

Aktenzeichen: 4 AZR 743/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 25. Oktober 1989
- 4 AZR 743/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. September 1986
Frankfurt am Main - 10 Ca 104/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Juli 1987
Frankfurt am Main - 7 Sa 1707/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Provision und Fixum

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; MTV f. d. Hessischen
Einzelhandel v. 17. Mai 1985 § 5

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anerkennung von Provision auf Grundgehalt; tarifliches Fixum
und Grundgehalt nach Arbeitsvertrag; Provisionssockelbetrag;
begrenzte Effektivklausel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 743/87

7 Sa 1707/86 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Oktober 1989

Haust,

Urteil

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

Alsogleich, 1.000, ...
... Berufungskläger ... Revision ...
... Rechtsanwalt ... Mi ...
Frankfurt

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1989 durch den Vize-
präsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und
Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und
Pahle für Recht erkannt:



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
21. Juli 1987 - 7 Sa 1707/86 - wird auf Kosten
des Klägers 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 Kläger ist bei der Beklagten, die Radiogeschäfte be-
treibt, seit 3. Dezember 1979 als Verkäufer beschäftigt. Im
schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. November 1979
heißt es u.a.:

§ 4

Gehaltszahlung

... Der Arbeitnehmer wird in die Gehaltsgruppe des
zur Zeit gültigen Gehaltstarifvertrages für den hes-
sischen Einzelhandel eingestuft. Das monatliche Brut-
to Gehalt setzt sich zusammen aus:

Grundgehalt	DM 1.500,--
etwaige übertarifliche Zulage	+ 1 % Provision auf Eigenum- sätze (0,7 % bei Video und Color)
	+ Prämien lt. offizieller Prämienliste

Durch eine etwaige übertarifliche Zulage ist anfal-
lende Mehrarbeit abgegolten.

Übertarifliche Bezüge sind bei Tarifierhöhungen, bei
Aufrücken in ein anderes Berufs- oder Tätigkeitsjahr
oder bei Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgrup-
pe anrechenbar. Sie können im übrigen unter Einhaltung
der in § 11 vereinbarten Frist gekündigt werden.

...



§ 15

Tarifverträge und Betriebsordnung

Soweit sich aus diesem Vertrag nichts anderes ergibt, findet der Mantel- und Gehaltstarifvertrag für den Hessischen Einzelhandel in der zuletzt gültigen Fassung sowie die Betriebsordnung Anwendung. Der Arbeitnehmer erklärt, daß er von diesen Bestimmungen Kenntnis genommen hat.

...

§ 17

Vertragsänderungen

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

§ 18

Sonstige Vereinbarungen

Für die ersten drei Monate der Tätigkeit wird ein Mindestmonatsgehalt von DM 2.600,-- brutto garantiert.

Im Jahre 1981 übersandte die Beklagte dem Kläger folgende formularmäßige "Gehaltsmitteilung":

In Abstimmung mit dem Betriebsrat wurden Sie mit Wirkung vom 1. März 1981 in die Tarifgruppe II, 4. Berufsjahr eingestuft.

Entsprechend dem ab 1. März 1981 gültigen Tarifvertrag des Hessischen Einzelhandels beträgt Ihr Tarifgehalt DM 1.804,--.

Dieses Tarifeinkommen wird Ihnen garantiert.

Dieses garantierte Tarifgehalt wurde von der Beklagten nicht mit dem Grundgehalt gleichgesetzt, das im Arbeitsvertrag vereinbart war. Das vertragliche Grundgehalt von zunächst DM 1.500,-- wurde von der Beklagten wiederholt erhöht, und zwar ab 1. März



1980 auf DM 1.610,--, ab 1. März 1981 auf DM 1.670,--, ab 1. März 1982 auf DM 1.720,-- und ab 1. Juli 1983 auf DM 1.770,--. Die Gesamtbezüge des Klägers, die gemäß dem Arbeitsvertrag aus Grundgehalt, Provisionen und Prämien bestehen, lagen stets über dem Tarifgehalt. Die einschlägigen Gehaltstarifverträge für den Hessischen Einzelhandel waren bisher ausnahmslos allgemeinverbindlich.

Der derzeit noch geltende Manteltarifvertrag für den Hessischen Einzelhandel vom 17. Mai 1985 (MTV), der mit Wirkung vom 15. August 1985 für allgemeinverbindlich erklärt wurde, enthält u.a. folgende Regelung:

§ 5

Eingruppierung, Entgeltsberechnung,
Entgeltszahlung

...

6. Bezieht ein Arbeitnehmer verschiedene Arten von Vergütungen (Fixum und Provision, ausgenommen Stück- oder ähnliche Prämien), so muß das monatliche Fixum mindestens dem monatlichen Tarifgehalt/Tariflohn entsprechen.

