

Aktenzeichen: 10 AZR 313/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 6. Mai 2009
- 10 AZR 313/08 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 16. Juli 2007
- 3 Ca 507/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 19. März 2008
- 12 Sa 69/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Theaterbetriebszuschlag - Vorarbeiterzulage - Leistungszulage -
Berechnung

Gesetze:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 (TVöD),
durchgeschriebene Fassung für den Bereich Verwaltung im Bereich der
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 7. Februar 2006
(TVöD-V) §§ 19, 24 Abs. 2, Anlage C.11 Beschäftigte an Theatern und
Bühnen zu Abschnitt II Arbeitszeit Nr. 4 Abs. 2; baden-württembergischer
Bezirkszusatztarifvertrag Nr. 4 zum BMT-G II für die Arbeiter bei Theatern
und Bühnen gem. § 3 der Anlage 6 zum BMT-G II vom 15. Juli 1996
(BzTV Nr. 4) § 3 zu § 14 BMT-G, § 6 zu § 22 BMT-G "Zeitzuschläge";
Bezirkslohnstarifvertrag Nr. 5 G für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen
und Betriebe vom 5. April 1991 (BzLTV Nr. 5 G) § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsachen 6. Mai 2009 - 10 AZR 313/08 - (führend,
vorliegend), - 10 AZR 314/08 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 313/08

12 Sa 69/07

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Mai 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

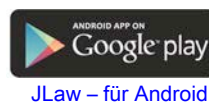
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Mai 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtliche Richterin Schwitzer und den ehrenamtlichen Richter Züfle für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 19. März 2008 - 12 Sa 69/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 16. Juli 2007 - 3 Ca 507/06 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Nachberechnung für die Zeit vom 1. Oktober 2005 und bei der künftigen Berechnung der Theaterbetriebszulage gemäß § 6 Abs. 2 des baden-württembergischen Bezirkszusatztarifvertrages Nr. 4 zum BMT-G II für Arbeiter bei Theatern und Bühnen gemäß § 3 der Anlage 6 zum BMT-G II vom 15. Juli 1996 sowie bei der Berechnung der Vorarbeiterzulage und der Leistungszulage gemäß §§ 4 und 5 des Bezirkslohnvertrages Nr. 5 G vom 5. April 1991 eine ratierliche Anhebung des Monatstabellenlohnes von der Basis der tariflichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden und ab dem 1. Mai 2006 von 39 Stunden auf die einzelvertragliche Arbeitszeit von 44,5 Wochenstunden vorzunehmen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe eines Theaterbetriebszuschlags, einer Vorarbeiterzulage und einer Leistungszulage. 1

Der Kläger ist seit dem Jahr 1982 als Seitenmeister (*Bühnenhandwerker*) im Nationaltheater M tätig, dessen Träger die Beklagte ist. Auf das Arbeitsverhältnis fand zunächst kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31. Januar 1962 (*BMT-G II*) Anwendung. Der Kläger war im Streitzeitraum nach Lohngruppe 7a BMT-G II eingruppiert. 2



Ab dem 1. Oktober 2005 war der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 auf das Arbeitsverhältnis anwendbar. 3

Die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten betrug bis zum 30. April 2006 durchschnittlich 38,5 Wochenstunden (§ 14 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BMT-G II; § 6 Abs. 1 Buchst. b TVöD-V). Durch § 2 des landesbezirklichen Tarifvertrags zur Regelung der Arbeitszeit vom 5. April 2006 wurde die regelmäßige Arbeitszeit für die Kommunalbeschäftigten in Baden-Württemberg ab dem 1. Mai 2006 auf durchschnittlich 39 Wochenstunden heraufgesetzt. 4

Auf das Arbeitsverhältnis findet auch der baden-württembergische Bezirkszusatztarifvertrag Nr. 4 zum BMT-G II für die Arbeiter bei Theatern und Bühnen gemäß § 3 der Anlage 6 zum BMT-G II vom 15. Juli 1996 (BzTV Nr. 4) Anwendung. Hierin heißt es ua.: 5

**„§ 3
zu § 14 BMT-G**

Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeiters, der den Theaterbetriebszuschlag erhält (§ 6), kann bis zu durchschnittlich 44,5 Stunden wöchentlich verlängert werden.

