

Aktenzeichen: 4 AZR 77/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 1. Dezember 2004
- 4 AZR 77/04 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 28. November 2002
- 27 Ca 2593/02 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 17. September 2003
- 10 Sa 171/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Mehrarbeit eines Hausmeisters - Zulage - Anrechenbarkeit

Gesetze:

Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 28. Juni 1996 (MTV) §§ 1, 3, 11; GG Art. 3 Abs. 1; ArbZG § 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

teilweise Parallelsache - 4 AZR 69/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 77/04
10 Sa 171/03
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Dezember 2004

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 2004 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Hickler für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 17. September 2003 - 10 Sa 171/03 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung, übertarifliche Zulagen sowie einen tariflichen Zuschlag als Ausgleich für eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung.

Der Kläger trat am 1. April 1980 als Hausmeister in die Dienste der nicht tarifgebundenen G GmbH (nachfolgend: GMR), die in M den Haus- und Grundbesitz der M AG verwaltet. Das Arbeitsverhältnis ist mit der Gründung der Beklagten am 1. Januar 2000 auf diese kraft Rechtsnachfolge übergegangen. Es bestimmt sich nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 20. November 1979. In dessen § 10 Ziff. 2 ist als normale Dienstzeit die Zeit von montags bis freitags von 7.00 bis 17.00 Uhr bei einer einstündigen Mittagszeit vereinbart.

Mit Schreiben vom 19. November 1981 sowie vom 6. Dezember 1991 teilte die GMR dem Kläger jeweils mit, dass sein Lohn wegen seiner sehr zufriedenstellenden Leistungen - im letztgenannten Schreiben von 4.516,00 DM auf 4.716,00 DM zum 1. Januar 1992 - erhöht werde. Darin heißt es jeweils: „Es handelt sich hier um eine außertarifliche Lohnerhöhung, die wir als Leistungszulage ansehen.“ Das Wort Leistungszulage war in dem erstgenannten Schreiben in Anführungszeichen gesetzt. Derartige Mitteilungen erhielten auch andere bei der Beklagten beschäftigte Hausmeister.

Seit dem 1. Mai 1999 ist der Kläger Mitglied der Gewerkschaft HBV, jetzt ver.di. Die Beklagte, die außer dem Kläger zwölf weitere Hausmeister beschäftigt, gehört seit ihrer Gründung dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland an. Darüber unterrichtete sie den Kläger mit Schreiben vom 19. März 2001. In diesem ist weiter ausgeführt:

„... In Folge dessen finden die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe auf tarifgebundene Arbeitnehmer Anwendung. Diese Tarifverträge gelten auch, wenn im Arbeitsvertrag auf die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe Bezug genommen worden ist, oder die M GmbH - wie zukünftig



beabsichtigt - die Tarifverträge auf nicht gewerkschaftlich gebundene Arbeitnehmer anwendet.

...

Sollten einzelne Hausmeister übertariflich entlohnt werden, werden Tariflohnerhöhungen solange auf den übertariflichen Gehaltsbestandteil angerechnet, bis das Gehaltsniveau der tariflich bezahlten Hausmeister erreicht ist.

Ohne Tarifbindung haben Sie bisher DM 5.585,00 brutto monatlich verdient.

Durch die tarifgerechte Eingruppierung gemäß dem Manteltarifvertrag und dem Gehaltstarifvertrag für das Versicherungsgewerbe setzt sich Ihr monatliches Bruttogehalt wie folgt zusammen:

DM 5.196,00 Grundgehalt - Gehaltsgruppe V - Berufsjahr Endstufe

DM 389,00 übertariflicher Gehaltsbestandteil

DM 5.585,00 monatliches Bruttogehalt

...“

Die Zusammensetzung des Bruttoverdienstes iHv. 5.585,00 DM vor der tariflichen Eingruppierung des Klägers ist von den Parteien nicht vorgetragen.