Unter dem Datum des 8. August 1985 teilte die Beklagte dem Kläger u.a. mit:

Um in Zukunft Mißverständnisse auszuschließen, werden wir die Struktur Ihres Gehalts wie folgt aufgliedern:

1. Fixe Bezüge:

a) Grundgehalt	DM 1.770,--
b) Auf die Provision anrechenbarer Provisionssockelbetrag	DM 626,-- -----
FIXUM (= Tarifgehalt)	DM 2.396,--



2. Verkaufsprovision:

1 % für Normalware

0,7 % für Color

abzüglich Provisionssockelbetrag

d.h. ist die von Ihnen erreichte Provision höher als der als Bestandteil des Fixums gezahlte Provisionssockelbetrag, so wird Ihnen die überschüssende Spitze vergütet.

3. Prämien lt. Prämienliste.

...

Seitdem rechnet die Beklagte das Gehalt des Klägers in dieser Weise ab.

Der Kläger hat vorgetragen, nach § 5 Nr. 6 des einschlägigen Manteltarifvertrages, der bereits seit 1. Januar 1983 gelte, stehe ihm die Provision neben dem Tarifgehalt zu. Danach schulde ihm die Beklagte für die Zeit ab 1. Januar 1984 die Differenz zwischen dem vertraglichen Grundgehalt und dem jeweiligen Tarifgehalt. Für die Zeit vom 1. Januar 1984 bis 31. August 1986 habe ihm die Beklagte danach noch DM 19.362,-- zu vergüten. Die im Schreiben der Beklagten vom 8. August 1985 einseitig eingeführte Aufgliederung seines Gehalts in ein Grundgehalt und einen auf die Provision anrechenbaren Provisionssockelbetrag sei unzulässig. Die Beklagte sei auch nicht berechtigt, die Provision auf Tarif erhöhungen anzurechnen. Abgesehen davon habe ihm die Beklagte auch ab 1. April 1985 zuwenig Provision gezahlt. Damit er seinen Anspruch beziffern könne, müsse ihm die Beklagte zunächst eine ordnungsgemäße Provisionsabrechnung erteilen. Bereits jetzt stehe fest, daß ihm die Beklagte zumindest DM 3.829,75 brutto Provision nachzuzahlen habe.



Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 19.362,-- brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung (3. April 1986) zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine ordnungsgemäße Provisionsabrechnung für die Zeit ab 1. April 1985 zu erteilen,
3. festzustellen, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, einen Provisionssockelbetrag in Höhe von DM 626,-- bzw. DM 676,-- (ab 1. März 1986) auf den vertraglichen Provisionsanspruch des Klägers anzurechnen.

Soweit der Kläger mit der Klage auch den Antrag (hinsichtlich der Provisionen) gestellt hatte, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 3.829,75 brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen, hat er diesen Antrag in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht nicht gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei zu Unrecht in die Gehaltsgruppe II des einschlägigen Gehaltstarifvertrages eingruppiert worden. Seine Tätigkeit entspreche nur der Tarifgruppe I. Diese unrichtige Eingruppierung könne sie jederzeit berichtigen. § 5 Nr. 6 des Manteltarifvertrages gelte zwischen den Parteien erst aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung mit Wirkung vom 15. August 1985. Nach dem Arbeitsvertrag seien die Tarifverträge für den Hessischen Einzelhandel im übrigen nur insoweit anwendbar, als sich nicht aus dem Arbeitsvertrag etwas anderes ergebe. Nach § 4 des Arbeitsvertrages sei sie berechtigt, die übertariflichen Bezüge des Klägers einschließlich der Provisionen mit Erhöhungen



des Tarifgehaltes zu verrechnen. § 5 Nr. 6 des Manteltarifvertrages stehe einer solchen Verrechnung nicht entgegen, sondern garantiere nur ein monatliches Fixum. Dem habe sie durch ihr Schreiben vom 8. August 1985 an den Kläger Rechnung getragen.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil die Klage abgewiesen, soweit der Kläger für die Zeit bis 15. August 1985 das volle Tarifgehalt neben der Provision verlangt und eine Nachzahlung von DM 11.913,-- begehrt hat. Im übrigen hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und den Rechtsstreit hinsichtlich der Klage auf Zahlung von DM 3.829,75 brutto rückständiger Provisionen ausgesetzt.