...

**§ 6
zu § 22 BMT-G**

Zeitzuschläge

(1) Der Arbeiter, der nicht nur gelegentlich Sonn- und Feiertagsarbeit leistet und üblicherweise unregelmäßige, im Allgemeinen unterbrochene tägliche Arbeitszeiten hat, erhält einen Theaterbetriebszuschlag, der für Bühnenarbeiter 22 v. H., für Werkstattpersonal 19 v. H. aus 95 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe oder aus 95 v. H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe beträgt.

(2) Der Arbeiter, der nicht nur gelegentlich Sonn- und Feiertagsarbeit leistet und dessen nicht unterbrochene tägliche Arbeitszeit nach dem Dienstplan im regelmäßigen Wechsel von höchstens einem Monat zu einem anderen Zeitpunkt beginnt und endet, erhält einen Theaterbetriebszuschlag in Höhe von 19 v. H. aus 95 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe oder



aus 95 v. H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

(3) Arbeiter in Werkstätten, welche die Voraussetzungen des Absatzes 1 oder des Absatzes 2 nicht erfüllen und deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mindestens 41,5 Stunden verlängert ist, erhalten einen Theaterbetriebszuschlag von 13 v. H. aus 95 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe oder aus 95 v. H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

(4) Durch den Theaterbetriebszuschlag nach Absatz 1 bis 3 werden abgegolten:

- a) die mit der Arbeit im Theater verbundenen Aufwendungen und die besonderen Erschwernisse, die die nicht nur gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit und die üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeit (Absatz 1) oder die Schichtarbeit (Absatz 2) mit sich bringen,
- b) Zeitzuschläge für Mehr- und Überzeitarbeit bis zu 44,5 Arbeitsstunden je Woche,
- c) Zeitzuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit,
- d) Zeitzuschläge für Arbeit nach 12 Uhr an den Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag gemäß § 15 Abs. 4 BMT-G (§ 22 Abs. 1 Buchst. d BMT-G).“

Auf das Arbeitsverhältnis ist weiterhin anwendbar der baden-württembergische Bezirkslohnvertrag Nr. 5 G vom 5. April 1991 für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (*BzLTV Nr. 5 G*), dessen § 4 „Vorarbeiterzulage“ in Abs. 1 lautet:

„Arbeiter, die vom Arbeitgeber zum Vorarbeiter bestellt wurden, weil sie andere Arbeiter (mindestens zwei) zu beaufsichtigen haben, erhalten eine Vorarbeiterzulage von 10 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe oder des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.“

6

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



Nach § 5 Abs. 1, 2 kann der Arbeitgeber für besondere Leistungen eine Leistungszulage gewähren, die jederzeit widerruflich ist. § 5 Abs. 3 lautet:

„Die Leistungszulage darf im Einzelfall in den Lohngruppen 1 bis 6 a höchstens 15 v. H., in den Lohngruppen 7 bis 9 höchstens 9 v. H. aus 95 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe oder aus 95 v. H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe betragen.“

§ 25 Abs. 1 Unterabs. 2 BMT-G II regelte, dass Arbeitsstunden, die der Arbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistete, durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung ausgeglichen wurden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolge, erhalte der Arbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunde, die keine Überstunde sei, die auf die Arbeitsstunde umgerechnete Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (*ggf. pauschalierter*) Lohnzuschläge sowie des Sozialzuschlages (§ 33 BMT-G II), sofern dieser nicht bereits in voller Höhe zustand.

