

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse ! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Ja

82

31. MAI 1972

Gesetz: BGB § 611 Bergbau; TVG §§ 1, 4; AZO § 15;  
Manteltarifvertrag für die Angestellten des  
rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom  
5. Juli 1965 (MTV) §§ 12, 15, 27

Leitsätze:

1. § 15 AZO regelt die Vergütung geleisteter Mehrarbeit, d.h. solche Arbeit, die über die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit im Sinne der AZO hinaus geleistet wird; § 15 befaßt sich nicht mit der Vergütung von Arbeit, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird.
2. Wenn § 15 Abs. 1 MTV von "Mehrarbeit" spricht, so ist darunter nicht die Mehrarbeit im Sinne der AZO zu verstehen.
3. Eine Regelung ist dann als übertariflich zu bezeichnen, wenn sie über tariflich normierte Mindestbedingungen, jedoch an diese dem Gegenstand nach anknüpfend hinausgeht.
4. Eine außertarifliche Regelung betrifft Gegenstände, die die einschlägigen tariflichen Bestimmungen überhaupt nicht vorsehen.
5. § 15 Abs. 1 MTV ist seinem Wortlaut, Sinn und Zweck nach dahin auszulegen, daß der Angestellte für jede Überstunde denjenigen Teil seines Monatsgehalts erhalten soll, der seinem vollen Gehalt für innerhalb der tariflichen Arbeitszeit geleistete Arbeit entspricht. Das sind nicht nur die tariflichen Bestandteile des Monatsgehalts, sondern auch die darüber hinaus gezahlten übertariflichen Gehaltsbestandteile.
6. Die nach § 15 Abs. 1 MTV vorgesehene "Leistungszulage" ist für die Berechnung der Vergütung von Überstunden ohne Rücksicht darauf zu berücksichtigen, ob und inwieweit sie tariflichen oder übertariflichen Charakter hat.
7. Nach § 15 Abs. 1 MTV hat der tarifunterworfenen technische Angestellte für Überstunden im tariflichen Sinne einen tariflich normierten Anspruch auf Zahlung des jeweiligen Anteils seines vollständigen effektiven Monatsgehalts sowie seiner vollständigen effektiven Leistungszulage.
8. Wegen des zwingenden Charakters von § 15 Abs. 1 MTV kommt es nicht darauf an, ob und welche der Tarifnorm widersprechende, für den Angestellten ungünstigere Vereinbarungen die Parteien getroffen haben; solche Vereinbarungen könnten nur dann von rechtlicher Bedeutung sein, wenn sie für den Angestellten günstiger wären.

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

9. Entsprechendes gilt auch für eine etwaige betriebliche Übung, die für den Angestellten ungünstiger ist als das, was der Tarif vorschreibt.
10. Auch eine Tarifübung ist insoweit unbeachtlich, als sie zu dem im Auslegungswege ermittelten objektiven Inhalt einer Tarifnorm im Widerspruch steht.

Aktenzeichen: 4 AZR 309/71

Urteil des BAG vom 31. Mai 1972

LAG Hamm



4 AZR 309/71

4 Sa 351/71 Hamm

# Im Namen des Volkes!

82

Verkündet am  
31. Mai 1972

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle.

## Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Mai 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Jung und Rudolf für Recht erkannt:

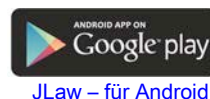
Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. Juli 1971 – 4 Sa 351/71 – und des Arbeitsgerichts Hamm vom 11. Dezember 1970 – 1 (3) Ca 1229/70 – sowie das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 13. Oktober 1970 – 1 (3) Ca 1229/70 – aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 186,57 DM brutto zu zahlen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte bis auf diejenigen, die durch die Säumnis des Klägers am 13. Oktober 1970 entstanden sind. Die dadurch veranlaßten Kosten trägt der Kläger.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

Tatbestand:

Der Kläger trat am 1. Januar 1948 in die Dienste der inzwischen von der Beklagten übernommenen Firma Steinkohlenbergwerke H                    R                    AG in H                    ein. Seit dem Jahre 1960 befindet er sich im Angestelltenverhältnis. Der Kläger ist Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, die Beklagte des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau.