Der Kläger ist in der Gehaltsgruppe V des Gehaltstarifvertrages für die Arbeitnehmer im privaten Versicherungsgewerbe eingruppiert. Das Tarifgehalt in der Gehaltsgruppe V - Endstufe für die Arbeitnehmer im Innendienst - betrug vom 1. Januar 2000 bis 30. April 2000 5.069,00 DM, vom 1. Mai 2000 bis 31. Mai 2001 5.169,00 DM und vom 1. Juni 2001 bis 31. Juli 2001 5.341,00 DM. Auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung vom 11. August 2000 wird das Arbeitsverhältnis seit dem 1. November 2000 als Altersteilzeitverhältnis fortgeführt. Seit Beginn der Altersteilzeit erhält der Kläger 50 % seines vorherigen Entgelts. Er bezog bis Oktober 2000 ein Bruttoentgelt iHv. 2.855,57 Euro (5.585,00 DM) und ab dem 1. November 2000 iHv. 1.428,00 Euro.

Der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 28. Juni 1996 (MTV) enthält folgende Regelungen:

„I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

...



2. Der Tarifvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden. Er unterscheidet nicht zwischen gewerblichen und angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und bezeichnet sie einheitlich als Angestellte.

...

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

...

- c) Angestellte in unternehmenseigenen, aber nicht von dem Versicherungsunternehmen als Betriebsstätte benutzten Gebäuden; dies gilt nicht für Hausmeisterinnen/Hausmeister und Angestellte im technischen Bereich (z.B. Heizungs- und Wartungspersonal, Reparaturdienst), die für das Unternehmen hauptberuflich tätig sind.

...

II. Bestimmungen für Angestellte des Innendienstes und des Außendienstes, soweit sie nicht unter Teil III fallen

§ 3 Arbeitsentgelt

1. Das Arbeitsentgelt richtet sich nach der Art der Tätigkeit.
2. Die Bezüge, deren Höhe in §§ 1, 2 und 4 Ziff. 1 des Gehaltstarifvertrages geregelt ist, sowie die Tätigkeitszulage und die Schichtzulagen nach § 11 Ziff. 5 sind Monatsbezüge. Sie entsprechen der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 11 Ziff. 1 und werden bei Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt. ...

...

§ 11 Arbeitszeit, Ausgleich für schwere Arbeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Für die Angestellten im Innendienst (ausgenommen Hausmeister und Heizer) beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38 Stunden in der Woche. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag.¹⁾

...



2. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von Ziff. 1 Abs. 1 bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit. Sie wird mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen beträgt der Zuschlag einschließlich etwaiger Zuschläge nach Ziff. 1 Abs. 3 50 % ...

...“

Zu § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV haben die Tarifvertragsparteien folgende - ursprünglich bis zum 30. Juni 1992 befristete, seit Ende 1992 unbefristet geltende - Regelung getroffen:

„Für die Arbeitszeitverkürzung ab dem 1. 7. 1990 gelten folgende Übergangsregelungen:

1. Arbeitnehmer nach Teil II des Manteltarifvertrages, für die nach § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV die tarifliche Arbeitszeitregelung nicht gilt, erhalten ab 1. 7. 1990 (als Ausgleich für die tarifliche Arbeitszeitverkürzung) einen monatlichen Zuschlag von 1,97 % ihres Tarifgehalts, wenn und solange nicht ein entsprechender Ausgleich durch Reduzierung der individuellen Arbeitsmenge oder Arbeitszeit stattgefunden hat.
2. ...“

Bis zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Wirkung zum 1. Juli 1990 hatte § 11 des Manteltarifvertrages des privaten Versicherungsgewerbes (im Folgenden: Vorgänger-MTV) auszugsweise folgenden Inhalt:

„§ 11

Arbeitszeit, Mehrarbeit, Schichtarbeit, Ausgleich für schwere Arbeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Für Arbeitnehmer im Innendienst (nicht Hausmeister und Heizer) beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 8 Stunden. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die Samstage sind arbeitsfrei.



Abweichende Regelungen können nur durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. In diesen Fällen ist in anderer Weise ein Ausgleich zu schaffen. Die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit von 40 Stunden in der Woche darf nicht überschritten werden. ...