§ 19 der durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 7. Februar 2006 (TVöD-V) „Erschwerniszuschläge“ regelt in Abs. 4:

„Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.“

§ 24 Abs. 2 TVöD-V lautet:

„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 Vollbeschäftigter entspricht.“



Die Anlage C.11 zum TVöD-V regelt zu Abschnitt II Arbeitszeit (*entspricht dem TVöD - Besonderer Teil Verwaltung - § 55 Sonderregelungen für Beschäftigte an Theatern und Bühnen*) in Nr. 4 Abs. 2:

11

„Die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten, die eine Theaterbetriebszulage (Abs. 5) erhalten, kann um sechs Stunden wöchentlich verlängert werden.“

Abs. 3 lautet:

12

„Beschäftigte erhalten für jede Arbeitsstunde, um die die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) nach Abs. 2 verlängert worden ist, 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle.“

In Nr. 4 Abs. 5 ist bestimmt:

13

„§ 8 Abs. 1 und § 8 Abs. 5 und 6 gelten nicht für Beschäftigte, die eine Theaterbetriebszulage nach einem landesbezirklichen Tarifvertrag erhalten. Landesbezirklich kann Abweichendes geregelt werden.“

§ 8 Abs. 1 und § 8 Abs. 5 und 6 TVöD-V betreffen ua. Zeitzuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Wechselschichtzulagen und Schichtzulagen.

14

Bis einschließlich September 2005 errechnete die Beklagte die dem Kläger zustehende Theaterbetriebszulage, die Vorarbeiterzulage sowie die Leistungszulage in der Weise, dass sie 193,49 Stunden monatlich zugrunde legte. Ausgehend vom Monatstabellenlohn der Lohngruppe 7a Stufe 1, der 2.124,72 Euro betrug, ergab dies bei Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit von 167,40 Stunden einen Stundensatz von 12,69 Euro. Dieser Betrag multipliziert mit 193,49 Stunden ergab 2.455,39 Euro. Der Theaterbetriebszuschlag iHv. 19 % betrug danach 466,52 Euro. Mit derselben Berechnungsweise wurde die Vorarbeiterzulage auf 245,54 Euro und die Leistungszulage auf 59,98 Euro berechnet. Ab Oktober 2005 berechnete die Beklagte sämtliche Zuschläge nur noch in der Weise, dass der Stundensatz der

15



Lohngruppe 7a Stufe 1 nicht mit 193,49 Stunden, sondern nur noch mit 167,40 Stunden multipliziert wurde. Dies ergab Differenzbeträge iHv. 62,90 Euro für die Theaterbetriebszulage, 33,07 Euro für die Vorarbeiterzulage und 8,09 Euro für die Leistungszulage. Die Summe der Differenzen ergibt 104,06 Euro monatlich.

Der Kläger machte gegenüber der Personalabteilung des Nationaltheaters M die monatlichen Differenzbeträge jeweils geltend. 16

Mit seiner am 5. Dezember 2006 eingereichten Klage hat der Kläger Differenzbeträge für die Monate Oktober 2005 bis November 2006 geltend gemacht und diese Klage später auf die Zeit bis einschließlich Juni 2007 erweitert. 17

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2007 hat die Beklagte auf die ausdrückliche Geltendmachung der Differenzforderungen verzichtet. 18

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe die Theaterbetriebszulage, die Vorarbeiterzulage und die Leistungszulage weiterhin wie bis einschließlich September 2005 zu berechnen, nämlich unter Berücksichtigung der verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit. So wie bei Teilzeitbeschäftigten die Zulagen entsprechend der jeweiligen Teilzeitquote zu kürzen seien, müssten sie im Falle der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit erhöht werden. 19

Der Kläger hat - nachdem der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts im Einverständnis mit der Beklagten auf eine Antragsänderung hingewirkt hatte - zuletzt beantragt: 20

