

Aktenzeichen: 10 AZR 143/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 29. September 1992
- 10 AZR 143/91 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 20. September 1990
- 2 Ca 452/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 18. Januar 1991
- 2 Sa 1497/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sonderzahlung an Apothekenmitarbeiter

Gesetz:

Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter § 13 a;
ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Revisionsrüge nach § 286 ZPO - Feststellung einer einzelvertraglichen Vereinbarung durch das Landesarbeitsgericht ohne Begründung.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 343/91

6 Sa 481/90 Schleswig-Holstein

Verkündet am
25. Januar 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Brose und Paul für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 13. Juni 1991 - 6 Sa 481/90 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 19. Mai 1965 als Oberkellner beschäftigt. Die Parteien streiten darum, ob eine tarifliche Jubiläumszahlung in ihrer Höhe nur dem Garantielohn entsprechen oder sich nach dem durchschnittlichen - höheren - Monatseinkommen aus den Bedienungsgeldern richten muß.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft Tarifbindung die Tarifverträge für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer der Puttgardener Fährschiff-Restaurant GmbH Anwendung, davon zuletzt der Manteltarifvertrag (künftig: MTV) vom 24. Mai 1988, gültig ab 1. Januar 1988 und der Lohn- und Gehaltstarifvertrag (künftig: LGTV) vom 4. Juli 1990, gültig ab 1. April 1990.

Die insoweit interessierenden tariflichen Vorschriften lauten wie folgt:



"MTV § 6

Entlohnungsgrundsätze

...

2. Die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag festgelegten Beträge für Prozenteempfänger sind Garantielöhne.
3. Das erhobene Bedienungsgeld steht allein den Prozenteempfängern zu.
4. Erreicht der Prozenteempfänger den Garantielohn aus dem Bedienungsgeld nicht, so ist die Differenz aus Betriebsmitteln zu zahlen.

...

7. Für die Entlohnung der Prozenteempfänger werden zur Zeit 15 % Bedienungsaufschlag auf den Verkaufspreis ohne Mehrwertsteuer und ohne Bedienungsgeld erhoben.
Revierwechsel ist zwingend.

MTV § 8

Jubiläumszuwendungen

Als Jubiläumszuwendungen werden gezahlt:

- a) Nach 10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit DM 500,--,
- b) Nach 25 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein tarifliches Monatsgehalt bzw. ein tariflicher Monatslohn.

..."

(Bis zum Jahre 1978 betrug die Jubiläumszuwendung bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit 500,-- DM und bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit 1.000,-- DM)



"LGTV § 2

Lohn- und Gehaltssätze

...

V. Prozenteempfänger (Garantielohn)

Oberkellner(in)

3.344,-- DM

..."

(Alle LGTV seit 1975 sind in § 2 äußerlich so gestaltet, daß in einer linken Spalte die einzelnen Berufsgruppen - I. Kaufmännisches Personal, II. Betriebspersonal, III. Lagerpersonal, IV. Küchenpersonal, V. Prozenteempfänger, VI. Sonstiges Personal - mit den jeweiligen Tätigkeiten aufgeführt sind, während auf der rechten Seite unter der Überschrift "Monatsgehalt/bzw. -lohn DM" den einzelnen Tätigkeiten DM-Beträge zugeordnet sind).

Von Bedeutung sind noch die folgenden Vorschriften des MTV:

"§ 7

13. Monatsgehalt/-lohn

Arbeitnehmer, die dem Betrieb am 30. November in ungekündigter Stellung angehören, erhalten eine Sondervergütung in Höhe eines tariflichen Monatslohnes/-gehaltes.

...

§ 12

Urlaub

...

5. Als Urlaubsentgelt erhalten alle festbesoldeten Arbeitnehmer pro Urlaubstag 1/22 ihrer monatlich vereinbarten Bezüge.



Bei Prozenteempfängern ist das Urlaubsentgelt vom Arbeitgeber, nicht aus dem Bedienungsgeld, zu zahlen... Das Urlaubsentgelt beträgt je Urlaubstag 1/22 des monatlichen Durchschnittsverdienstes des dem Urlaubsantritt vorhergehenden Kalenderjahres..., jedoch nicht mehr als 2/22 des Garantielohnes je Urlaubstag.

...

§ 13

Arbeitsversäumnis-Arbeitsunterbrechung

...

- 3.a) Alle Arbeitnehmer haben bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit... Anspruch auf Bezahlung des vollen Gehaltes bzw. Lohnes...

Zum vollen Gehalt bzw. Lohn gehören alle im Gehaltsabkommen bzw. Lohnabkommen vereinbarten Gehalts- bzw. Lohnbestandteile.

