

Aktenzeichen: 10 AZR 66/06
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 28. März 2007
- 10 AZR 66/06 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 2. September 2004
- 19 Ca 1807/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 21. März 2005
- 15 Sa 96/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderzuwendung - Begriff des Monatsverdienstes

Gesetze:

TVG § 4 Abs. 1 Satz 1; Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 18. Dezember 1996 (TV SoZa) § 1, § 2, Protokollnotiz 1; Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 18. Dezember 1996 in der Fassung vom 19. September 2000 (MTV) § 1, § 6, § 11

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 66/06
- 15 Sa 96/04 -
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 28. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Thiel und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. März 2005 - 15 Sa 96/04 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sonderzahlung. 1

Der Kläger ist seit November 1958 bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeits- 2
verhältnis richtet sich nach einem am 26. Juli 1989/18. August 1989 abgeschlossenen
außertariflichen Anstellungsvertrag. In Nr. 2 des Vertrags heißt es ua.:

„Als Vergütung für Ihre Tätigkeit erhalten Sie monatlich ein Brut-
togehalt von

DM 6.400,- ...

Das Gehalt ist am letzten Arbeitstag jeden Monats fällig und
liegt außer Tarif.

...

Wir sichern Ihnen zu, daß Ihr monatliches Bruttogehalt über
dem Tarifgehalt der obersten entsprechenden Tarifgruppe liegt.
Zum Jahresende erhalten Sie einen Bonus, der nach den jewei-
ligen Richtlinien gewährt wird und mindestens der Höhe der
tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung entspricht.“

Richtlinien zum Bonus bestehen bei der Beklagten nicht. 3

Auf das Arbeitsverhältnis der beiderseits tarifgebundenen Parteien finden die 4
Tarifverträge für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden An-
wendung. Der Kläger erhielt im Jahr 2002 für seine Tätigkeit als Projektprogramm-
manager ein Monatsgehalt iHv. 5.263,37 Euro brutto. Dieses Gehalt lag über dem höchst-
ten Tarifgehalt technischer Angestellter. Der Tarifvertrag über die Absicherung betrieb-
licher Sonderzahlungen für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttem-
berg/Nordbaden vom 18. Dezember 1996 (TV SoZa) regelt ua.:

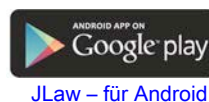
„§ 1

Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:



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



1.1.1 **räumlich:**

für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg/Nordbaden des Landes Baden-Württemberg, nach dem Stand vom 31. Dezember 1969;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind;

1.1.3 **persönlich:**

für alle in den 1.1.2 genannten Betrieben Beschäftigten (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte), soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Beschäftigte für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden zutrifft.

§ 2

Sonderzahlungen

- 2.1 Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je nach Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

Ausgenommen sind die Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

- 2.2 Die Leistungen werden ab dem 1. Januar 1997 nach folgender Staffel gezahlt:

...

nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 Prozent eines Monatsverdienstes.

...

- 2.4 Für die Berechnung eines Monatsverdienstes sind zugrunde zu legen:

- Die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes

und

- die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes der letzten abgerechneten 3 Monate vor Auszahlung der Sonderzahlung einschließlich aller Zulagen und Zuschläge in dem betreffenden Zeitraum, soweit diese nicht in den



festen Bestandteilen des Monatslohnes oder Gehaltes enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. ...), Krankenentgelt, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

...

Protokollnotiz:

1. Für die Berechnung des Monatsverdienstes nach § 2 Ziff. 2.4 sind die Grundsätze, wie sie für die Berechnung der Urlaubsvergütung gelten, maßgebend gewesen.
2. ...“

Im Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 18. Dezember 1996 in der Fassung vom 19. September 2000 (MTV) heißt es ua.:

5

„§ 1

Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:
 - 1.1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind;
 - 1.1.3 **persönlich:**
für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten, die Mitglied der IG Metall sind;
 - 1.1.3.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die eine im § 133 SGB VI in der jeweils gültigen Fassung angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben.
 - ...
 - 1.1.3.5 Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages sind die in § 1.1.3 genannten Arbeiterinnen und Arbeiter so-



wie die in den §§ 1.1.3.1 ff. genannten Angestellten.