Die Schachtanlage H                    R                    gewährt ihren technischen Angestellten seit langer Zeit eine nach Prozentsätzen des Gehalts berechnete Leistungszulage sowie außerdem eine vom Förderergebnis abhängige, jeweils monatlich wechselnde Leistungszulage. Bei der Berechnung der Überstundenvergütung ist stets nur die nach den Prozentsätzen des Grundgehalts berechnete Zulage ("konstante Zulage") berücksichtigt worden, während die vom Schacht- bzw. Ruhrdurchschnitt abhängige, monatlich jeweils neu festgelegte "bewegliche Zulage", die früher auch "Prämie" genannt wurde, außer Ansatz geblieben ist.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung von Überstundenvergütung für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1970 in Höhe von 186,57 DM in Anspruch genommen. Da er trotz gesetzesgemäßer Ladung im Termin zur Güteverhandlung am 13. Oktober 1970 weder erschienen noch vertreten war, wurde seine Klage durch Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts vom gleichen Tage abgewiesen.

Der Kläger hat Einspruch gegen das Versäumnisurteil eingelegt und vorgetragen, bei der Berechnung seiner Überstundenvergütung habe die Beklagte gegen die einschlägigen tariflichen Bestimmungen verstoßen. Danach hätte auch

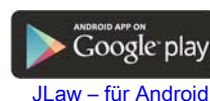
- 3 -

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



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die individuelle Leistungszulage ("bewegliche Zulage") mitberücksichtigt werden müssen. Zwischen tariflichen und nicht-tariflichen Leistungszulagen sei nämlich seitens der Beklagten niemals ein Unterschied gemacht worden, auch nicht in den Gehaltsabrechnungen. Nur Leistungen mit erkennbarem Sondercharakter seien nicht zu berücksichtigen. Das sei auch die übereinstimmende Auffassung der Tarifvertragsparteien. Es könne nicht unterstellt werden, daß Arbeitnehmer ausgerechnet für Überstunden geringere Vergütung erhalten sollten als für normale Arbeitsstunden.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und erwidert, der Kläger verkenne, daß er nicht nur eine, sondern zwei Leistungszulagen mit jeweils verschiedenem Rechtscharakter erhalten habe. Nach den anzuwendenden tariflichen Normen sei die Überstundenvergütung nur unter Berücksichtigung der "konstanten Zulage" zu berechnen. Der Kläger habe es viele Jahre widerspruchslos hingenommen, daß die "bewegliche Zulage" nicht berücksichtigt worden sei. Daher sei diese Regelung nunmehr für ihn bindend. Sie entspreche auch der Rechtsauffassung beider Tarifvertragsparteien und einer langjährigen Tarifübung.

Das Arbeitsgericht hat das Versäumnisurteil vom 13. Oktober 1970 in der Hauptsache aufrechterhalten, den Streitwert auf 186,57 DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, weil dem Kläger der eingeklagte Anspruch zusteht.

Das Landesarbeitsgericht führt aus, der Klaganspruch könne nicht auf § 15 AZO gestützt werden, weil die Parteien "eine andere Regelung" im Sinne von § 15 Abs. 2 AZO verein-



- 4 -

bart hätten. Das ist zwar im Ergebnis zutreffend, jedoch nicht in der rechtlichen Begründung. Das Landesarbeitsgericht verkennt nämlich offenbar, daß § 15 AZO nur die Vergütung gesetzlicher Mehrarbeit regelt, d.h. solcher Arbeit, die über die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit im Sinne der AZO hinaus geleistet wird, sich jedoch nicht mit der Vergütung von Arbeit befaßt, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird (vgl. BAG Urteil vom 15. September 1971 - 4 AZR 93/71 -, demnächst AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung vorgesehen). Im vorliegenden Falle streiten hingegen die Parteien lediglich über die Berechnung des Entgeltes für Überstunden, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinaus geleistet worden sind, so daß für eine Anwendung des § 15 AZO kein Raum ist.

