

Aktenzeichen: 10 AZR 577/02
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 4. Juni 2003
- 10 AZR 577/02 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 9. Januar 2002
- 19 Ca 497/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 21. August 2002
- 5 Sa 30/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Einmalzahlung - Ausschußfrist - Tarifauslegung

Gesetze:

Manteltarifvertrag vom 10. April 1997 für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA) § 14; Entgelttarifvertrag vom 8. Mai 2000 für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) § 6

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 577/02
5 Sa 30/02
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Juni 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 4. Juni 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie die ehrenamtlichen Richter von Baumgarten und Großmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. August 2002 - 5 Sa 30/02 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 9. Januar 2002 - 19 Ca 497/01 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 281,21 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 1. Dezember 2000 zu zahlen.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit einer tariflichen Ausschußfrist auf den Anspruch des Klägers auf eine tarifliche Einmalzahlung.

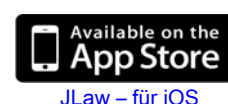
Der Kläger war seit 1. Januar 1983 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Durch Überleitungstarifvertrag vom 18. Dezember 1997 wurde für die Rechtsvorgängerin der Beklagten vorgesehen, daß ab dem 1. Januar 1998 die Spezialtarifverträge vom 10. April 1997 zwischen der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im DEHOGA und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten Anwendung finden sollten. Der Kläger wird seit Dezember 1999 nach den Bedingungen dieser Tarifverträge für die Systemgastronomie in der Tarifgruppe 3 beschäftigt.

§ 6 des zum 1. Juni 2000 in Kraft getretenen Entgelttarifvertrages vom 8. Mai 2000 für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) (im folgenden: ETV) sieht vor, daß die Beschäftigten für den Zeitraum vom 1. März 1999 bis zum 31. Mai 2000 eine nach Entgeltgruppen differenzierte Einmalzahlung erhalten, wenn sie zum 1. Mai 2000 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen. An nach dem 1. März 1999 eingetretene Beschäftigte sollte pro vollem Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/15 der Einmalzahlung gezahlt werden. Die Einmalzahlung sollte mit dem Juni-Gehalt ausgezahlt werden und wie eine Tarifierhöhung zu werten sein.

Der Spezial-Manteltarifvertrag vom 10. April 1997 (im folgenden: MTV) enthält ua. folgende Regelungen:



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



„§ 5 Vergütung

1. Grundlage der Vergütungsabrechnung

Grundlage der monatlichen Vergütung ist der einzelvertraglich vereinbarte Festlohn. Die Vergütung erfolgt nach den Bestimmungen des zwischen den vertragsschließenden Parteien abgeschlossenen Entgelttarifvertrages. Mit Zahlung der Vergütung ist dem/der Arbeitnehmer/-in eine Abrechnung auszuhändigen, aus welcher die Zusammensetzung der Bruttobezüge und die Abzüge ersichtlich sind.

§ 14 Ausschluß von Ansprüchen

1. Geltendmachung

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen. Diese Regelung gilt beiderseitig.“

Zum 1. Mai 2002 wurde dieser Tarifvertrag durch einen neuen Manteltarifvertrag vom 19. April 2002 abgelöst, der in § 14 die Ausschlußfrist allgemein auf „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ erstreckt. In einer Protokollnotiz zu den Ausschlußfristen hielten die Tarifvertragsparteien fest:

„Die Tarifvertragsparteien vertreten hinsichtlich der Auslegung des § 14 - Ausschluss von Ansprüchen - des Spezial-Manteltarifvertrages vom 10. April 1997 unterschiedliche Rechtsauffassungen.

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, daß die Neuformulierung der Regelung über die Ausschlußfristen der Rechtssicherheit für die Zukunft dienen und alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfassen soll. Daraus soll sich keine indizielle Wirkung für die Auslegung der Vorgängervorschrift im Tarifvertrag vom 19. April 1997 in die eine oder die andere Richtung ergeben.“

Der Kläger verlangte von der Beklagten mit Schreiben vom 13. November 2000 vergeblich die Leistung der Einmalzahlung in Höhe von 550,00 DM. Er hat die Auffassung vertreten, dieser Anspruch sei nicht gemäß § 14 MTV verfallen, weil die Ausschlußfrist nur Ansprüche aus dem MTV, nicht aber solche aus dem ETV betreffe.

Der Kläger hat mit seiner am 18. Oktober 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 281,21 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 1. Dezember 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, der ETV sei nicht anwendbar, weil im Arbeitsvertrag die Geltung der Tarifverträge für das Gaststätten- und Hotelgewerbe der Freien und Hansestadt Hamburg vereinbart worden sei. Im übrigen seien Vergütungsansprüche und damit auch der Anspruch auf die Einmalzahlung dem Grunde nach im MTV festgeschrieben und würden demgemäß von der in § 14 MTV geregelten Ausschlußfrist erfaßt. Diese habe der Kläger nicht eingehalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner im Berufungsurteil zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein eventueller Anspruch des Klägers auf die Einmalzahlung sei jedenfalls gemäß § 14 Ziff. 1 MTV ausgeschlossen. Die Vergütungsansprüche im allgemeinen hätten ihren Ursprung in § 5 MTV und seien nur der Höhe nach im ETV geregelt. Für den Anspruch auf die Einmalzahlung nach § 6 ETV gelte nichts anderes, da der Einmalbetrag gemäß dem letzten Satz des § 6 ETV wie eine Tarifierhöhung zu werten sei.