...

- 1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

...

§ 11

Lohn- und Gehaltszahlung

...

- 11.3 Monatslohn/Gehalt

Die Arbeiter und Arbeiterinnen erhalten einen Monatslohn, der sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt.

Die Angestellten erhalten ein Gehalt, das sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt.

...

- 11.3.1 **Feste Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes**

Zu den festen Bestandteilen des Monatslohnes/Gehaltes gehören der Monatsgrundlohn/Gehalt und alle Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen.

- 11.3.2 **Variable Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes**

Variable Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes können sein:

- leistungsabhängige Bestandteile
- zeitabhängige Bestandteile
- sonstige Bestandteile

...“

In den Jahren 1998 und 1999 erhielt der Kläger jeweils eine Bonuszahlung iHv. 60 % seines Monatsgehalts. Im Jahr 2000 regelte eine Betriebsvereinbarung und

6



im Jahr 2001 eine Gesamtbetriebsvereinbarung die Höhe der Bonuszahlung. In einem Schreiben vom 20. November 2002 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AT-Kreises für das Geschäftsjahr 2002 eine Bonuszahlung erhielten, die sich an der Höhe der tariflich abgesicherten Sonderzahlung orientiere. Zur Berechnung der Sonderzahlung des Klägers für dieses Geschäftsjahr legte die Beklagte das tarifliche Entgelt der höchsten Tarifgruppe (T 7) sowie eine Leistungszulage iHv. 10 % aus dem tariflichen Entgelt zu Grunde. Aus dem Gesamtbetrag von 4.504,32 Euro brutto errechnete die Beklagte einen Bonus iHv. aufgerundet 2.480,00 Euro brutto und zahlte diesen dem Kläger. Im Jahr 2003 zahlte die Beklagte an die außertariflichen Mitarbeiter einen Bonus iHv. 55 % des jeweiligen vertraglichen Monatsgehalts.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe bei der Berechnung der Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2002 nach der arbeitsvertraglichen Abrede und der Regelung im TV SoZa sein monatliches Bruttogehalt und damit den Betrag von 5.263,37 Euro zu Grunde legen müssen. Der Begriff des Monatsverdienstes in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa beinhalte keine Beschränkung auf tarifliche Vergütungsbestandteile. Dies bestätige der Verweis auf das Urlaubsabkommen in der Protokollnotiz 1 zu § 2 Ziff. 2.4 TV SoZa. Bei Abschluss dieses Tarifvertrags habe das Urlaubsabkommen auf das Effektivgehalt abgestellt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 414,85 Euro zuzüglich Zinsen hieraus iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz nach § 247 BGB seit 1. Dezember 2002 zu bezahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, die Regelung in Nr. 2 des Arbeitsvertrags beziehe sich hinsichtlich der Höhe des Bonus auf die tarifliche Vergütung. Die Tarifvertragsparteien hätten bei der Berechnung der Höhe der Sonderzahlung auf den tariflichen Monatsverdienst abgestellt, so dass für diese Berechnung das über der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liegende Gehalt des Klägers nicht maßgebend sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben. 11
- I. Das Landesarbeitsgericht hat zusammengefasst angenommen, die arbeitsvertragliche Verweisung auf tarifliche Bestimmungen beziehe sich nur auf die Staffelung in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa. Es sei widersprüchlich, den Kläger, der als außertariflicher Angestellter ein über der höchsten Tarifgruppe liegendes Entgelt beziehe, bei der Bonuszahlung wie einen Tarifangestellten zu behandeln. Dies hätte im Arbeitsvertrag deutlich zum Ausdruck kommen müssen. Deshalb sei der Berechnung des Bonus das im Arbeitsvertrag zugesagte monatliche Bruttogehalt zu Grunde zu legen. Auf die Auslegung des in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa verwendeten Begriffs des „Monatsverdienstes“ käme es deshalb nicht an. Der Regelung in § 1 Ziff. 1.2.1 MTV, wonach der Tarifvertrag nur Mindestbedingungen regele, komme nur deklaratorische Bedeutung zu. Nach § 4 Abs. 3 TVG seien tarifliche Regelungen nur einseitig zwingend. Sie verböten Verschlechterungen zu Lasten des Arbeitnehmers, schlossen aber Regelungen zu seinen Gunsten nicht aus. Die Bonusregelung im Arbeitsvertrag der Parteien stelle den Kläger im Vergleich zur tariflichen Regelung der Sonderzahlung besser. 12
- II. Diese Ausführungen halten im Ergebnis den Angriffen der Revision stand. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass für die Berechnung der dem Kläger für das Geschäftsjahr 2002 zustehenden betrieblichen Sonderzahlung sein monatliches Bruttogehalt iHv. 5.263,37 Euro maßgebend ist und der Kläger deshalb mit Recht die der Höhe nach unstreitige restliche Sonderzahlung von 414,85 Euro brutto für das Geschäftsjahr 2002 beansprucht. 13
1. Ob die Auslegung der Bonusabrede der Parteien durch das Landesarbeitsgericht, wonach diese Abrede nur bezüglich der prozentualen Staffelung auf den TV SoZa verweist und für den Kläger günstiger ist als die tarifliche Regelung der Sonderzahlung, frei von Rechtsfehlern ist, bedarf keiner Entscheidung. Auf die Auslegung der arbeitsvertraglichen Bonusvereinbarung der tarifgebundenen Parteien kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht an. 14



2. Der Anspruch des Klägers folgt jedenfalls aus § 2 Ziff. 2.1 Satz 1 iVm. § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa. 15
- a) Die beiderseits tarifgebundenen Parteien fielen unter den Geltungsbereich des TV SoZa, so dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags unmittelbar und zwingend galten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Der Kläger war nicht deshalb vom persönlichen Geltungsbereich des TV SoZa ausgenommen, weil er ein außertarifliches Gehalt bezog. Gemäß § 1 Ziff. 1.1.3 TV SoZa gilt dieser Tarifvertrag für Beschäftigte (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte), soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für Beschäftigte für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden zutrifft. Das war beim Kläger nach § 1 Ziff. 1.1.3.1 MTV der Fall. Dieser übte eine Angestelltentätigkeit iSv. § 133 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2004 gültigen Fassung (SGB IV aF - BGBl. I 1989 S. 2261, 2298 f.) aus. Für die Ausübung einer Angestelltentätigkeit nach dieser Vorschrift war es ohne Bedeutung, ob der Angestellte ein tarifliches oder ein außertarifliches Gehalt erhielt. 16
- b) Nach § 2 Ziff. 2.1 Satz 1 iVm. § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa haben Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung iHv. 55 % eines Monatsverdienstes. Diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllte der Kläger. Er stand am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten und ist bei dieser seit November 1958 beschäftigt. 17
3. Der Begriff „Monatsverdienst“ in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa erfasst entgegen der Auffassung der Beklagten auch das außertarifliche Gehalt des Klägers. 18
- a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Es ist über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, sofern und soweit dies in den Tarifvorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, weil häufig nur aus ihm und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur bei Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck zutreffend ermittelt werden kann (BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - AP TVG 19



