

Aktenzeichen: 4 AZR 543/03
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 3. November 2004
- 4 AZR 543/03 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 11. April 2003
- 24 Ca 20560/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 6. August 2003
- 4 Sa 1012/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vergütung bei tariflicher Arbeitsbefreiung

Gesetze:

Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal vom 31. August 1992 (MTV) § 12 Abs. 2; Vergütungstarifvertrag Nr. 38 für das Bodenpersonal vom 31. März 2000 (VTV) § 9 Abs. 4 Buchst. a, Anlage I §§ 2 und 4

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 543/03
4 Sa 1012/03
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. November 2004

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 2004 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Bott als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Rzadkowski und Seifner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten unter deren Zurückweisung im Übrigen wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. August 2003 - 4 Sa 1012/03 - aufgehoben, soweit es



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Berufung der Beklagten hinsichtlich des 107,60 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2000 sowie weiterer 171,73 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2002 übersteigenden Betrages zurückgewiesen hat.

2. Insoweit wird auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 11. April 2003 - 24 Ca 20560/02 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Der Kläger hat $\frac{7}{10}$ und die Beklagte hat $\frac{3}{10}$ der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der fortzuzahlenden Vergütung für Tage, an denen der Kläger als Mitglied der Tarifkommission für die Teilnahme an Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung erhalten hat. Dabei geht es insbesondere darum, ob dem Kläger auch der Nachtzuschlag zu zahlen ist, den er erhalten hätte, wenn er an diesen Tagen gearbeitet hätte.

Der Kläger ist bei der Beklagten in B als Flugzeugmechaniker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal vom 31. August 1992 (MTV) und der Vergütungstarifvertrag Nr. 38 für das Bodenpersonal vom 31. März 2000 (VTV) Anwendung. Der Kläger nahm als Mitglied der Tarifkommission der ÖTV (jetzt ver.di) am 29. Februar, 1. März, 10. März, 29. März und 30. März 2000 an Tarifverhandlungen teil. Die Beklagte, die ihm dafür Arbeitsbefreiung erteilt hatte, zahlte ihm für diese fünf Tage nicht die Nachtzuschläge in Höhe von 954,17 DM, die angefallen wären, wenn er schichtplanmäßig seinen Dienst versehen hätte. Außerdem brachte sie für die genannten Termine einen Betrag von 210,45 DM für 5,37 Stunden Grundarbeitszeit in Abzug, dh. für die Differenz zwischen der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitszeit und der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 7,5 Stunden.

Diese Differenzbeträge machte der Kläger mit Schreiben vom 28. Dezember 2000 und nach Ablehnung der Beklagten mit Schreiben vom 2. Oktober 2001 erneut mit Schreiben vom 4. Juni 2002 geltend. Mit seiner - nach der Rubrumsberichtigung - gegen die Beklagte gerichteten Klage verfolgt der Kläger nach der endgültigen Ablehnung seiner Forderungen diese Ansprüche weiter und mit der Klageerweiterung einen



weiteren Anspruch von 386,46 Euro für die Tage der Teilnahme an den Tarifverhandlungen am 13., 16., 27. September, 1., 21. und 22. November 2002, und zwar 137,44 Euro als Nachtzuschlag und 171,73 Euro als Differenz zwischen der Arbeitszeit gemäß Schichtplan und der vergüteten regelmäßigen Arbeitszeit. Der Kläger hat die Meinung vertreten, dass nach der eigenständigen Regelung in § 12 MTV das Lohnausfallprinzip gelten solle, dh., der Beschäftigte solle die Vergütung erhalten, die er ohne das Vorliegen eines Arbeitsbefreiungstatbestandes bekommen hätte, wenn er tatsächlich gearbeitet hätte.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn 595,47 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2000 zu zahlen;
2. an ihn weitere 386,46 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, dem Kläger stehe der geforderte Betrag nicht zu. Die Zahlung von Zuschlägen sei gem. § 13 Abs. 2 MTV nur vorgesehen, soweit deren Voraussetzungen vorlägen. § 23 MTV mache aber die Zahlung von Zeitzuschlägen von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung abhängig. Die - ausnahmsweise - Zahlung von Zuschlägen und Zulagen ohne tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung sei deshalb jeweils ausdrücklich geregelt wie in §§ 27 und 32 MTV. Da der MTV die Begriffe Grundvergütung, volle Vergütung und Vergütung enthalte, könne bei fehlenden weiteren Anhaltspunkten wie im Fall des § 12 Abs. 2 Buchst. k MTV nicht davon ausgegangen werden, dass der Begriff der Vergütung das gesamte Entgelt umfasse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Dagegen wendet sich die Beklagte mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Dem Kläger steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts für die Tage, an denen ihm wegen der