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Nachberechnung für die Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. Juni 2007 und bei der künftigen Berechnung ab dem 1. Juli 2007 der Theaterbetriebszulage gemäß § 6 Abs. 2 des baden-württembergischen Bezirkzusatztarifvertrages Nr. 4 zum BMT-G II für Arbeiter bei Theatern und Bühnen gemäß § 3 der Anlage 6 zum BMT-G II vom 15. Juli 1996 sowie der Vorarbeiterzulage und der Leistungszulage gemäß §§ 4 und 5 des Bezirkslohnstarifvertrages Nr. 5 G vom 5. April 1991 eine rätierliche Anhebung des Monatstabellelohnes von der Basis der tariflichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden und ab dem 1. Mai 2006 von 39 Stunden auf die einzelvertragliche Arbeitszeit



von 44,5 Wochenstunden vorzunehmen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, sie habe bis einschließlich September 2005 irrtümlich § 25 Abs. 1 Unterabs. 2 BMT-G II angewandt und diese für Teilzeitbeschäftigte geltende Vorschrift fälschlich auch auf den Kläger und die vergleichbaren Arbeitnehmer übertragen. Seit der Überleitung zum TVöD sei aber nunmehr die Vergütung für die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit beschränkt auf 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. Diese Regelung sei abschließend. Aus den Vergütungsregelungen für Teilzeitbeschäftigte könne der Kläger keine Folgerungen für sich ziehen. Die Beklagte hat zuletzt nicht mehr geltend gemacht, dass die Ansprüche wegen Versäumung der Ausschlussfristen teilweise verfallen seien.

21

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

22

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Er hat Anspruch auf Berechnung der drei geltend gemachten Zulagenarten entsprechend der Quote seiner regelmäßigen Arbeitszeit im Verhältnis zur Normalarbeitszeit iSd. § 6 TVöD-V.

23

A. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage als Elementenfeststellungsklage iSd. § 256 Abs. 1 ZPO für zulässig gehalten. Es hat seine klageabweisende Entscheidung damit begründet, dass die Beklagte berechtigt gewesen sei, ab dem 1. Oktober 2005 die bis dahin fälschlich vorgenommene Zulagenberechnung zu korrigieren. Der Kläger habe keinen Anspruch darauf, dass ein höherer als der Monatstabellenlohn bzw. das Monatstabellenentgelt

24



der Berechnung zugrunde gelegt werde. Die verlängerte Arbeitszeit sei mit 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts abgegolten über Zulagen sei nichts geregelt, daher bestehe auch kein Anspruch. Wenn Teilzeitbeschäftigte, also „Unterschreiter“ ratierlich gekürzte Zulagen erhielten, erscheine dies zwar auf den ersten Blick als sachgrundlose Ungleichbehandlung, könne aber allenfalls Anlass für eine Besserstellung der teilzeitbeschäftigten Bühnenarbeiter sein und nicht einen Anspruch des Klägers begründen. Auch der Vergleich mit Mitarbeitern in Werkstätten, die keine Wechselschicht in erforderlichem Umfang verrichteten, aber trotzdem 13 % aus 95 % des Monatstabellenlohns erhielten, soweit ihre regelmäßige Arbeitszeit auf mindestens 41,5 Stunden verlängert werde, helfe dem Kläger nicht. Dies sei zwar unausgewogen im Verhältnis zur größeren Wechselschichtbelastung des Klägers, die Gerichte könnten aber keine Tarifkorrektur vornehmen. Für die Leistungs- und die Vorarbeiterzulage gelte nichts anderes.

B. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision insoweit nicht stand, als das Landesarbeitsgericht die Klage für unbegründet gehalten hat. 25

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht allerdings die Klage als zulässig angesehen. 26

Dem Feststellungsantrag steht der Vorrang der Leistungsklage nicht entgegen. Zwar hat aus Gründen der Prozesswirtschaftlichkeit eine Leistungsklage grundsätzlich Vorrang vor einer Feststellungsklage, wenn der Kläger den Anspruch beziffern kann (*BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2*), jedoch kann dennoch ein Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO bestehen, wenn das angestrebte Urteil trotz der einer Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung geeignet ist, den Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu verhindern. Richtet sich die Feststellungsklage - wie hier - gegen einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, kann erwartet werden, dass dieser Arbeitgeber einem gegen ihn ergangenen Feststellungsurteil nachkommen und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird (*BAG 29. September 2004 - 5 AZR 528/03 - BAGE 112, 112, 115*). Weiterhin gilt der 27



Grundsatz der Subsidiarität der Feststellungsklage nicht, wenn eine Leistungsklage nur nach § 259 ZPO als Klage auf zukünftige Leistung möglich wäre (*BAG 10. Januar 1989 - 3 AZR 308/87 - BAGE 60, 350, 352*).

