wortlaut übertragbar sind.

Praxistipp:

Es gibt in Frankreich kein Gesetz, das den Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung oder Zahlung eines



La Kanzlei

Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet. Allerdings unterliegt in Frankreich so gut wie jedes Arbeitsverhältnis zwingend einem Tarifvertrag, welcher in der Regel auch Bestimmungen zur Lohnfortzahlung im Mutterschutz enthält. Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung können dabei je nach Tarifvertrag variieren. Auch kann der Tarifvertrag die Lohnfortzahlung an Bedingungen knüpfen, etwa an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer.

Sieht der Wortlaut des Tarifvertrags einen Anspruch auf Fortzahlung des vollen Gehalts vor, so beinhaltet dies auch den variablen Teil der Vergütung, sofern der Tarifvertrag nicht explizit etwas Gegenteiliges vorsieht. Dass auch Letzteres der Fall sein kann, zeigt hingegen ein Urteil des Kassationsgerichtshofs aus dem Jahr 2018, mit dem der Anspruch auf eine Bonuszahlung verneint wurde, da diese ausdrücklich an die aktive Teilnahme an bestimmten Aktivitäten geknüpft war.

Wie die Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofs zeigt, ist letztlich der genaue Wortlaut des Tarifvertrags entscheidend. Um Streitigkeiten zur Lohnfortzahlung im Mutterschutz zu vermeiden, lohnt es sich daher sowohl für den Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmerinnen, einen genauen Blick in den Tarifvertrag zu werfen.

2021-02-17

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg^F

10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com