Auszugehen ist daher von § 15 Abs. 1 des aufgrund beiderseitiger Tarifbindung zwischen den Parteien geltenden Manteltarifvertrages für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 6. August 1965 (MTV), wo bestimmt wird:

"Für Mehrarbeit werden den technischen Angestellten je Schicht 8/175, je Stunde 1/175 des Monatsgehalts (einschließlich Leistungszulage) als Grundvergütung und ein Zuschlag von 25 % gezahlt."

Dabei versteht diese Tarifnorm unter "Mehrarbeit" nicht etwa solche im gesetzlichen Sinne der Arbeitszeitordnung, sondern kraft ausdrücklicher, wenn auch leicht mißverständlicher tariflicher Bestimmung diejenige Arbeit, die über die normale tarifliche Arbeitszeit hinaus beansprucht wird (§ 12 MTV) und üblicherweise als "Überstunden" bezeichnet zu werden pflegt.

Das Landesarbeitsgericht führt aus, § 15 Abs. 1 MTV sei eine Rahmenbestimmung, die bei übertariflichen Bezügen

- 5 -



nur dann zur Geltung komme, wenn die Vertragsparteien keine widersprechende einzelvertragliche Vereinbarung getroffen hätten. Da die Tarifnorm keinen zwingenden Charakter habe, gehe ihr gegenüber auch eine gegenteilige betriebliche Übung vor, wie sie im Betriebe der Beklagten seit vielen Jahren bestehe. Diese müsse der Kläger gegen sich gelten lassen. Schließlich weist das Landesarbeitsgericht unter Berufung auf die Entscheidung des Senats BAG 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel darauf hin, daß eine außertarifliche Leistungszulage grundsätzlich nicht der Regelungsbezugnis der Tarifvertragsparteien unterliege.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtsfehlerhaft. Zunächst einmal unterscheidet das Landesarbeitsgericht terminologisch nicht genau zwischen "übertariflichen" und "außertariflichen" Leistungen, von denen es jeweils mehrmals undifferenziert spricht. Eine Regelung ist jedoch nur dann als übertariflich zu bezeichnen, wenn sie über tariflich normierte Mindestbedingungen, jedoch an diese dem Gegenstand nach anknüpfend, hinausgeht, während eine außertarifliche Regelung Gegenstände betrifft, die die einschlägigen tariflichen Bestimmungen überhaupt nicht vorsehen.

Im übrigen hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, wie die einschlägige Tarifnorm des § 15 Abs. 1 MTV auszulegen ist. Dabei ist von dem Tarifwortlaut auszugehen und darauf abzustellen, inwieweit sich daraus erkennbar ein übereinstimmender Wille der Tarifvertragsparteien herleiten läßt (vgl. BAG AP Nr. 117 und 119 zu § 1 TVG Auslegung, auch die Urteile des Senats vom 15. September 1971 - 4 AZR 93/71 -, demnächst AP Nr. 15 zu § 611 BGR Bergbau, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmt und 24. November 1971 - 4 AZR 63/71 -, demnächst AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Versicherungsgewerbe; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 356 ff.; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl.,



Bd. II, S. 219 - 221; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 1, Anm. 188 - 189). Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht unterlassen.

Eine Auslegung des § 15 Abs. 1 MTV nach den zuvor aufgezeigten Rechtsgrundsätzen ergibt, daß danach den technischen Angestellten für Überstunden zunächst einmal ein rechnerisch genau ermittelbarer Anteil ihres Monatsgehaltes als Grundvergütung gezahlt werden soll. Wortlaut, Sinn und Zweck der Tarifnorm gestatten dabei nur die Auslegung, daß der Angestellte für jede Überstunde denjenigen Teil seines Monatsgehalts erhalten soll, der seinem vollen Gehalt für innerhalb der tariflichen Arbeitszeit geleistete Arbeit entspricht. Das aber sind nicht nur die tariflichen Bestandteile des Monatsgehalts, sondern auch die darüber hinaus gezahlten übertariflichen Gehaltsbestandteile. Zu diesem rechtlichen Schluß zwingt insbesondere die Überlegung, daß bei einer anderen Auslegung die Angestellten für Überstunden ein geringeres Gehalt erhalten würden als für die in der tariflichen Arbeitszeit geleistete Arbeit. Für diesen ungewöhnlichen Schluß liefert der Tarifwortlaut jedoch keinen Anhaltspunkt.