2. ...“

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe auf Grund der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien zu § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV ein monatlicher Zuschlag auf seine Bruttovergütung iHv. 1,97 % zu. Des Weiteren habe er Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung und den tariflichen Mehrarbeitszuschlag. Seine tarifliche Arbeitszeit betrage 40 Wochenstunden. Die Begrenzung seiner wöchentlichen Arbeitszeit ergebe sich aus § 11 Ziff. 1 Abs. 2 Vorgänger-MTV; diese Grenze habe durch die Neuregelung in § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV nicht aufgehoben werden sollen. Auf Grund der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit von wöchentlich 45 Stunden leiste er jede Woche fünf Mehrarbeitsstunden. Diese seien ihm unter Berücksichtigung eines Mehrarbeitszuschlags von 25 % zu vergüten. Daraus ergebe sich ein Bruttolohn von 3.081,23 Euro (6.026,36 DM) für den Zeitraum vom 1. Januar 2000 bis zum 30. April 2000 und von 3.158,42 Euro (6.177,33 DM) für den Zeitraum vom 1. Mai 2000 bis 31. Oktober 2000. Tatsächlich habe die Beklagte monatlich nur 2.855,57 Euro brutto (5.585,00 DM brutto) geleistet. Daraus errechne sich für die Zeit von Januar 2000 bis April 2000 eine Monatsdifferenz von jeweils 225,66 Euro brutto und für Mai 2000 bis Oktober 2000 von jeweils 302,83 Euro brutto.

Ab dem 1. November 2000 bis zum 31. Mai 2001 habe er im Altersteilzeitverhältnis einen Bruttolohnanspruch iHv. 1.579,20 Euro und ab dem 1. Juni 2001 einen Bruttolohnanspruch von 1.623,53 Euro. Abzüglich der monatlichen Zahlungen von 1.428,00 Euro brutto ergebe sich eine Differenz von 151,20 Euro brutto monatlich vom 1. November 2000 bis zum 31. Mai 2001 und von monatlich 195,53 Euro brutto ab dem 1. Juni 2001.

Weiterhin stehe ihm eine monatliche Zulage iHv. 263,83 Euro brutto (516,00 DM brutto) von Januar 2000 bis zum Oktober 2000 und von 131,91 Euro brutto (258,00 DM brutto) nach Beginn der Altersteilzeit ab November 2000 zu. Die Zulage iHv. 516,00 DM folge aus der Differenz zwischen seinem tariflichen Grundlohn im Januar 2000 iHv. 5.069,00 DM und dem tatsächlich von der Beklagten geleisteten Bruttoentgelt iHv. 5.585,00 DM. Es handele sich um eine Leistungszulage, die seit Januar 2000 zusätzlich zu dem neu berechneten Tarifgehalt zu zahlen sei.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt,

an den Kläger 4.169,08 Euro brutto nebst Zinsen

aus 225,66 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. Februar 2000,
aus 451,32 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. März 2000,
aus 676,98 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. April 2000,
aus 902,64 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. Mai 2000,
aus 1.205,47 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juni 2000,
aus 1.508,30 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juli 2000,
aus 1.811,13 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. August 2000,
aus 2.113,96 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. September 2000,
aus 2.416,79 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Oktober 2000,
aus 2.719,62 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. November 2000,
aus 2.870,82 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Dezember 2000,
aus 3.022,02 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Januar 2001,
aus 3.173,22 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Februar 2001,
aus 3.324,42 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. März 2001,
aus 3.475,62 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. April 2001,
aus 3.626,82 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Mai 2001,
aus 3.778,02 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juni 2001,
aus 3.973,55 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juli 2001,
aus 4.169,08 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. August 2001 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.825,49 Euro brutto nebst Zinsen

aus 263,83 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. Februar 2000,
aus 527,66 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. März 2000,
aus 791,48 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. April 2000,
aus 1.055,31 Euro brutto in Höhe von 4 % seit 1. Mai 2000,
aus 1.319,14 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juni 2000,