II. Dem folgt der Senat nicht. Der Anspruch des Klägers auf die Einmalzahlung ist nicht verfallen.

1. Der Kläger erfüllt unstreitig die in § 6 ETV genannten Voraussetzungen für einen Anspruch auf die Einmalzahlung in Höhe von 550,00 DM = 281,21 Euro. Dem Anspruch steht nicht entgegen, daß im Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit eines anderen Tarifwerks vereinbart ist. Das Arbeitsgericht hat die beiderseitige Tarifbindung gemäß § 4 Abs. 1 TVG an den MTV und den ETV als gemäß § 138 Abs. 3 ZPO zugestanden angesehen. Dem ist die Beklagte in der Berufungsinstanz nicht entgegengetreten. Abweichende Abmachungen zur Einmalzahlung sind in den genannten Tarif



verträgen nicht gestattet, weshalb gemäß § 4 Abs. 3 TVG allenfalls für den Kläger günstigere Regelungen arbeitsvertraglich vereinbart werden könnten.

2. Der Anspruch auf die Einmalzahlung ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch nicht gemäß § 14 Ziff. 1 MTV ausgeschlossen. Nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut gilt die dort geregelte Ausschußfrist nur für Ansprüche aus „diesem Tarifvertrag“, dh. für Ansprüche aus dem MTV. Sowohl der Anspruch auf das gewöhnliche Tarifentgelt als auch der Anspruch auf die Einmalzahlung sind im ETV eigenständig geregelt, und zwar auch dem Grunde nach. Demgegenüber hat die Verweisung in § 5 Ziff. 1 MTV auf den ETV keine anspruchsbegründende Wirkung.

a) Wollen die Tarifvertragsparteien Mantel- und Entgelttarifverträge als Einheit ansehen, bringen sie dies stets besonders zum Ausdruck. Zum Teil werden sämtliche Regelungen als Teile eines einheitlichen Tarifvertrages getroffen. In anderen Fällen wird ausdrücklich bestimmt, daß die separaten Entgelttarifverträge Bestandteil des Manteltarifvertrages sind. Erfolgt keine solche Verbindung, liegen üblicherweise getrennte, voneinander unabhängige Tarifverträge vor. Insbesondere dann, wenn - wie hier - die Tarifverträge selbständig abgeschlossen, getrennt ausformuliert und mit unterschiedlichen Laufzeiten versehen sind, ist im Hinblick auf die Notwendigkeit eindeutiger Regelungen davon auszugehen, daß es sich um zwei voneinander getrennte Tarifverträge handeln soll. Die Verweisung im Manteltarifvertrag auf den Entgelttarifvertrag hat dann keine konstitutive, sondern nur eine den bestehenden Rechtszustand feststellende Wirkung (*vgl. BAG 2. März 1988 - 4 AZR 595/87 - BAGE 57, 374; zu mit §§ 5, 14 MTV nahezu wortgleichen Regelungen LAG Brandenburg 19. Juni 1997 - 3 Sa 833/96 - LAGE TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 47*).

b) Gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die allgemeinen Vergütungsansprüche und damit auch der Anspruch auf die Einmalzahlung seien dem Grunde nach § 5 Ziff. 1 MTV zu entnehmen, spricht, daß § 5 Ziff. 1 Satz 1 MTV auf den Arbeitsvertrag als „Grundlage der monatlichen Vergütung“ verweist und daß §§ 6 ff. ETV sich der für die Formulierung von Anspruchsgrundlagen üblichen Terminologie bedienen („erhalten“, „wird gewährt“, „werden gezahlt“), dh. keiner Ergänzung durch einen an anderer Stelle geregelten Anspruchsgrund bedürfen. Zudem geht es in § 5 Ziff. 1 MTV ausweislich der Überschrift um die „Grundlage der Vergütungsabrechnung“. Unter diesen Umständen kann nicht angenommen werden, daß es sich bei den Ansprüchen auf die monatliche Vergütung um Ansprüche aus dem MTV iSv. § 14 Ziff. 1 MTV han



delt, jedenfalls hätte ein gegenteiliger Wille der Tarifvertragsparteien in den Tarifnormen keinen hinreichend deutlichen Niederschlag gefunden. Für den Anspruch auf die Einmalzahlung gemäß § 6 ETV gilt dies erst recht.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

v. Baumgarten

Großmann