§ 1 Tarifverträge: Telekom Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308). Ist ein im Tarifvertrag gebrauchter Begriff weder gesetzlich definiert noch nach der Anschauung der beteiligten Fachkreise oder dem allgemeinen Sprachgebrauch eindeutig, erhalten systematische Auslegungskriterien entscheidendes Gewicht (BAG 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36). Noch verbleibende Zweifel können ohne Bindung an eine Reihenfolge mittels weiterer Kriterien wie der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch der praktischen Tarifübung, geklärt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 15. November 2006 - 10 AZR 637/05 -; 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; 4. Juni 2003 - 10 AZR 579/02 - BAGE 106, 225; 24. November 2004 - 10 AZR 221/04 - EzA TVG § 4 Bankgewerbe Nr. 4).

b) Die Staffel in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa stellt für die Höhe der Sonderzahlung auf die Betriebszugehörigkeit und den Monatsverdienst ab. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff „Monatsverdienst“ in dieser Tarifvorschrift nicht selbst bestimmt, so dass davon auszugehen ist, dass sie diesen Tarifbegriff in seiner allgemeinen Bedeutung verstanden wissen wollen (vgl. BAG 15. November 2006 - 10 AZR 769/05 -; 8. März 2006 - 10 AZR 392/05 -; 5. April 2000 - 10 AZR 47/99 -; 28. Januar 1987 - 4 AZR 258/86 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung Nr. 4). Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist der Verdienst das durch Arbeit erworbene Geld, das dadurch erzielte Einkommen (Duden Deutsches Universalwörterbuch 5. Aufl. Stichwort „Verdienst“) oder auch das Entgelt für eine Tätigkeit, der Lohn, das Gehalt oder eine sonstige Vergütung (Brockhaus Enzyklopädie 21. Aufl. Stichwort „Verdienst“ unter Wirtschaft). Damit erfasst der Begriff „Monatsverdienst“ in seiner allgemeinen Bedeutung nicht nur tarifliche, sondern auch außertarifliche Vergütungen und somit auch das außertarifliche Gehalt des Klägers. Hätten die Tarifvertragsparteien für die Höhe der Sonderzahlung ausschließlich auf die tariflichen Vergütungen abstellen wollen, hätten sie dies zB durch die Formulierung „tariflicher Monatsverdienst“ zum Ausdruck bringen können und müssen. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien hat im Wortlaut der tariflichen Regelung allerdings keinen Niederschlag gefunden.

20



- c) Die Regelung in § 2 Ziff. 2.4 TV SoZa gibt kein anderes Auslegungsergebnis vor. Wenn diese Vorschrift festlegt, dass die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes für die Berechnung eines Monatsverdienstes zu Grunde zu legen sind, und bestimmt, in welchem Umfang die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes zu berücksichtigen sind, regelt sie nur die Berechnung des für die Sonderzahlung maßgeblichen Monatsverdienstes. Zwar trifft es zu, dass sich nach § 11 Ziff. 11.3 MTV die Monatslöhne und -gehälter der Tarifbeschäftigten aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzen. Das zwingt aber nicht zu dem Schluss, dass ein außertarifliches Monatsgehalt ohne feste und variable Bestandteile kein Monatsverdienst iSv. § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa ist. Für ein solches Auslegungsergebnis spricht auch nicht die Protokollnotiz 1, wonach für die Berechnung des Monatsverdienstes nach § 2 Ziff. 2.4 TV SoZa die Grundsätze maßgebend gewesen sind, wie sie für die Berechnung der Urlaubsvergütung gelten. Das wäre nur dann der Fall, wenn sich die Berechnung der Urlaubsvergütung außertariflicher Angestellter nach tariflichen Bestimmungen richtete. Daran fehlt es. 21
- d) Sinn und Zweck der tariflich geregelten betrieblichen Sonderzahlung bestätigen das Auslegungsergebnis. 22
- aa) Entgegen der Auffassung der Beklagten müssen Tarifvertragsparteien nicht ausschließlich auf tarifliche Vergütungsbestandteile abstellen, wenn sie die Höhe einer jährlichen Sonderzahlung festlegen. Bei der Bestimmung der Höhe einer tariflichen Sonderzahlung sind die Tarifvertragsparteien frei und können regeln, dass dafür der effektive Monatsverdienst auch dann maßgeblich sein soll, wenn der Arbeitnehmer eine über- oder außertarifliche Vergütung erhält. Allerdings können sie auch ohne eine Berücksichtigung unterschiedlich hoher Monatslöhne und -gehälter feste Beträge - mit oder ohne Staffelung entsprechend der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten - als jährliche Sonderzahlungen vereinbaren. Davon haben die Tarifvertragsparteien des TV SoZa abgesehen, indem sie die Höhe der Sonderzahlung nicht nur an die Betriebszugehörigkeit, sondern auch an die unterschiedlich hohen Monatsverdienste der Beschäftigten geknüpft haben. Sie hielten es damit nicht für angemessen, dass ein Beschäftigter mit einem höheren Monatslohn oder -gehalt bei gleicher Betriebszugehörigkeit eine betriebliche Sonderzahlung in derselben Höhe erhält wie ein Beschäftigter mit einem niedrigeren Monatslohn oder -gehalt. Dieser Zielsetzung widerspräche es, wenn in die Berechnung der Sonderzahlung eines Angestellten nicht sein höheres außertarifliches Gehalt, sondern ein niedrigeres Tarifgehalt eingestellt würde. 23



