Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 234/97

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 15. Oktober 1997 - 10 AZR 234/97 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 19. Oktober 1995 - 11 Ca 5668/95 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 10. Dezember 1996 - 7 Sa 357/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der tariflichen Sonderzahlung

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in Betriebsküchen, Kasinos, Kantinen und sonstigen Verpflegungsbetrieben vom 15. Januar 1993 Abschn. XI. Ziff. 11

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats: Parallelverfahren zu - 10 AZR 254/97 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

10 AZR 234/97
---
7 Sa 357/96 Hessen

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Verkündet am
15. Oktober 1997

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Wingefeld und Thiel für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. Dezember 1996 - 7 Sa 357/96 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Berechnung der tariflichen Jahressonderzuwendung für das Kalenderjahr 1994.

Der Kläger ist Arbeitnehmer der Beklagten. Ab dem 1. Januar 1994 galt zwischen den Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in Betriebsküchen, Kasinos, Kantinen und sonstigen Verpflegungsbetrieben vom 15. Januar 1993 (MTV), der u.a. lautet:

"**V. Vergütung**

5.1 Grundlage, Vergütungsabrechnung

Die Vergütung erfolgt nach den Mindestsätzen des zwischen den gleichen Parteien abgeschlossenen Entgelttarifvertrages. Mit der Vergütung ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Abrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttoentgelt, seine Errechnung und die Abzüge ersichtlich sind.

5.2 ...

5.3 ...

5.4 Berechnung des Stundenverdienstes

Für jede nicht mit dem Monatsentgelt abgegoltene Arbeitsstunde ist 1/173,5 vom Monatsentgelt zu zahlen. Die Zuschläge werden je Stunde von 1/173,5 berechnet. ...

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

VI. Arbeitsbefreiung, Arbeitsunterbrechung

6.1 Anlässe von Arbeitsbefreiung

6.1.1 ...

6.1.2 Ferner wird, soweit keine andere Entschädigung in Anspruch genommen werden kann, die Durchschnittsvergütung bis zur Höchstdauer von zwei Tagen fortgewährt ... .

Die Durchschnittsvergütung wird aus dem Gesamtverdienst der letzten zwei Monate ermittelt.

6.2 Vergütung im Krankheitsfall

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall erhalten alle Arbeitnehmer/innen ihre Bezüge für 42 Kalendertage weiter. Als Bezüge gelten die Bruttobezüge des letzten voll gearbeiteten Monats einschließlich eventueller Zulagen und/oder regelmäßiger Mehrarbeitsvergütung, wobei eine inzwischen eingetretene Vergütungserhöhung zu berücksichtigen ist.

...

XI. Jahressonderzuwendung

11.1 Anspruchsvoraussetzung

Arbeitnehmer/innen, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von elf Monaten haben und sich an diesem Tag in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befinden, erhalten eine Jahressonderzuwendung.

11.2 Höhe

Die Jahressonderzuwendung beträgt

1993	90 %
1994	95 %
1995	50 % der Monatsvergütung.

Sie kann in den Jahren 1993 und 1994 in zwei gleichen Teilen gezahlt werden. ..."

Die Beklagte zahlte dem Kläger im Mai 1994 50 % und mit dem Novemberentgelt weitere 45 % des tariflichen Monatsentgelts als Jahressonderzuwendung für das Kalenderjahr 1994.

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Jahressonderzuwendung richte sich nach dem effektiven Monatsentgelt. Einschließlich der übertariflichen Zulagen in Höhe von 2.691,00 DM monatlich schulde die Beklagte als zweite Rate der Jahressonderzuwendung noch 45 % von 2.691,00 DM = 1.210,95 DM brutto.

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen an ihn 1.210,95 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem entsprechenden Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Berechnung der Jahressonderzuwendung sei allein die tarifliche Monatsvergütung zugrunde zu legen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch des Klägers auf die begehrte auf der Grundlage des effektiven Monatsverdienstes berechnete höhere tarifliche Jahressonderzuwendung

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

für das Kalenderjahr 1994 sei nicht begründet, weil die Höhe der Jahressonderzuwendung nach der tariflichen Mindestmonatsvergütung zu berechnen sei.

Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

II. Die Klage ist unbegründet.

1. Gemäß Abschn. XI. "Jahressonderzuwendung" Ziff. 11.2 MTV beträgt die Jahressonderzuwendung 1994 95 % der "Monatsvergütung". Die Auslegung des Tarifbegriffes Monatsvergütung ergibt, daß sich die Höhe der Jahressonderzuwendung gemäß Ziff. 5.1 MTV nach den Mindestvergütungssätzen des zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Entgelttarifvertrages richtet. Damit steht dem Kläger über den erhaltenen Betrag hinaus für das Kalenderjahr 1994 keine weitere Jahressonderzuwendung in Höhe von 1.210,95 DM brutto zu.