Weiterhin soll für Überstunden nach § 15 Abs. 1 MTV innerhalb der Grundvergütung aber auch die "Leistungszulage" gezahlt werden. Dabei läßt der Tarifwortlaut wiederum keinen Zweifel daran, daß insoweit "Monatsgehalt" und "Leistungszulage" völlig gleich behandelt werden sollen. Der tarifunterworfenen technischen Angestellte soll also nach dem im Tarifwortlaut zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien für Überstunden nicht nur einen bestimmten Anteil seines effektiven Monatsgehalts gezahlt bekommen, sondern auch die Leistungszulage, ohne Rücksicht darauf, ob und inwieweit sie tariflichen oder übertariflichen Charakter hat.

Da die aufgezeigten Rechtsgrundsätze, wie ebenfalls nach dem Tarifwortlaut zweifelsfrei ist, nicht nur für die



Grundvergütung, sondern auch für den nach der Tarifnorm darüber hinaus geschuldeten Zuschlag von 25 v.H. gelten sollen, hat nach § 15 Abs. 1 MTV der tarifunterworfenen technischen Angestellte für Überstunden im tariflichen Sinne einen tariflichen Anspruch auf Zahlung des jeweiligen Anteils seines vollständigen, effektiven Monatsgehaltes sowie seiner vollständigen, effektiven Leistungszulage.

Etwas anderes könnte allenfalls gelten, wenn die an den Kläger gezahlte "bewegliche Zulage" im Verhältnis zur "konstanten Zulage" einen grundsätzlich anderen Rechtscharakter hätte und deswegen nicht mehr als "Leistungszulage" im Sinne des § 15 Abs. 1 MTV angesehen werden könnte. Das ist aber nach dem Vorbringen beider Parteien gerade nicht der Fall. Auch die an den Kläger gezahlte "bewegliche Zulage" hat trotz ihrer andersartigen Berechnungsweise vielmehr dieselbe Entgeltfunktion und damit den gleichen rechtlichen Charakter wie die von der Beklagten bei der Leistung von Überstunden angerechnete "konstante Zulage", so daß im Rechtssinne – wie bei der Zahlung eines tariflichen und übertariflichen Gehaltsbestandteils, die zusammen das "Monatsgehalt" des Angestellten ausmachen – von einer einheitlichen Leistungszulage mit teilweise tariflichem und teilweise übertariflichem Charakter auszugehen ist. Dafür spricht auch, daß in den Abrechnungen des Klägers beide Zahlungen ohne jegliche unterscheidende Angabe gleichlautend als "Leistungszulage" bezeichnet worden sind. Dabei ist unbeachtlich, daß früher die "bewegliche Zulage" "Prämie" genannt worden ist, denn nach dem unstreitigen Parteivorbringen versteht man im Bergbau unter einer "Prämie" eine "Leistungszulage". Da der eingeklagte Betrag der Höhe nach unbestritten ist, ist mithin die Klage begründet.

Im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts steht diesem Ergebnis nicht § 21 MTV entgegen. Diese Vorschrift regelt nämlich lediglich die unterschiedliche Höhe des Zuschlags für an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit, liefert jedoch zur Auslegung des § 15 Abs. 1 MTV keinerlei Anhaltspunkte. Auch aus der vielfach mißverstandenen Entschei-