aus 1.582,97 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juli 2000,
aus 1.846,80 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. August 2000,
aus 2.110,63 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. September 2000,
aus 2.374,46 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Oktober 2000,
aus 2.638,27 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. November 2000,
aus 2.770,19 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Dezember 2000,
aus 2.902,10 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Januar 2001,
aus 3.034,01 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Februar 2001,
aus 3.165,92 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. März 2001,
aus 3.297,83 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. April 2001,
aus 3.429,74 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Mai 2001,
aus 3.561,65 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juni 2001,
aus 3.693,56 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. Juli 2001,
aus 3.825,47 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz nach dem DÜG seit 1. August 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, der Kläger habe keinen Anspruch auf die Zahlung eines Zuschlags iHv. 1,97 % des Bruttogehalts auf Grund der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien zu § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV. Diese Regelung erfasse nur Arbeitnehmer, die nicht von der tariflichen Arbeitszeitverkürzung profitierten. Die Hausmeister fielen nicht unter den Anwendungsbereich der Norm, da sie auch nach § 11 Ziff. 1 Vorgänger-MTV keine tarifliche Arbeitszeit gehabt hätten. Auch wenn Hausmeister grundsätzlich unter den Anwendungsbereich der Vereinbarung zu § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV fielen, so gelte dies nicht für den Kläger. Für ihn sei mangels arbeitgeberseitiger Tarifgebundenheit vor dem 1. Januar 2000 zu keinem Zeitpunkt eine tarifvertragliche Arbeitszeitregelung maßgebend gewesen. Im Übrigen handele es sich bei der Vereinbarung um eine bloße Übergangsregelung. Ihre Anwendung setze voraus, dass für die von ihr erfassten Arbeitnehmer bereits der Vorgängertarifvertrag gegolten habe. Ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlag stehe dem Kläger ebenfalls nicht zu. Er habe keine Mehrarbeit geleistet. Seine regelmäßige Arbeitszeit richte sich nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung und betrage demnach 45 Stunden pro Woche; darüber



hinausgehend habe der Kläger nicht gearbeitet. Er könne auch keine Leistungszulage iHv. 516,00 DM beanspruchen. Die Zulage sei kein selbständiger Bestandteil der Arbeitsvergütung; eine Anrechnung auf die nachfolgenden Tariflohnerhöhungen sei statthaft.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Anspruchs auf den tariflichen Zuschlag von 1,97 % des Tarifgehalts iHv. 753,85 Euro brutto nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Dieses Urteil haben beide Parteien mit der Berufung angegriffen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Berufung des Klägers die Klage insgesamt abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf die geforderten Leistungen. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht seine Klage abgewiesen.

I. Der Kläger kann nicht die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung einschließlich des Mehrarbeitszuschlags nach § 11 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 MTV beanspruchen.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden seit März 2001 streitlos kraft konkludenter Vereinbarung die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe Anwendung. Ob diese bereits ab 1. Januar 2000 für die Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit galten (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) und noch gelten, weil ihr Arbeitsverhältnis (auch) vom betrieblichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge erfasst ist, kann dahinstehen. Denn die Klage ist auch bei unterstellter Geltung der Tarifverträge im gesamten streitigen Anspruchszeitraum unbegründet.

2. Mehrarbeit ist nach § 11 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 MTV die über die regelmäßige Arbeitszeit iSv. § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit. Der Kläger hat keine Mehrarbeit iSv. § 11 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 MTV geleistet.

a) Für den Kläger ist eine tarifliche Arbeitszeit nicht geregelt.



aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. zB *Senat 26. November 2003 - 4 ABR 54/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 186 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 128, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 b aa der Gründe; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 429/01 - BAGE 103, 131 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 181 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 126, zu B II 1 der Gründe).*

bb) Die in § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV genannte regelmäßige Arbeitszeit von 38 Wochenstunden gilt auf Grund des Klammerzusatzes nach dem eindeutigen Wortlaut nicht für Hausmeister. Der Kläger kann wegen der Überschreitung der in § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV genannten Arbeitszeit keine Zahlungsansprüche nach § 11 Ziff. 2 Abs. 1 MTV herleiten. Die Tarifvertragsparteien haben für Hausmeister gerade keine wöchentliche Arbeitszeit tarifvertraglich festgelegt, bei deren Überschreitung ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung und -zuschlag begründet werden würde.