Teilnahme an den Tarifverhandlungen gem. § 12 Abs. 2 Buchst. k MTV Arbeitsbefreiung gewährt worden ist, der geltend gemachte Nachzuschlag nicht zu. Soweit das Landesarbeitsgericht dem Kläger Grundvergütung für die nach dem Schichtplan vorgesehene Grundarbeitszeit zugesprochen hat, ist die Revision unzulässig, weil die Beklagte insoweit keine Rügen erhoben hat.

I. Die Fortzahlung der Vergütung gem. § 12 Abs. 2 Buchst. k MTV umfasst entgegen den Auffassungen der Vorinstanzen nicht den vom Kläger geltend gemachten Nachzuschlag, der dem Kläger gem. § 23 Abs. 4, § 25 MTV in Verb. mit § 9 Abs. 4 Buchst. a VTV zustünde, wenn er an diesen Tagen tatsächlich gearbeitet hätte. Das ergibt die Auslegung des Manteltarifvertrages.

1. Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei 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 tariflichen 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, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, 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 (*ständige Rechtsprechung des BAG, Senat 29. August 2001 - 4 AZR 337/00 - BAGE 99, 24, 28 f. = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 174 = EzA BGB § 622 Tarifvertrag Nr. 2 mwN*).

2. Der Wortlaut der tariflichen Regelung in § 12 Abs. 2 MTV ist nicht eindeutig. Aus der Formulierung „Fortzahlung der Vergütung“ ist nicht eindeutig abzulesen, welche Bestandteile der Vergütung gem. § 13 MTV darunter fallen sollen, ob nur die Grundvergütung oder ob und ggf. in welchem Umfang auch Zulagen iS von Aufschlägen zur Grundvergütung und Zuschläge iS von Aufschlägen zu Vergütungsteilen (so die Begriffsbestimmung in § 25 MTV). Die Formulierung „Fortzahlung der Vergütung“