Die Klage ist als Elementenfeststellungsklage deshalb zulässig, weil zwar nur ein einzelner Faktor, der die Zulagenhöhe bestimmt, Gegenstand des Antrags ist, jedoch die Entscheidung über diesen Antrag geeignet ist, den Streit insgesamt zu beseitigen (*vgl. BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 15, AP TVG § 1 Nr. 40 = EzA TVG § 1 Nr. 48; 15. März 2006 - 4 AZR 75/05 - Rn. 15 mwN, BAGE 117, 248*).

Über sämtliche anderen Faktoren der Grundlagen und der Berechnung der Höhe aller drei geltend gemachten Zulagen besteht kein Streit. Die Beklagte hat sich in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ausdrücklich damit einverstanden erklärt, dass der bisher gestellte Leistungsantrag in einen Feststellungsantrag auch für die Vergangenheit umgewandelt wurde, da sie bereit ist, die Ansprüche entsprechend der gerichtlichen Entscheidung zu erfüllen.

II. Der Kläger hat Anspruch auf Berechnung der drei Zulagen auf Basis der regelmäßigen Arbeitszeit, die für ihn auf 44,5 Stunden verlängert worden ist.

1. Anspruchsgrundlage für die Theaterbetriebszulage ist § 6 Abs. 2 BzTV Nr. 4, wonach der Kläger Anspruch auf 19 % aus 95 % des „Monatstabellenlohnes“ der Stufe 1 seiner Lohngruppe hat. Dieser Monatstabellenlohn ist auf die vereinbarte erhöhte regelmäßige Arbeitszeit hochzurechnen. Dies ergibt die Auslegung des Begriffs des „Monatstabellenlohnes“.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tarif-



lichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr.*, zB BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - zu 3 a der Gründe, BAGE 93, 229).

- b) Danach ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien eine Bezugsgröße für die Berechnung der Theaterbetriebszulage festgelegt haben, die abhängig vom Umfang der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit ist. 33
- aa) Der Begriff des Monatstabellenlohnes entspricht nunmehr dem Begriff des Tabellenentgelts iSd. § 15 TVöD-V. Dessen Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die der oder die Beschäftigte eingruppiert ist und nach der für sie/ihn geltenden Stufe. 34
- bb) Für einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitszeit und deren Dauer spricht bereits der Wortlaut der Vorschrift, in deren Überschrift die Zulagen als „Zeitzuschläge“ bezeichnet werden. Allerdings lässt der Wortlaut des § 6 BzTV Nr. 4 auch die von den Vorinstanzen und der Beklagten getroffene Auslegung zu, dass es sich dabei um einen Festbetrag handelt, der für alle Beschäftigten, die die Voraussetzungen der Theaterbetriebszulage erfüllen, abhängig von ihrer jeweiligen Eingruppierung gleich hoch ist. 35
- cc) Der Wortlaut hindert jedoch auch nicht die Auslegung, dass Maßstab für die Bezugsgröße der Umfang der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit ist. Für diese Auslegung spricht der tarifliche Gesamtzusammenhang. 36