cc) Eine tarifvertragliche Festlegung der Arbeitszeit der Hausmeister auf 40 Stunden pro Woche lässt sich auch nicht mittelbar aus § 11 Ziff. 1 Abs. 2 Vorgänger-MTV herleiten. § 11 Ziff. 1 Abs. 2 Vorgänger-MTV betraf Regelungen, durch die von § 11 Ziff. 1 Abs. 1 Vorgänger-MTV abgewichen werden sollte. § 11 Ziff. 1 Abs. 2 Vorgänger-MTV bezog sich nach der Systematik der Norm also auf deren Abs. 1. Deswegen kann sich die in § 11 Ziff. 1 Abs. 2 Vorgänger-MTV statuierte Höchstarbeitszeit auch nur auf Arbeitnehmer beziehen, die bereits von § 11 Ziff. 1 Abs. 1 Vor-



gänger-MTV erfasst wurden. Hausmeister wurden aber auf Grund des Klammerzusatzes schon von § 11 Ziff. 1 Abs. 1 Vorgänger-MTV nicht erfasst.

dd) Entgegen der Ansicht des Klägers lässt sich auch aus § 3 Ziff. 2 MTV eine tarifliche Festlegung des Arbeitszeitvolumens der Hausmeister nicht entnehmen. Nach § 3 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 MTV sind die der Höhe nach in §§ 1, 2 und 4 Ziff. 1 des Gehaltstarifvertrages geregelten Bezüge sowie die Tätigkeits- und die Schichtzulage Monatsbezüge. Sie entsprechen nach § 3 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 MTV der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 11 Ziff. 1 MTV und werden bei Teilzeitbeschäftigten anteilig gezahlt. Hausmeister haben aber wegen ihrer ausdrücklichen Herausnahme aus § 11 Ziff. 1 MTV gar keine tarifliche Arbeitszeit. Das im Grundsatz in § 3 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 MTV angelegte Verhältnis zwischen Gehalt und Arbeitszeit betrifft nicht die Hausmeister. Für diese haben die Tarifvertragsparteien ein entsprechendes Verhältnis auch nicht ausdrücklich angeordnet. Zwar handele es sich nach § 3 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 MTV auch bei dem Gehalt der Hausmeister um Monatsbezüge. Damit ist aber keine Festlegung hinsichtlich der tariflichen Arbeitszeit getroffen. Die Festlegung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erfolgt allein in § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV. Dieser nimmt die Hausmeister nach seinem eindeutigen Wortlaut von seinem Regelungsbereich aber aus.

ee) Die Herausnahme der Hausmeister aus dem Regelungsbereich des § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Die Nichtregelung der Arbeitszeit der Hausmeister durch die Tarifvertragsparteien ist sachlich gerechtfertigt. Hausmeister haben Arbeiten zu verrichten, die vielfach vor Beginn der für die anderen Arbeitnehmer geltenden täglichen Arbeitszeit und nach deren Beendigung ausgeführt werden müssen. Auch ist eine starre Arbeitszeitregelung bei dieser Gruppe von Arbeitnehmern deshalb nicht angebracht, weil sich die Arbeitszeit nicht exakt vorbestimmen lässt, sondern von den jeweiligen Notwendigkeiten abhängt (*Seifert Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe Stand Januar 2003 § 11 Rn. 4*).

b) Eine Festlegung der Arbeitszeit der Hausmeister der Beklagten durch Betriebsvereinbarung ist nicht ersichtlich.

c) Die Arbeitszeit des Klägers richtet sich ausschließlich nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Diese ist mit § 3 Satz 1 ArbZG vereinbar. Mehrarbeit hat der Kläger nicht geleistet.