Mit ihrer Berufung wendet sich die Beklagte gegen die Verurteilung zur Zahlung von DM 8.125,-- mit Zinsen und die von dem Arbeitsgericht getroffene Feststellung, daß sie nicht berechtigt sei, einen Provisionssockelbetrag auf den vertraglichen Provisionsanspruch des Klägers anzurechnen. Gegen die Verurteilung zur Erteilung einer Provisionsabrechnung für die Zeit ab 1. April 1985 hat sich die Beklagte nicht gewendet. Das Landesarbeitsgericht hat den Berufungsanträgen der Beklagten stattgegeben.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Zurückweisung der Berufung der Beklagten mit der Maßgabe, daß er den Feststellungsantrag nur für die Zeit ab 15. August 1985 stellt. Die Beklagte 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 ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die in der Revisionsinstanz noch anhängige Klage mit Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an den Kläger DM 8.125,-- nebst 4 % Zinsen zu zahlen. Sie ist berechtigt, einen Provisionssockelbetrag von DM 626,-- (ab 15. August 1985) und von DM 676,-- (ab 1. März 1986) monatlich auf den vertraglichen Provisionsanspruch des Klägers anzurechnen. Denn nach dem Arbeitsvertrag der Parteien steht dem Kläger kein höheres Grundgehalt und kein höherer Provisionsanspruch zu. Nach tariflichen Bestimmungen ist eine Anrechnung des von der Beklagten sogenannten Provisionssockelbetrages auf den Provisionsanspruch und eine Einbeziehung des Provisionssockelbetrages in das sogenannte Fixum nicht verboten.

Der Zahlungsantrag ist unbegründet. Ein tariflicher Anspruch auf die begehrte Zahlung besteht nicht. Im Klagezeitraum für den Zahlungsanspruch (15. August 1985 bis 31. August 1986) finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Manteltarifvertrag für den Hessischen Einzelhandel vom 17. Mai 1985 und der Gehaltstarifvertrag für den Hessischen Einzelhandel vom 17. Mai 1985 kraft Allgemeinverbindlichkeit (seit 15. August 1985) mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 5 Abs. 4, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Danach standen dem Kläger ab 1. März 1985 in der Gehaltsgruppe II, deren tatsächliche Voraussetzungen er unstreitig erfüllte, nach dem fünften Jahr der Tätigkeit ein monatliches Tarifgehalt von DM 2.396,-- und ab 1. März 1986 ein monatliches Ta-

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



rifgehalt von DM 2.446,-- zu. Diese Beträge hat die Beklagte un-
streitig an den Kläger gezahlt. Provisionen sieht der Gehaltsta-
rifvertrag nicht vor, so daß der Kläger entgegen seiner Auffas-
sung aus dem Gehaltstarifvertrag keine Ansprüche gegen die Be-
klagte herleiten kann.

Auch ein vertraglicher Anspruch auf die begehrte Vergütung
besteht nicht. Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien ist ein
Grundgehalt zuzüglich Provisionen und Prämien vereinbart. Bei dem
Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um einen Formularar-
beitsvertrag, der vom Senat grundsätzlich selbst ausgelegt werden
kann. Im vorliegenden Fall ist der Begriff "Grundgehalt" jedoch
in dem Formulararbeitsvertrag maschinenschriftlich hinzugefügt
worden und der vorgedruckte Begriff "Tarifgehalt" gestrichen. Da-
mit handelt es sich bei dem Begriff "Grundgehalt" um eine indivi-
duelle atypische Vereinbarung, deren Auslegung durch das Lan-
desarbeitsgericht vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft
werden kann. Der Senat kann die Auslegung durch das Landesar-
beitsgericht nur daraufhin überprüfen, ob Denkgesetze oder allge-
meine Erfahrungssätze verletzt worden sind oder gegen allgemeine
Auslegungsgrundsätze verstoßen wurde (BAG Urteil vom 17. Februar
1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB).

Das Landesarbeitsgericht führt aus, mit dem Begriff "Grund-
gehalt" sei offensichtlich nicht das Tarifgehalt gemeint. Das
zeige sich daran, daß die Parteien den im gedruckten Vertragstext
aufgeführten Begriff "Tarifgehalt" eigens durchgestrichen und an
seine Stelle mit Schreibmaschine den Begriff "Grundgehalt" ge-

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



setzt hätten. Damit hätten sie erkennbar zum Ausdruck gebracht, daß die Vergütung des Klägers aus einem veränderlichen Bestandteil, den Provisionen und Prämien, und einem festen Bestandteil, dem "Grundgehalt", bestehen sollte, wobei das letztere mit dem Tarifgehalt nicht identisch sein sollte. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, daß mit dem Begriff "Grundgehalt" nicht das Tarifgehalt gemeint sei, ist nicht nur rechtlich möglich, sondern sogar naheliegend. Denn wenn die Parteien des Arbeitsvertrages den vorgedruckten Begriff "Tarifgehalt" durch einen anderen Begriff (Grundgehalt) ersetzen, liegt es sehr nahe, daß dieser andere Begriff nicht mit dem Tarifgehalt gleichzusetzen ist. Verstöße gegen irgendwelche Auslegungsgrundsätze sind nicht ersichtlich. Damit steht für den Senat bindend fest, daß die Parteien mit der Vereinbarung eines Grundgehaltes nicht das jeweilige Tarifgehalt vereinbaren wollten. Daher kann der Kläger aus dem Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf das Tarifgehalt neben den vereinbarten Provisionen und Prämien herleiten. Das aus dem Arbeitsvertrag geschuldete Grundgehalt und die vereinbarten Provisionen und Prämien hat der Kläger unstreitig erhalten.