- (1) Zunächst ist zu berücksichtigen, dass das Monatstabellenentgelt iSd. § 15 TVöD-V, das sich nach den festgelegten Stufen der Entgelttabelle gem. § 16 TVöD-V richtet, bezogen ist auf die nach § 6 TVöD-V festgelegte regelmäßige Arbeitszeit, die zunächst 38,5 Stunden wöchentlich und sodann 39 Stunden wöchentlich betrug. Damit ist bereits ein Bezug zum Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit hergestellt. Dies war schon der Fall, als der BzTV Nr. 4 vereinbart wurde, denn unter der Geltung des BMT-G II definierte § 67 Nr. 26a den Monatstabellenlohn als den in der tarifvertraglich vereinbarten Lohn Tabelle festgesetzten Lohn für Arbeiter, mit denen die in § 14 Abs. 1 Satz 1 festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart war. Das waren 38,5 Stunden und ab dem 1. Mai 2006 39 Stunden pro Woche. 37
- (2) Der Tarifvertrag regelt für Teilzeitbeschäftigte an mehreren Stellen, dass deren Bezahlung sich nach dem Umfang ihrer jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit richtet. Grundsätzlich bestimmt § 24 Abs. 2 TVöD-V, dass Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang erhalten, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht. Auch Zuschläge sind solche Entgeltbestandteile. § 19 Abs. 4 Satz 2 TVöD-V regelt, dass Teilzeitbeschäftigte Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe erhalten. Sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2 TVöD-V. Damit entspricht der Tarifvertrag dem nunmehr in § 4 Abs. 1 TzBfG enthaltenen Diskriminierungsverbot für Teilzeitarbeit. 38
- (3) Darüber hinaus drückt die Vorschrift aber auch den Grundsatz aus, dass jede Arbeit entsprechend ihrem zeitlichen Umfang entlohnt werden muss und so dem Gleichheitsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG, dessen Ausprägung das Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter ist, Rechnung getragen wird. Bei der Auslegung tarifvertraglicher Normen ist zu beachten, dass die Tarifvertragsparteien sich den verfassungsrechtlichen grundsätzlichen Wertentscheidungen, die für alle Bereiche des Rechts gelten, unterwerfen und sie anwenden müssen (vgl. BAG 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - NZA 2009, 39



391). Es ist daher davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien Arbeitnehmern, die eine andere als die normale regelmäßige Arbeitszeit in tariflich zulässiger Weise vereinbart haben, keine Nachteile verschaffen wollten, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt wäre. Eine vergütungsrechtliche Regelung wie die Theaterbetriebszulage (vgl. hierzu für den Bereich der Angestellten BAG 23. Juni 1999 - 10 AZR 659/98 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 25 = EzBAT BAT SR 2k Theaterbetriebszulage Nr. 2) unterliegt grundsätzlich dem Gleichheitsgebot. Ein sachlicher Grund, innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten und der „Überschreiter“ die Berechnung der Theaterbetriebszulage nicht an der Höhe der vereinbarten Regelarbeitszeit zu messen, ist aber nicht ersichtlich. Für eine Pauschalierung, die nur längere, aber nicht kürzere Regelarbeitszeiten trifft, besteht kein ersichtlicher Grund.

(4) Dass es keine § 19 Abs. 4 und § 24 Abs. 2 TVöD-V entsprechenden ausdrücklichen Regelungen für die sogenannten „Überschreiter“ der regelmäßigen Arbeitszeit gibt, spricht nicht dagegen. Der Anpassungsbedarf im Wortlaut der Tarifnormen hatte sich in der Vergangenheit - insbesondere nach Einbeziehung der europarechtlichen Vorschriften und derjenigen des TzBfG - in erster Linie für die Teilzeitbeschäftigten gestellt. Für die „Überschreiter“ hatte die Beklagte die Berechnung so vorgenommen, dass sie ohnehin nicht wegen ihres vereinbarten Umfangs der Arbeitszeit benachteiligt wurden. Dies entsprach dem bereits damals dem Tariftext zu entnehmenden Grundsatz, so dass zumindest für diesen Bereich des öffentlichen Dienstes kein Bedürfnis für gesonderte Regelungen bestand.