a) Entgegen der Auffassung der Revision gibt es in der allgemeinen und tariflichen Rechtsterminologie keinen allgemein gültigen Begriff der Monatsvergütung. Der Tarifbegriff Monatsvergütung ist daher durch Auslegung zu ermitteln. Dabei ist - entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung - zunächst von dem Tarifwortlaut auszugehen. Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Vorschriften ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den tariflichen Ge-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

samtzusammenhang abzustellen, der schon deswegen mitberücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur so bei Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (vgl. BAGE 60, 219, 224 = AP Nr. 127 zu § 611 BGB Gratifikation, m.w.N.).

b) Die Tarifvertragsparteien haben in Abschn. XI. "Jahressonderzuwendung" den Begriff Monatsvergütung nicht ausdrücklich definiert. Der MTV bestimmt jedoch in Abschn. V. "Vergütung" mit der Überschrift der Ziff. 5.1 die "Grundlage" der Vergütung inhaltlich dahingehend, daß die Vergütung nach den Mindestsätzen des Entgelttarifvertrags erfolgt (Satz 1). Daraus ergibt sich der Wille der Tarifvertragsparteien, daß diese vergütungsrechtliche Regelung grundsätzlich für den gesamten MTV und damit auch für die Jahressonderzuwendung in Abschn. XI. MTV gelten soll. Für die Auslegung des Begriffs Monatsvergütung in Abschn. XI. Jahressonderzuwendung bedeutet dies, daß die monatliche Vergütung inhaltlich durch die Mindestsätze des Entgelttarifvertrages bestimmt wird. Die Höhe des Monatsverdienstes i.S. der Ziff. 11.2 ergibt sich somit aus den Mindestsätzen des Entgelttarifvertrages (Mindestmonatsvergütung).

c) Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Sinn und Zweck der Jahressonderzuwendung nach Abschn. XI. Ziff. 11.1 MTV. Auch wenn mit dieser Jahressonderzuwendung die in den letzten elf Monaten des Kalenderjahres geleisteten Dienste finanziell honoriert werden sollen, so kann daraus nicht geschlossen werden, daß sich die

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Höhe der Jahressonderzuwendung nach dem effektiven Monatsverdienst bestimmt. Dieser Zweck der Jahressonderzuwendung fordert keine bestimmte Höhe dieser Vergütung. Er vermag daher allein über die tarifliche Anspruchsgrundlage hinaus keinen höheren Anspruch zu begründen (st. Rspr. vgl. BAG Urteil vom 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP Nr. 184 zu § 611 BGB Gratifikation, m.w.N.).

d) Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, ist es rechtlich unerheblich, daß der MTV einen uneinheitlichen und nicht durchdachten Sprachgebrauch in den einzelnen Abschnitten über "Vergütung", "Bezüge" oder "Entgelt" aufweist. Ein bestimmter Inhalt läßt sich dem Begriff "Monatsvergütung" in Abschn. XI. Ziff. 11.2 deswegen nicht zuordnen.

e) Dieses Ergebnis wird durch den tariflichen Gesamtzusammenhang bestätigt. Die Tarifvertragsparteien haben in Abschn. V. Ziff. 1 Satz 2 MTV geregelt, daß mit der Vergütung dem Arbeitnehmer eine Abrechnung ausgehändigt wird, aus welcher das "Bruttoentgelt", seine Errechnung und die Abzüge ersichtlich sind. Nach Ziff. 5.4 erfolgt die Berechnung des Stundenverdienstes mit 1/173,5 vom "Monatsentgelt". In dem Abschn. VI. Arbeitsbefreiung, Arbeitsunterbrechung regelt die Ziff. 6.1.2, daß in diesen Fällen die "Durchschnittsvergütung" gewährt wird, die "aus dem Gesamtverdienst der letzten zwei Monate ermittelt" wird. Nach Ziff. 6.2 werden im Krankheitsfall die "Bezüge" für 42 Kalendertage weitergezahlt. "Als Bezüge gelten die Bruttobezüge des letzten voll gearbeiteten Monats, einschließlich eventueller Zulagen und/oder regelmäßiger Mehrarbeitsvergütung, ...".

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entgegen der Auffassung der Revision zeigen diese den Begriff "Vergütung" jeweils inhaltlich näher bestimmenden Regelungen, daß die Tarifvertragsparteien im Gesamtregelungswerk das Problem der Ermittlung der Höhe bestimmter Leistungen durchaus gesehen und - soweit sie es gewollt haben - vom Grundsatz der Ziff. 5.1 Satz 1 MTV auch abweichend oder konkretisierend geregelt haben. Wenn sie dann jedoch in Abschn. XI. "Jahressonderzuwendung" keine modifizierende oder abweichende inhaltliche Bestimmung getroffen haben, wie die Monatsvergütung zu berechnen ist, so wird dadurch deutlich zum Ausdruck gebracht, daß es insoweit bei der grundsätzlichen Vergütungsregelung des Abschn. V. Ziff. 5.1 Satz 1 MTV verbleiben soll.

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

Matthes Dr. Jobs Hauck

J. Wingefeld Thiel

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS