

Aktenzeichen: 4 AZR 184/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 7. September 1988
- 4 AZR 184/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. Juni 1987
Bochum - 1 Ca 231/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. Februar 1988
Hamm - 16 Sa 1611/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Überstundenvergütung im Einzelhandel

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; MTV für den Einzelhandel NW vom 15. Mai 1985 § 3; TVG § 1 Auslegung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Überstundenvergütung im Einzelhandel vom Effektivverdienst und nicht nur vom Tarifgehalt; Garantieprovision als über-tariflicher Gehaltsteil



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



4 AZR 184/88

16 Sa 1611/87 Hamm

Verkündet am
7. September 1988

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Preuße und Wehner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. Februar
1988 - 16 Sa 1611/87 - wird auf Kosten der
Beklagten zurückgewiesen.

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 am 10. August 1942 geborene, verheiratete Kläger war
von November 1986 bis Januar 1987 als Verkäufer bei der Beklagten
zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.135,-- DM zuzüglich ei-
ner Garantieprovision in Höhe von monatlich 2.000,-- DM brutto
für die ersten drei Monate der Beschäftigungsdauer beschäftigt.
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der allgemeinver-
bindliche Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-
Westfalen vom 15. Mai 1985 (MTV) Anwendung. Im November 1986
leistete der Kläger Überstunden, deren Anzahl zwischen den Par-
teien unstreitig ist. Die Beklagte berechnete die Mehrarbeits-
vergütung auf der Grundlage des Tarifentgeltes in Höhe von
2.135,-- DM brutto und legte demgemäß der Mehrarbeitsvergütung
lediglich einen Stundensatz in Höhe von 12,78 DM brutto zu Grun-
de.

Der Kläger verlangte demgegenüber von der Beklagten erfolg-
los die Berechnung seiner Mehrarbeitsvergütung nach seinem tat-
sächlichen Verdienst in Höhe von 4.135,-- DM brutto und demgemäß
die Zahlung eines Differenzbetrages in der unstreitigen Höhe von
insgesamt 863,63 DM brutto.



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



Mit seiner, der Beklagten am 4. Februar 1987 zugestellten Klage hat er sein Begehren weiterverfolgt und dazu vorgetragen, bei der Berechnung seiner Mehrarbeitsvergütung sei ein Stundensatz von 24,76 DM brutto zu Grunde zu legen, der sich aus seinem tatsächlichen Verdienst errechne. Nach § 3 Abs. 4 MTV sei nicht lediglich das monatliche Tarifgehalt, sondern der tatsächliche Verdienst für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung maßgebend. Die Vergütung für Mehrarbeit, bezogen auf die geleistete Arbeitsstunde, könne nicht geringer ausfallen als diejenige für die tarifliche Arbeitszeit. Die Tarifvertragsparteien hätten an anderer Stelle im MTV - etwa in § 4 Abs. 3 - die Bezeichnung "Tarifentgelt" gewählt. Hieraus ergebe sich, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff "Monatsentgelt" das tatsächlich gezahlte Entgelt gemeint hätten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
863,63 DM brutto nebst 4 % Zinsen von dem
Nettobetrag seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, würde bei der Berechnung der Überstundenvergütung noch die Garantieprovision hinzugerechnet werden, müßte sie die Provision doppelt bezahlen. Aus dem Wortlaut des MTV ergebe sich nicht, was mit dem Begriff "Monatsentgelt" gemeint sei. Dieser Begriff stelle lediglich das monatliche Tarifentgelt dar, da der MTV und auch die Gehaltstarifverträge als einheitliches Tarifwerk anzusehen seien.



Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision war zurückzuweisen. Zutreffend haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben. Dem Kläger steht die begehrte Mehrarbeitsvergütung nach § 3 Ziff. 4 MTV zu.

Diese Bestimmung lautet:

"Mehrarbeitsstunden sind mit 1/167 des Monatsentgelts und einem Zuschlag gemäß § 5 zu bezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann einer Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeit mit den entsprechenden Zeitzuschlägen erfolgen. Über den Zeitpunkt der Abgeltung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen."