dung des Senats BAG 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel zieht das Landesarbeitsgericht unzutreffende rechtliche Folgerungen. Danach ist zwar eine Tarifbestimmung unwirksam, nach der eine Erhöhung des tariflichen Stundenlohnes je Arbeitnehmer und Arbeitsstunde jeweils voll wirksam werden muß. Das ändert aber nichts an der Befugnis der Tarifvertragsparteien, mit tarifrechtlicher Wirkung festzulegen, daß bei der Berechnung des Entgelts für Überstunden (wie etwa auch bei den Urlaubs- oder Krankenbezügen) von dem effektiven Verdienst des Arbeitnehmers ausgegangen werden soll und nicht von dem tariflichen Mindestverdienst (vgl. Urteile des Senats vom 15. September 1971 - 4 AZR 93/71 -, demnächst AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmt und 24. November 1971 - 4 AZR 63/71 -, demnächst AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Versicherungsgewerbe). § 15 Abs. 1 MTV greift daher nicht rechtswidrig in die vertraglichen Beziehungen der tarifunterworfenen Arbeitnehmer zur Beklagten ein, sondern enthält lediglich eine tarifrechtlich zulässige Berechnungsgrundlage für die tarifliche Überstundenvergütung.

Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten und des Landesarbeitsgerichts verstößt die Auslegung des § 15 Abs. 1 MTV durch den Senat auch nicht gegen § 27 MTV. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Tarifnormen zunächst einmal aus sich selbst nach ihrem Wortlaut auszulegen sind und nur, wenn das zu keinem Ergebnis führt, zur Tarifauslegung auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang zurückgegriffen werden darf (vgl. BAG AP Nr. 117 und 119 zu § 1 TVG Auslegung sowie Urteil des Senats vom 15. September 1971 - 4 AZR 93/71 -, demnächst AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmt). Da § 15 Abs. 1 MTV aber nach seinem Wortlaut aus sich heraus auslegungsfähig ist, bedarf es hier keines Eingehens auf andere tarifliche Bestimmungen.



Abgesehen davon ergibt aber auch eine Berücksichtigung des § 27 MTV die Richtigkeit der Rechtsauffassung des Senats. Nach § 27 Abs. 1 MTV soll nämlich nur, wie es allgemein in Tarifverträgen üblich ist, klargestellt werden, daß der technische Angestellte auf die dort näher bezeichneten Leistungen, insbesondere Tarifgehalt und tarifliche Leistungszulage, die sich der Höhe nach aus der Gehaltstafel ergeben, einen tariflichen Anspruch haben soll. Weil jedoch im Anschluß daran (vgl. § 27 Abs. 2 S. 3) ausdrücklich hervorgehoben wird, daß es sich bei den in der Gehaltstafel aufgeführten Beträgen nur um "Mindestbeträge" handelt, gehen die Tarifvertragsparteien – wie allgemein im heutigen Arbeitsleben – davon aus, daß über diese tariflichen Mindestleistungen hinaus vom Arbeitgeber aus anderen Rechtsgründen auch noch übertarifliche und außertarifliche Leistungen erbracht werden. Gerade im Hinblick darauf ist es bei der Fassung des § 15 Abs. 1 MTV nicht angängig, solche Leistungen bei der Berechnung der Überstundenvergütung außer Betracht zu lassen, soweit es sich um Bestandteile des Monatsgehalts und der Leistungszulage handelt.

Wegen des zwingenden Charakters von § 15 Abs. 1 MTV kommt es auch im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob und welche der Tarifnorm widersprechende vertragliche Vereinbarungen die Parteien getroffen haben. Solche Vereinbarungen könnten nach § 4 Abs. 3 TVG nämlich nur dann von rechtlicher Bedeutung sein, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger wären. Dasselbe gilt auch für eine etwaige betriebliche Übung, von deren Bestehen das Landesarbeitsgericht ausgeht. Schließlich verkennt die Beklagte, daß eine Tarifübung insoweit unbeachtlich ist, als sie zu dem im Auslegungswege ermittelten objektiven Inhalt einer Tarifnorm in Widerspruch steht (Urteil des Senats vom 15. September 1971 – 4 AZR 93/71 –, demnächst AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Dabei kommt es auf die Dauer der nicht tarifkonformen Übung nicht an.



Ohne daß es noch auf die erhobenen prozessualen Rügen ankommt, ist daher mit der Kostenfolge der §§ 91, 344 ZPO unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile nach dem Klagebegehren zu erkennen.

gez. Dr. Poelmann            Dr. Neumann            Dr. Feller  
                                 Dr. Jung            Oskar Rudolf