Mehrarbeit iSv. § 11 Ziff. 2 Abs. 1 MTV läge nur vor, wenn der Kläger über seine arbeitsvertraglich bestimmte Arbeitszeit hinaus angeordnete Arbeit geleistet hätte. Zwar definiert § 11 Ziff. 2 Abs. 1 MTV Mehrarbeit als die über die in § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV tarifvertraglich bzw. durch Betriebsvereinbarung festgelegte Arbeitszeit geleistete und angeordnete Arbeit. Für diejenigen Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV ausgenommen worden sind, ergibt sich die regelmäßige Arbeitszeit demgegenüber aber aus dem Arbeitsvertrag. Mehrarbeit iSv. § 11 Ziff. 2 Abs. 1 MTV kann für diese Arbeitnehmer nur die über die arbeitsvertraglich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit sein.

aa) Nach § 10 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages beträgt die Arbeitszeit des Klägers von montags bis freitags jeweils neun Stunden. Der Kläger macht nicht geltend, auf Anordnung der Beklagten über diese Arbeitszeit hinaus Arbeitsleistung erbracht zu haben.

bb) Die Vereinbarung einer täglichen Arbeitszeit von neun Stunden verstößt nicht gegen § 3 ArbZG. Das übersteigt die nach § 3 Satz 1 ArbZG zulässige werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden. Dennoch ist die Arbeitszeitregelung nach § 3 Satz 2 ArbZG zulässig, da auf Grund des freien Samstags im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Ob die Erbringung einer Arbeitsleistung über den nach § 3 ArbZG zulässigen Zeitrahmen hinaus überhaupt Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers begründet (*ablehnend BAG 28. Januar 2004 - 5 AZR 503/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: DRK Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 1*), kann deswegen offen bleiben.

II. Dem Kläger steht eine anrechnungsfeste Zulage zum jeweiligen Tariflohn iHv. 263,83 Euro brutto (516,00 DM brutto) von Januar 2000 bis zum Oktober 2000 und von 131,91 Euro brutto (258,00 DM brutto) nach Beginn der Altersteilzeit ab November 2000 nicht zu. Die Beklagte konnte die übertarifliche Zulage auf die zum 1. Mai 2001 und zum 1. Juni 2002 erfolgten Tarifgehaltserhöhungen anrechnen.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber grundsätzlich übertarifliche Zulagen auf eine Tarifierhöhung anrechnen, sofern dem Arbeitnehmer die Zulage nicht vertraglich als selbständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt war (*21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 118 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 41, zu A II 1 a der Gründe; 25. Juni 2002 - 3 AZR 167/01 - AP TVG § 4 Übertariff. Lohn u. Tariflohnerhöhung Nr. 36 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 38, zu II 1 der Gründe;*



31. Oktober 1995 - 1 AZR 276/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 80 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 54, zu II 1 der Gründe; 22. September 1992 - 1 AZR 405/90 - BAGE 71, 180 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 55 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 35, zu I 1 der Gründe). Eine Vereinbarung darüber, dass die Zulage auch nach einer Tarifierhöhung als selbständiger Lohnbestandteil weiter gezahlt werden soll, kann nicht nur ausdrücklich geschlossen werden, sondern sich auch aus den besonderen Umständen bei den Vertragsverhandlungen, aus dem Zweck der Zulage - zum Beispiel Ausgleich besonderer Leistungen oder Erschwernisse - oder aus einer betrieblichen Übung ergeben. Allein in der tatsächlichen Zahlung liegt noch keine vertragliche Abrede, die Zulage solle auch nach einer Tariflohnerhöhung als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn gezahlt werden. Dies gilt auch, wenn die Zulage über einen längeren Zeitraum vorbehaltlos gezahlt und nicht mit Tariflohnerhöhungen verrechnet worden ist (22. September 1992 - 1 AZR 405/90 - aaO; 31. Oktober 1995 - 1 AZR 276/95 - aaO).

2. Nach diesen Grundsätzen ist dem Kläger eine anrechnungsfeste Zulage nicht zugesagt worden.

Eine entsprechende Zusage folgt nicht aus den Schreiben der GMR vom 19. November 1981 sowie vom 6. Dezember 1991 her. Bei diesen handelt es sich, auch wenn weitere Arbeitnehmer der GMR gleichlautende Schreiben erhielten, nicht um typisierte Willenserklärungen, so dass deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nur daraufhin zu überprüfen ist, ob diese gegen allgemein anerkannte Auslegungsregeln, Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt, wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (vgl. zB BAG 24. September 2003 - 10 AZR 640/02 - AP InsO § 47 Nr. 1 = EzA InsO § 47 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 3 a der Gründe; 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - BAGE 100, 204 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 230 = EzA BGB § 620 Nr. 185, zu II 1 a der Gründe; 26. Juli 1995 - 5 AZR 216/94 - AP BGB § 157 Nr. 7 = EzA BGB § 133 Nr. 19, zu II 2 b der Gründe). Derartige Verstöße liegen nicht vor. Vielmehr ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nahe liegend.