bb) Erfasste der Begriff „Monatsverdienst“ in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa gemäß der Ansicht der Beklagten nur tarifliche Löhne und Gehälter, hätte ein Beschäftigter, der - wie der Kläger - keinen Tariflohn und kein Tarifgehalt, sondern eine außertarifliche Vergütung erhält, keinen tariflichen Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung. Ein solches Ergebnis wollten die Tarifvertragsparteien erkennbar nicht. Nach ihrem Willen sollte die tarifliche Sonderzahlung auch Angestellten mit einem außertariflichen Gehalt zustehen. Das wird daraus deutlich, dass sie diese Angestellten in § 1 Ziff. 1.1.3 TV SoZa nicht aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags ausgenommen haben.

24

e) Selbst wenn entsprechend der Auffassung der Beklagten bei der Auslegung des Tarifbegriffs „Monatsverdienst“ in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa noch auf systematische Auslegungskriterien zurückgegriffen werden müsste, ergäbe sich aus den Regelungen des MTV zur Alterssicherung nicht, dass nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien in die Berechnung der Höhe der betrieblichen Sonderzahlung nur tarifliche Entgeltbestandteile einzustellen sind. Anders als bei den Regelungen zur Alterssicherung haben die Tarifvertragsparteien in § 2 Ziff. 2.2 TV SoZa zwar nicht bestimmt, ob und gegebenenfalls wie übertarifliche Zulagen, übertarifliche Zuschläge oder andere übertarifliche Lohn- und Gehaltsbestandteile zu berücksichtigen sind (§ 6 Ziff. 6.3.3.3, 6.4.1, 6.11 MTV). Wenn die Tarifvertragsparteien bei der Regelung der Alterssicherung ausdrücklich zwischen tariflichen und übertariflichen Zahlungen des Arbeitgebers unterschieden haben, kann daraus noch nicht geschlossen werden, dass sie diese Differenzierung auch bei der Regelung der betrieblichen Sonderzahlung wollten. Der Umstand, dass sie von einer solchen Differenzierung abgesehen haben, könnte im Umkehrschluss auch dafür sprechen, dass sie hier nicht zwischen tariflichen und übertariflichen Monatsverdiensten unterscheiden wollten. Entscheidend kommt hinzu, dass die Beklagte verkennt, dass sie den Kläger nicht übertariflich vergütet, sondern der Kläger die Tätigkeitsmerkmale keiner tariflichen Entgeltgruppe erfüllt und deshalb ein außertarifliches Gehalt erhält.

25

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Thiel

Schwitzer



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