Mit Recht gehen dabei die Vorinstanzen davon aus, daß die Mehrarbeitsstunden danach vom effektiven Gehalt zu berechnen sind. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff des Monatsentgeltes selbst nicht näher erläutert. Deshalb sind hierzu die allgemeinen Auslegungsgrundsätze heranzuziehen, wonach vom Tarifwortlaut auszugehen ist und darüber hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen sind, soweit dies in den Tarifnormen Niederschlag gefunden hat. Dazu ist auf den



tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der insbesondere auch deshalb mitzuberücksichtigen ist, weil nur daraus auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Danach ist aber mit den Vorinstanzen davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff des Monatsentgeltes in § 3 Ziff. 4 MTV nicht nur das tarifliche Arbeitsentgelt gemeint haben, sondern das konkrete tatsächlich im Monat verdiente Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist. Die Tarifvertragsparteien haben nämlich dann, wenn sie nur das Tarifgehalt meinen, die Bezeichnung Tarifentgelt gewählt. Wenn aber die Tarifvertragsparteien unterschiedliche Bezeichnungen, wie hier einmal Monatsentgelt und zum anderen Tarifentgelt, wählen, haben sie damit auch unterschiedliche Begriffe bezeichnen wollen. Insbesondere folgert das Landesarbeitsgericht zutreffend daraus, daß diese beiden Rechtsbegriffe nicht gleichgesetzt werden können, denn anderenfalls hätten die Tarifvertragsparteien auch in § 3 Ziff. 4 MTV die Bezeichnung Tarifentgelt wählen können, wie das in § 4 Ziff. 3 und § 8 Ziff. 5, 6 und 12 MTV geschehen ist. Dies wird insbesondere auch daraus deutlich, daß § 8 Ziff. 6 MTV bestimmt, das monatliche Fixum müsse mindestens dem monatlichen Tarifgehalt entsprechen, wenn ein Arbeitnehmer "verschiedene Arten von Vergütungen (Fixum und Provision, ausgenommen Stück- oder ähnliche Prämien)" bezieht. § 8 Ziff. 7 MTV bestimmt dann weiter, daß der Arbeitnehmer spätestens am Schluß des Kalendermonats über sein Entgelt verfügen muß. Hier zeigt sich, daß das Monatsentgelt nicht mit dem Tarifentgelt gleichzusetzen ist, sondern zum Mo-



natsentgelt alle Arten von Vergütungen zu rechnen sind. Auch daraus wird der Sinn und Zweck der Tarifnorm des § 3 Ziff. 4 MTV deutlich, wonach der Angestellte für jede Mehrarbeitsstunde denjenigen Teil seines Monatsentgelts erhalten soll, der seinem vollen Gehalt für die innerhalb der Arbeitszeit geleistete Arbeit entspricht. Es kann auch nicht dem Sinn und Zweck einer Überstundenvergütung entsprechen, diese geringer anzusetzen als das normale Arbeitsentgelt.

Mit Recht weist dazu das Landesarbeitsgericht außerdem darauf hin, daß beim Fehlen einer anderslautenden Bestimmung der Überstundenzuschlag grundsätzlich jeweils vom vollen Grundlohn sowie von den übertariflichen und außertariflichen Lohnbestandteilen zu zahlen ist (vgl. BAGE 22, 424, 430 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau; BAGE 24, 279, 283 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau; vgl. auch Denecke/Neumann, AZO, 10. Aufl., § 15 Anm. 8 und 17 ff. und Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 6. Aufl., § 69 III 1, alle mit weiteren Nachweisen). Weiterhin ist in § 13 Ziff. 10 MTV ausdrücklich bestimmt, daß für die Berechnung des Urlaubsentgelts "einmalige Zuwendungen, z.B. Gratifikationen, Jahrestantiemen, Jubiläumsgelder, Urlaubsgeld" nicht zum Arbeitsverdienst gerechnet werden. Für die Bestimmung des Monatsentgelts ist eine entsprechende Regelung in § 3 Ziff. 4 MTV nicht getroffen worden. Auch daraus muß geschlossen werden, daß die Tarifvertragsparteien für die Berechnung der Überstundenvergütung auf das effektive Monatsgehalt zurückgreifen.



Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß der übertarifliche Lohnanteil eine Garantieprovision ist. Der Kläger verlangt nur von diesem Garantieteil in Höhe von monatlich 2.000,-- DM die entsprechende Berechnung der Überstundenvergütung. Dieser Teil der Provision steht aber dem übertariflichen Lohn gleich. Der Kläger erhält eine zusätzliche Provision nämlich nur, wenn Gehalt und Garantieprovision überschritten werden. Nur für diesen Teil wird ihm die Provision zusätzlich gezahlt, so daß nur hierfür die Argumentation der Beklagten durchgreifen könnte, daß dann die Provision bei Überstunden mehrfach gezahlt würde. Den Garantieteil der Provision erhält der Kläger aber vielmehr zusätzlich zu seinem normalen Gehalt und monatlich wie einen Gehaltsteil. Damit ist aber der Garantieteil der Provision ein übertariflicher Anteil des Gehalts, von dem danach auch die Überstundenvergütung zu berechnen ist.

Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Preuße

E. Wehner



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)