findet sich nicht nur in § 12 Abs. 2 MTV bei der Arbeitsbefreiung aus besonderen Gründen, sondern auch in § 12 Abs. 1 MTV bei dem Sonderurlaub aus besonderen Gründen und in § 12a MTV bei der Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Von der Fortzahlung der Vergütung spricht auch § 13 Abs. 4 Buchst. a MTV im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit, wobei nach der für diesen Fall maßgeblichen Vorschrift in § 27 MTV Krankenbezüge gewährt werden, die neben der Grundvergütung und den Zulagen auch einen Pauschalbetrag für die Zeitzuschläge für jeden Kalendertag umfassen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten lässt sich „unter systematischen Gesichtspunkten“ aus der tariflichen Verwendung der Begriffe „Vergütung“, „Grundvergütung“ und „volle Vergütung“ der Inhalt des Begriffes „Fortzahlung der Vergütung“ im Sinne des § 12 Abs. 2 MTV nicht bestimmen. In §§ 13 ff. MTV wird die Vergütung für geleistete Arbeit festgelegt. Das ergibt sich ausdrücklich aus § 13 Abs. 1 MTV, wonach der Mitarbeiter „für die von ihm geleistete Arbeit“ Anspruch auf die tarifvertraglich vereinbarte Vergütung hat. Zu dieser Vergütung gehören, wie § 13 Abs. 2 MTV ausdrücklich bestimmt, die Grundvergütung und, sofern diese Voraussetzungen vorliegen, auch die im Einzelnen benannten Aufschläge, etwa die Mehrarbeitsvergütung, die verschiedenen Zulagen und die Zuschläge, dh. die Erschwernis- und die Zeitzuschläge. Alle diese Vergütungsbestandteile sind danach die Vergütung für geleistete Arbeit. Eine Festlegung der Vergütungsbestandteile, die iSd. „Fortzahlung der Vergütung“ bei Arbeitsbefreiung, dh. bei nicht geleisteter Arbeit, zu zahlen sind, lässt sich daraus begrifflich nicht ableiten. Eine ausdrückliche Festlegung über die Bestandteile der trotz fehlender Arbeitsleistung fortzuzahlenden Vergütung, wie sie in § 27 und § 32 MTV für den Erholungsurlaub und die Arbeitsunfähigkeit erfolgt ist, findet sich für die Arbeitsbefreiung gem. § 12 Abs. 2 MTV nicht.

Der Umfang der fortzuzahlenden Vergütung gem. § 12 Abs. 2 MTV lässt sich entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht aus dem Nebeneinander der Formulierungen „gesetzlicher Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung“ und tariflicher Anspruch auf „Fortzahlung der Vergütung“ in § 12 Abs. 2 MTV bestimmen. Denn auch § 616 BGB als Grundregelung für die Vergütungspflicht bei vorübergehender Verhinderung der Dienstleistung spricht nicht ausdrücklich vom Lohnausfallprinzip, sondern davon, dass der Betroffene „des Anspruchs auf die Vergütung“ nicht verlustig werde. Somit kann aus der Formulierung „Fortzahlung der Vergütung“ nicht abgeleitet werden, dass damit schon vom Begriff her die Anwendbarkeit des Verdienstausfallprinzips ausgeschlossen sei.



3. Aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung ergibt sich aber, dass bei der Fortzahlung der Vergütung gem. § 12 Abs. 2 MTV bei Arbeitsbefreiung aus besonderen Gründen die Nachtarbeitszuschläge als Zeitzuschläge nicht zu zahlen sind.

a) Anders als bei den in der Regel monatlich zu zahlenden Zulagen wird bei den Zuschlägen in der tariflichen Regelung nachdrücklich darauf abgestellt, dass diese für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden (vgl. § 23 Abs. 1 bis 3 MTV für den Sonntags- und Feiertagszuschlag, Abs. 3a für den Vorfeiertagszuschlag, Abs. 4 für den Nachtzuschlag und Abs. 5 für den Überstundenzuschlag). Auch in den eigentlich nur die Höhe der Zuschläge bestimmenden Regelungen im Vergütungstarifvertrag (VTV) ist in § 9 jeweils ausdrücklich formuliert, dass es um die Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit geht (vgl. § 9 Abs. 2, 3, §§ 3a, 4 Buchst. a, 4 Buchst. b und 5 VTV). Das spricht dafür, dass die Fortzahlung der Vergütung gem. § 12 Abs. 2 MTV jedenfalls die Zeitzuschläge nicht umfasst.