...

4. Bei den ganz oder teilweise durch Prozenbeteiligung entlohten Arbeitnehmern ist bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit... das Arbeitsentgelt in Höhe des Urlaubsentgeltes entsprechend § 12, Ziff. 5 zu errechnen.

..."

Der Kläger war am 19. Mai 1990 25 Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte zahlte ihm ein Jubiläumsgeld in Höhe des Garantielohnes. Der Kläger ist der Ansicht, die Jubiläumszuwendung sei in Höhe des durchschnittlichen Monatseinkommens aus dem Bedienungsgeld der letzten 12 Monate zu zahlen, da das Bedienungsgeld zum tariflichen Monatsgehalt gehöre. Der Garantielohn sei nur eine Rechengröße, die nicht unterschritten werden dürfe. Im Durchschnitt der letzten 12 Monate habe er monatlich



3.733,-- DM verdient. Die Differenz macht er mit der vorliegenden
Klage geltend und hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 349,94 DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 4. September
1990 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist
der Ansicht, tarifliches Monatsgehalt bzw. tariflicher Monatslohn
im Sinne von § 8 MTV sei bei Prozenteempfängern der Garantielohn.
Auch das 13. Monatsgehalt nach § 7 MTV sei in der Vergangenheit
- was unstreitig ist - stets nur in Höhe des Garantielohnes ge-
zahlt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesar-
beitsgericht sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision ver-
folgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte
um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesar-
beitsgericht hat zu Recht entschieden, daß die Jubiläumszuwendung
nur in Höhe des Garantielohnes zu zahlen ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat § 8 MTV unter Berücksichtigung
des Wortlautes der einschlägigen Tarifnormen, der Tarifgeschichte
und des Gesamtzusammenhanges der tariflichen Regelungen, insbe-
sondere auch unter Berücksichtigung der Bestimmungen in § 12 und



13 MTV dahin ausgelegt, daß das als Jubiläumszuwendung zu zahlende tarifliche Monatsgehalt bei Prozenteempfängern nur der Garantielohn ist. Es hat weiter ergänzend Auskünfte der Tarifvertragsparteien des MTV für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Schleswig-Holstein zur Tarifübung hinsichtlich einer in etwa gleichlautenden Bestimmung über die Zahlung einer Jahressonderzahlung eingeholt und diese Auskünfte ergänzend berücksichtigt.

2. Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und in der Begründung zu folgen.

Das Landesarbeitsgericht ist bei der Auslegung des Tarifbegriffes "tarifliches Monatsgehalt" bzw. "tariflicher Monatslohn" in § 8 MTV zutreffend davon ausgegangen, daß bei der Auslegung eines Tarifvertrages zunächst vom Wortlaut auszugehen sei, wobei der maßgebliche Sinn zu erforschen und nicht am Buchstaben zu haften sei. Der Wille der Tarifvertragsparteien sei nur insoweit zu berücksichtigen, als er in den Tarifnormen seinen Niederschlag gefunden habe. Es hat auch erkannt, daß bei der Auslegung eines Tarifvertrages auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen sei. Diese Grundsätze entsprechen der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit der Entscheidung des Vierten Senats vom 12. September 1984 (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Es hat diese Grundsätze auch zutreffend angewandt.

a) Geht man vom Wortlaut aus, so bezeichnen alle Lohn- und Gehaltstarifverträge durch die Überschrift der Betragsspalte "Monatsgehalt/bzw. -lohn" auch den in der Berufsgruppe V für Prozen-



teempfänger ausgewiesenen Garantielohn als "Monatsgehalt" bzw. "Monatslohn". Wenn erstmalig im LGTV 1990 es äußerlich so aussieht, als gelte diese Überschrift und damit die Bezeichnung als "Monatsgehalt" oder "Monatslohn" nicht mehr für den Garantielohn der Prozenteempfänger, so kann daraus Entscheidendes nicht hergeleitet werden. Auch für die Berufsgruppe III Lagerpersonal werden die DM-Beträge nicht gesondert als Monatsgehalt bzw. Monatslohn bezeichnet, wie dies bei den anderen Berufsgruppen der Fall ist. Bei dieser Wertung des äußeren Aufbaus der LGTV ist auch zu berücksichtigen, daß die zu den Akten gereichten Exemplare offensichtlich nicht die Urschriften sind, sondern es sich um Abschriften oder -drucke handelt, die in Aufbau und Schriftbild nicht völlig übereinstimmen. Der Wortlaut spricht daher dafür, daß unter tariflichem Monatsgehalt bzw. tariflichen Monatslohn für Prozenteempfänger der Garantielohn zu verstehen ist.

b) Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang wird dieses Ergebnis zusätzlich bestätigt. Nach § 12 Nr. 5 MTV ist als Urlaubsentgelt pro Urlaubstag grundsätzlich 1/22 der monatlich vereinbarten Bezüge zu zahlen. Zu den vereinbarten Bezügen gehören bei den Prozenteempfängern auch die Bedienungsgelder. Gleichwohl begnügt sich § 12 Nr. 5 MTV nicht mit dieser Regelung, sondern bestimmt für Prozenteempfänger ausdrücklich, daß sich das Urlaubsentgelt aus dem Durchschnittsverdienst des dem Urlaubsantritt vorhergehenden Kalenderjahres errechnet. Eine gleiche Bestimmung enthält § 13 Nr. 4 für die Berechnung des im Falle der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes, obwohl nach § 13 Nr. 3 a) Arbeitnehmer ohnehin bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Bezahlung des "vollen Gehaltes bzw. Lohnes" haben.



Daraus ergibt sich, daß die Tarifvertragsparteien für die Fälle des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit durchaus die Notwendigkeit gesehen haben, für Prozeenteempfänger mit ihrem von Monat zu Monat schwankenden Einkommen zu regeln, wie das Urlaubsentgelt oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle zu berechnen ist, wenn nicht einfach das "tarifliche Monatsgehalt" bzw. der "tarifliche Monatslohn" im Sinne der LGTV fortgezahlt werden soll. Für die Jubiläumszahlung und das 13. Monatsgehalt bzw. den 13. Monatslohn haben sie eine solche Regelung nicht für notwendig gehalten und hinsichtlich der Höhe schlicht bestimmt, daß ein tarifliches Monatsgehalt bzw. ein tariflicher Monatslohn gezahlt werden soll. Jubiläumszuwendung und 13. Monatseinkommen sind daher hinsichtlich ihrer Höhe anders geregelt als das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle.

Eine solche unterschiedliche Berechnung der genannten Zahlungen ist sachlich gerechtfertigt, zumindest verständlich, und dient der Praktikabilität der tariflichen Regelung. Jubiläumszahlungen und 13. Monatseinkommen sind einmalige Zahlungen, deren Höhe durch keinerlei gesetzliche Wertungen vorgegeben ist. Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle sollen hingegen den durch das erzielte Arbeitseinkommen erreichten Lebensstandard weitgehend sichern, so daß hier eine Berücksichtigung schwankender Einkommen geboten erscheint.

c) Als ein weiteres Indiz dafür, daß die Jubiläumszuwendung nur in Höhe des Garantielohnes zu zahlen ist, kommt hinzu, daß bis 1978 die Jubiläumszahlung in Höhe eines festen DM-Betrages ge-



zahlt wurde, der vom Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers unabhängig war. Wenn diese Beträge für das 25-jährige Dienstjubiläum später auf ein tarifliches Monatseinkommen erhöht wurden, so liegt es durchaus im Sinne der bisherigen Entwicklung, auch dieses tarifliche Monatseinkommen als festen Betrag zu verstehen, so wie er in den LGTV's als solcher ausgewiesen wird.

d) Hinzu kommt eine weitere Überlegung. Der MTV regelt an keiner Stelle, daß bestimmte Arbeitnehmer - Kellner, Serviererinnen oder ähnliche Personen - auf Prozentbasis entlohnt werden "müssen". Er regelt lediglich für den Fall, daß die Entlohnung bestimmter Arbeitnehmer auf Prozentbasis erfolgt und Bedienungsgeld erhoben wird, daß dieses Bedienungsgeld den Prozenteempfängern zusteht und daß die Prozenteempfänger auf jeden Fall den Garantielohn erhalten müssen. Der über den Garantielohn hinausgehende Verdienst der Prozenteempfänger ist daher nicht ein tariflich gesichertes Arbeitseinkommen, so daß die über den Garantielohn hinaus verdienten Bedienungsgelder nicht tariflich gesichertes Arbeitseinkommen sind. Auch das spricht dagegen, daß der über den Garantielohn hinaus mit Bedienungsprozenten verdiente Teil des Arbeitseinkommens "tarifliches" Monatsgehalt bzw. "tariflicher" Monatslohn im Sinne von § 8 MTV ist.

Nach allem kann der Kläger eine Jubiläumszuwendung nur in Höhe seines Garantielohnes erlangen. Das Landesarbeitsgericht hat seine Klage daher zu Recht abgewiesen, so daß die Revision des Klägers zurückzuweisen war.



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

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Brose

Paul



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)