Ein Anspruch des Klägers auf das volle Tarifgehalt neben den vereinbarten Provisionen und Prämien kann auch nicht aus § 5 Nr. 6 des allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrages für den Hessischen Einzelhandel vom 17. Mai 1985 hergeleitet werden. Danach hat ein Arbeitnehmer, der verschiedene Arten von Vergütungen (Fixum und Provision, ausgenommen Stück- und ähnliche Prämien) bezieht, Anspruch darauf, daß das monatliche Fixum mindestens dem monatlichen Tarifgehalt entspricht. Anders als in dem Senatsur-

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



teil vom 29. Oktober 1986 - 4 AZR 643/85 - AP Nr. 14 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel) ist das monatliche Fixum des Klägers im vorliegenden Fall tariflich festgelegt. Denn da im Klagezeitraum auch der Gehaltstarifvertrag für den Hessischen Einzelhandel allgemeinverbindlich war, steht dem Kläger danach ein unabdingbarer Anspruch in Höhe des Tarifgehaltes von DM 2.396,-- bzw. DM 2.446,-- zu, den die Beklagte auch erfüllt hat. Dieser unabdingbare Anspruch auf das Tarifgehalt ist ein Fixum, weil es nicht unterschritten werden darf. Anhaltspunkte dafür, daß mit dem Begriff "Fixum" nur ein vertraglich vereinbartes Grundgehalt gemeint ist, sind aus dem Tarifvertrag nicht ersichtlich. Im übrigen käme die tarifliche Garantie eines vertraglichen Grundgehaltes einer unzulässigen begrenzten Effektivklausel (BAGE 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel) gleich und würde vom erkennbaren Sinn der tariflichen Regelung, dem Arbeitnehmer ein bestimmtes Mindesteinkommen (Tarifgehalt) zu sichern, nicht gefordert. Damit ist im vorliegenden Fall der Vorschrift des § 5 Nr. 6 MTV Rechnung getragen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Die Auffassung des Klägers, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, einen Teil der Provision als sogenannten anrechenbaren Provisionssockelbetrag auf das nach dem Gehaltstarifvertrag geschuldete Tarifgehalt anzurechnen, geht fehl. Nach dem Arbeitsvertrag schuldet die Beklagte nur das Grundgehalt als Fixum zuzüglich Provisionen und Prämien. Durch den allgemeinverbindlichen Gehaltstarifvertrag vom 17. Mai 1985 ist dem Kläger nunmehr ein unabdingbarer monatlicher Gehaltsanspruch in Höhe von



DM 2.396,-- bzw. DM 2.446,-- als Fixum erwachsen. Dies bedeutet, daß die Beklagte über das vereinbarte Grundgehalt hinaus einen weiteren Betrag als Fixum schuldet. Diesen Betrag hat die Beklagte als "Provisionssockelbetrag" bezeichnet. Dies ändert aber nichts daran, daß die Provisionen nach dem Arbeitsvertrag zusätzlich nur zu dem vereinbarten niedrigeren Grundgehalt zu zahlen sind. Irgendwelcher Anrechnungen auf das Tarifgehalt oder auf Provisionen bedarf es nicht. Insoweit hat die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 8. August 1985 nur der tariflichen Rechtslage Rechnung getragen, wenn sie das dem Kläger zustehende Fixum mit DM 2.396,-- beziffert. Andererseits wird auch der vertragliche Provisionsanspruch des Klägers (zusätzlich zum vertraglichen Grundgehalt) von der Beklagten voll erfüllt. Auch ohne das Schreiben der Beklagten vom 8. August 1985 wäre sie zu der Vergütungsabrechnung verpflichtet gewesen, die sie in dem Schreiben vom 8. August 1985 aufführt. Da die Beklagte somit überhaupt keine "Anrechnung" von Provisionen im Rechtssinne vorgenommen hat, entfällt auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Danach ist auch der Feststellungsantrag unbegründet, da die von der Beklagten vorgenommene sogenannte Anrechnung eines Provisionssockelbetrages auf den vertraglichen Provisionsanspruch nur in mißverständlicher Weise der bestehenden Rechtslage Rechnung trug.

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



Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann Dr. Freitag Dr. Etzel
Lehmann Pahle





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)