b) Für den Ausschluss der Zeitzuschläge spricht auch, dass § 27 Abs. 2 und § 32 Abs. 2 MTV bei Erholungsurlaub bzw. Arbeitsunfähigkeit die volle Weiterzahlung der Grundvergütung und der Zulagen vorsehen. Zur Abgeltung der Zeitzuschläge wird je Kalender- bzw. Urlaubstag nur ein Pauschalbetrag gewährt, der auf der Basis der in dem vorangegangenen Kalenderjahr abgerechneten Zeitzuschläge auf Grundarbeitsstunden errechnet wird, also ohne Erschwerniszuschläge bzw. Überstundenzuschläge. Selbst in diesen Fällen gilt also nicht uneingeschränkt das Lohnausfallprinzip, nach dem die Beschäftigten so gestellt werden, wie wenn sie die in dem Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden tatsächlich abgeleistet hätten. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass in den von dem MTV geregelten Fällen des Sonderurlaubs bzw. der Arbeitsbefreiung gem. § 12 Abs. 1 und 2 MTV, die über die gesetzlichen Ansprüche gem. § 616 BGB hinausgehen, die Fortzahlung der Vergütung anders als bei Arbeitsunfähigkeit bzw. Urlaub auch die Zeitzuschläge in vollem Umfang umfassen soll.

c) Der Ausschluss der Zeitzuschläge bei Fortzahlung der Vergütung in Fällen der Arbeitsbefreiung gem. § 12 MTV ergibt sich mittelbar auch aus den vom Landesarbeitsgericht angeführten Regelungen in den §§ 2 und 4 der Anlage I zum VTV.

Darin geht es vorrangig um die Höhe der Schicht- und Nachtzulage gem. § 13 Abs. 2 Buchst. g, § 22 MTV in Verb. mit § 7 VTV. § 2 Abs. 3 der Anlage I zum VTV enthält aber, insoweit unsystematisch, auch eine Regelung über die Zahlung von Zu-



schlägen für Nacht- bzw. Sonntagsarbeit. In § 2 Abs. 1 der Anlage I zum VTV ist bestimmt, dass die Schichtzulage, deren Höhe in § 1 Abs. 2 der Anlage I zum VTV festgelegt ist, nicht nur für Arbeitstage gezahlt wird, an denen nach dem Schichtplan gearbeitet wird, sondern auch in den benannten Fällen der Nichterbringung der Arbeitsleistung, wobei die Fälle der Arbeitsunfähigkeit und des Urlaubs (§§ 27, 32 und 33 MTV), die des Sonderurlaubs und der Arbeitsbefreiung (§ 12 Abs. 1 und 2, § 12a Abs. 2 MTV) sowie die der Teilnahme an betrieblichen Lehrgängen und praktischen Schulungen aufgeführt werden. Für die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit ist in § 2 Abs. 3 der Anlage I zum VTV eine abweichende Regelung getroffen worden dahingehend, dass bei betrieblichen Lehrgängen und praktischen Schulungen die Beschäftigten so gestellt werden sollen, „als hätten sie die für diesen Tag geschuldete schichtplanmäßig vorgesehene Grundarbeitszeit erbracht“. Das kann gerade im Vergleich zu der Regelung über die Schichtzulage in § 2 Abs. 1 der Anlage I zum VTV nur so verstanden werden, dass der Zuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit nur bei betrieblichen Lehrgängen und praktischen Schulungen gezahlt werden soll, nicht aber in den anderen Fällen der Fortzahlung der Vergütung ohne Arbeitsleistung, dh. auch nicht bei der Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass gem. § 12 Abs. 2 MTV.

d) Eine weitere Bestätigung für diese Auslegung ergibt sich aus der Regelung zur Berechnung der Pauschale für die Zeitzuschläge bei Arbeitsunfähigkeit bzw. Erholungsurlaub. In § 32 Abs. 2 Buchst. a MTV ist bestimmt, dass zur Berechnung des Pauschalbetrages die Summe der in dem vorausgegangenen Kalenderjahr abgerechneten Zeitzuschläge auf Grundarbeitsstunden durch die Zahl der vom Mitarbeiter tatsächlich geleisteten Arbeitstage (einschl. Dienstreise- und Lehrgangstage) des vorausgegangenen Kalenderjahres geteilt wird. Wenn Zeitzuschläge auch bei der Fortzahlung der Vergütung ohne Arbeitsleistung gezahlt werden müssten, würde das dazu führen, dass sich der Pauschalbetrag entsprechend der Anzahl der im vorangegangenen Kalenderjahr angefallenen Arbeitstage ohne Arbeitsleistung erhöhen würde, weil die gezahlten Zeitzuschläge in die Summe der abgerechneten Zeitzuschläge als Dividend fließen würden, aber nicht in die Zahl der vom Mitarbeiter tatsächlich geleisteten Arbeitstage als Divisor. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien diese Konsequenz beabsichtigt haben.