40

Dabei kann sich die Beklagte - entgegen ihrer Einlassung - nicht darauf berufen, irrtümlich § 25 Abs. 1 Unterabs. 2 BMT-G II angewandt zu haben, als sie die Zulage anders berechnete. Diese Vorschrift betraf nämlich, wie die Beklagte selbst einräumt, nur die Vergütung für solche Arbeitsstunden, die der Arbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistete. Solche Stunden hatte der Kläger nie geleistet, da die für ihn vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit bereits länger war und die Mehrstunden umfasste. Einem Irrtum hierüber konnte die Beklagte gar nicht unterliegen. Auch nach der damaligen

41



Rechtslage war die Beklagte vielmehr schon verpflichtet, die Zuschläge entsprechend des auf die tatsächliche regelmäßige Arbeitszeit umgerechneten Monatstabellenlohnes zu berechnen, da davon auszugehen war, dass die Tarifvertragsparteien den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ auch in Bezug auf die Erschwerniszulagen und sonstige Entgeltbestandteile beachten wollten.

(5) Der Tarifvertrag hat keine anderweitige abschließende Regelung getroffen, die es verbietet, Zuschläge dem Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend zu berechnen. Dies ist auch nicht in der Anlage C.11 Nr. 4 TVöD-V zu Abschnitt II Arbeitszeit geschehen. Danach erhalten Beschäftigte für jede Arbeitsstunde, um die die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) nach Abs. 2 verlängert worden ist, 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. Diese Vorschrift findet sich unter der Überschrift „Arbeitszeit“ und regelt ersichtlich die regelmäßige Grundvergütung. Es trifft zwar zu, dass die Arbeitszeit nur für solche Beschäftigte, die eine Theaterbetriebszulage erhalten, verlängert werden kann, dies zwingt aber nicht zu der Annahme, dass die Zulage selbst in Höhe des Tabellenentgelts gedeckelt wäre. Abs. 2 der Vorschrift beschreibt vielmehr nur den Personenkreis, mit dem eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu sechs Stunden vereinbart werden kann. Dieser ist in den Sonderregeln der Anlage C.11 zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften und den jeweiligen landesbezirklichen Tarifverträgen bestimmt. Im Gegenteil kann aus dieser Norm eher darauf geschlossen werden, dass die unter Berücksichtigung der Verlängerung ermittelte Vergütung die Bezugsgröße des Theaterbetriebszuschlags zu sein hat.

42

(6) Zu Unrecht beruft sich die Beklagte auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. März 1998 (- 6 AZR 537/96 - AP BAT § 15 Nr. 39 = EzA BAT § 15 Nr. 5). In diesem Urteil heißt es, dass dem Angestellten keine zusätzliche Vergütung zustehe, wenn die regelmäßige Arbeitszeit wegen regelmäßig anfallender Arbeitsbereitschaft im tariflich vorgesehenen Umfang verlängert werde. Diese verlängerte Arbeitszeit sei durch die tarifliche Grundvergütung

43



gem. § 26 BAT abgegolten. Eine zusätzliche Vergütung ist deshalb abgelehnt worden, weil die gem. § 15 Abs. 2 BAT verlängerte regelmäßige Arbeitszeit den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers unberührt lasse, denn dieser erhalte wie bisher seine monatliche Vergütung nach § 26 BAT, ohne hierfür mehr arbeiten zu müssen. Er habe lediglich dem Arbeitgeber für dasselbe Entgelt mehr Zeit zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitszeit des Klägers und seiner Kollegen ist jedoch nicht im Hinblick auf Arbeitsbereitschaft, durch die insgesamt - nach der Argumentation des Urteils - nicht mehr gearbeitet werde, verlängert worden, sondern im Hinblick auf tatsächlich zu leistende (Voll-)Arbeit, für die die Grundvergütung zusätzlich zur regelmäßigen Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten zu zahlen ist. Über die Berechnung von Zuschlägen besagt das von der Beklagten in Anspruch genommene Urteil nichts.