e) Der Ausschluss der Zeitzuschläge bei der Fortzahlung der Vergütung gem. § 12 MTV ist entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts keine „den tatsächlichen Bedingungen der in § 12 Abs. 1 und 2 MTV Nr. 14 genannten Situationen ... nicht ge-



rechtwerdende Regelung“, die von den Tarifvertragsparteien offensichtlich nicht gewollt sei. Dabei verkennt das Arbeitsgericht - ebenso wie das Landesarbeitsgericht und die Parteien in anderem Zusammenhang -, dass § 12 MTV die Regelung in § 616 BGB nicht ersetzt; vielmehr ist ausdrücklich bestimmt, dass die Fortzahlung der Vergütung gewährt wird, „sofern und soweit“ kein gesetzlicher Anspruch auf Verdienstausschüttung besteht. Diese Regelung ist somit ausdrücklich in Ergänzung zu den gesetzlichen Regelungen getroffen worden. Deshalb erscheint es plausibel, dass die tarifliche Regelung in den Fällen, in denen sie über § 616 BGB hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt, die Zeitzuschläge nicht einbezieht.

II. Soweit das Landesarbeitsgericht ebenso wie das Arbeitsgericht in der Sache dem Kläger die Grundvergütung für die in dem Schichtplan vorgesehene Grundarbeitszeit an den fünf Tagen der Arbeitsbefreiung im Jahre 2000 und den fünf Tagen der Arbeitsbefreiung in dem Jahre 2002 zugesprochen hat, ist die Revision unzulässig.

1. Der Kläger hat für die jeweils fünf Tage in den Jahren 2000 und 2002, in denen er wegen der Teilnahme an Tarifverhandlungen von der Arbeit freigestellt war, nicht nur den Nachtzuschlag für die abgerechneten Stunden geltend gemacht, sondern auch die Grundvergütung für die Zeitdifferenz zwischen der in dem Schichtplan für den jeweiligen Tag festgelegten Grundarbeitszeit und der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 7,5 Stunden. Das ergibt sich aus der Klagebegründung und der dazu eingereichten Anlage 1 sowie der Klageerweiterung und der dazu eingereichten Anlage 7. Dabei geht es für das Jahr 2000 um einen Betrag von 210,45 DM (= 107,60 Euro) und für das Jahr 2002 um einen Betrag von 171,73 Euro.

2. Das Landesarbeitsgericht ebenso wie das Arbeitsgericht haben dem Kläger die Forderung zugesprochen, allerdings ohne in den Entscheidungsgründen ausdrücklich auf diese Ansprüche einzugehen. Die Beklagte hat das nicht gerügt, sondern sich auf den Angriff gegen die Zuerkennung des Nachtzuschlags als Zeitzuschlag beschränkt. Eine Rüge war aber erforderlich, weil es sich um einen selbständigen Streitgegenstand handelt. Der Anspruch auf Vergütung der Grundarbeitszeit ist auch nicht von dem Anspruch auf Gewährung des Nachtzuschlags abhängig und die von der Beklagten gegen die Zuerkennung des Nachtzuschlags vorgetragene Begründung ist für den Anspruch auf die Vergütung der Grundarbeitszeit ohne rechtliche Bedeutung. Auch der Umstand, dass die angegriffene Entscheidung keine ausdrückliche Begrün-



derung für diese von ihr zuerkannten Ansprüche enthält, befreit nicht von der Begründungspflicht.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Bott Friedrich Wolter

Rzadkowski Seifner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)