(7) Durch die mögliche unterschiedliche Höhe des „Monatstabellenentgelts“ je nach der Dauer der vereinbarten Arbeitszeit wird auch ein ausgewogenes Verhältnis zur Personengruppe des § 6 Abs. 3 BzTV Nr. 4 hergestellt, die die Voraussetzungen des Abs. 1 oder 2 nicht erfüllt, also weder in unregelmäßiger im Allgemeinen geteilter Arbeitszeit noch in Wechselschicht arbeitet, deren Arbeitszeit aber auf mindestens 41,5 Stunden verlängert worden ist. Auch sie soll einen Theaterbetriebszuschlag erhalten, der allerdings nur 13 % derselben Bezugsgröße beträgt. Ab diesem Grad der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit haben die Tarifvertragsparteien eine zwar in geringerem Maße (13 % statt 19 % oder 22 %), aber dennoch grundsätzlich auszugleichende Erschwernis gesehen, die aber dann nach der Überschreitung der Mindestverlängerung konsequenterweise nach der Grundvergütung, die dem Maße der über 2,5 bzw. früher 3 Stunden verlängerten Regelarbeitszeit entspricht, zu berechnen ist.

44

dd) Für die vorgenommene Auslegung spricht auch der Zweck der Zulage als Erschwerniszulage und Aufwendungsausgleich. Sie soll nach Abs. 4 des § 6 BzTV Nr. 4 die mit der Arbeit im Theater verbundenen Aufwendungen und die besonderen Erschwernisse, die die nicht nur gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit und die üblicherweise tägliche Arbeitszeit oder die Schichtarbeit mit

45



sich bringen, ausgleichen. Diese Erschwernisse bestehen anteilmäßig in höherem Maße, wenn eine mehr als 39 Stunden wöchentlich zu leistende Arbeitszeit die regelmäßige Arbeitszeit ist. Genauso wie die Erschwernisse sich verringern, wenn Teilzeitarbeit geleistet wird und die Zulage sich deshalb verkürzt, gilt dasselbe für den umgekehrten Fall.

Der Umstand, dass mit der Zulage ua. die Zeitzuschläge für Mehr- und Überzeitarbeit bis zu 44,5 Arbeitsstunden je Woche abgegolten sein sollen, spricht nicht dafür, dass die Berechnungsgrundlage auf die Vergütung für 38,5 bzw. 39 Stunden beschränkt bliebe. Im Gegenteil nimmt die Vorschrift gerade darauf Bedacht, dass die Zulage die Belastungen, die durch die Arbeit über 38,5 bzw. 39 Stunden hinaus entstehen, ausgleichen soll. Dies spricht ebenfalls dafür, dass die Zulage auch im entsprechenden Maße, nämlich auf der Grundlage des jeweiligen, die Normalarbeitszeit überschreitenden Zeitraums zu berechnen ist.

46

2. Aus denselben Erwägungen sind die Vorarbeiterzulagen und die Leistungszulagen so zu berechnen, wie dies für die Theaterbetriebszulagen zu geschehen hat, nämlich ausgehend von einer Regelarbeitszeit von 44,5 Stunden wöchentlich. Auch in § 4 und in § 5 BzLTV Nr. 5 G ist Berechnungsgrundlage der Monatstabellenlohn der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe oder des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

47

a) Die Vorarbeiterzulage ist eine Funktionszulage, die eine zusätzliche Vergütung dafür darstellt, dass der Vorarbeiter andere Arbeiter beaufsichtigen muss und daher eine höhere Verantwortung trägt. Auch hier besteht ein unmittelbares Verhältnis zwischen dem zeitlichen Umfang der Leistung und der Vergütung (vgl. BAG 18. März 2009 - 10 AZR 293/08 -).

48

b) Die Leistungszulage soll geleistete Arbeit abgelden und bezieht sich auf die Vergütung der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe. Diese Leistung ist bei verlängerter Arbeitszeit konsequenterweise höher zu honorieren als bei der regelmäßigen Arbeitszeit, auf die der Normalfall der Berechnung beruht.

49



3. Dass die Ausschlussfrist des § 37 TVöD-AT für den gesamten Streitzeitraum eingehalten ist, hat die Beklagte zuletzt nicht mehr in Abrede gestellt.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Züfle

Schwitzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)