a) Die Zusage einer anrechnungsfesten Zulage ergibt sich nicht unmittelbar aus den vorgenannten Schreiben der GMR. Diese betreffen nicht das von der Beklagten bei Beginn der - unterstellten - beiderseitigen Tarifgebundenheit am 1. Januar 2000 gezahlte Bruttogehalt iHv. 2.855,57 Euro (5.585,00 DM). Mit Schreiben vom



6. Dezember 1991 wurde dem Kläger die Erhöhung seines „monatlichen Bruttolohns“ von 4.516,00 DM auf 4.716,00 DM zum 1. Januar 1992 mitgeteilt. Wie sich das Monatsentgelt des Klägers danach von dem letztgenannten Betrag auf das am 1. Januar 2000 gezahlte Monatsentgelt von 5.585,00 DM brutto weiterentwickelt hat, ist vom Kläger nicht vorgetragen. Damit ist schon offen, ob er zu diesem Zeitpunkt überhaupt noch die ihm mit den Schreiben vom 19. November 1981 und 6. Dezember 1991 zugebilligten Lohnerhöhungen in Form von „Leistungszulagen“ erhalten hat.

b) Auch soweit dies zuträfe und die GMR die Lohnerhöhung des Klägers auf letztendlich 5.585,00 DM brutto mit gleichlautenden Schreiben vorgenommen hätte, ergäbe sich hieraus keine Zusage eines selbständigen Lohnbestandteils. Die Bezeichnung der Lohnerhöhung als „Leistungszulage“ kann nicht dahin verstanden werden, dass dem Kläger eine von Tarifloohnerhöhungen unabhängige Zulage gewährt werden sollte. Es ist nicht ersichtlich, dass er besondere Leistungen erbracht oder zusätzliche Aufgaben übernommen hat, die zusätzlich vergütet werden sollen. Insoweit brachte die GMR lediglich zum Ausdruck, dass sie mit der Leistung des Klägers allgemein zufrieden war und deswegen seinen Lohn erhöhte. Dass es sich nicht um eine echte Leistungszulage handeln soll, hat die GMR auch durch das Setzen der Anführungszeichen im Schreiben vom 19. November 1981 kenntlich gemacht. Das Setzen eines Wortes in Anführungszeichen hat in der Regel den Sinn, deutlich zu machen, dass der Erklärende den Begriff nicht in dem eigentlichen, engen Wortsinn verstanden wissen will. Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass die GMR in dem Schreiben vom 6. Dezember 1991 das Wort „Leistungszulage“ nicht noch einmal in Anführungszeichen gesetzt hat. Anhaltspunkte dafür, dass die GMR hierdurch trotz ansonsten gleichen Wortlauts den Rechtscharakter der Zahlung ändern wollte, sind nicht ersichtlich. Hinzu kommt, dass die GMR zum Zeitpunkt der Lohnerhöhungen nicht tarifgebunden war. Daher kann nicht angenommen werden, sie habe den einheitlich ausgewiesenen Lohn in einen fiktiven Tariflohn und eine Leistungszulage aufspalten wollen. Zudem ist auch die Ausweisung des Lohns in einer Summe regelmäßig ein deutliches Anzeichen dafür, dass kein anrechnungsfester übertariflicher Lohnbestandteil vereinbart werden sollte (*BAG 22. September 1992 - 1 AZR 405/90 - BAGE 71, 180 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 55 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 35, zu I 2 a der Gründe; Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 208*). Die Aufspaltung in Grundgehalt und übertariflichen Gehaltsbestandteil erfolgte erstmals seitens der Beklagten mit Schreiben vom 19. März 2001. In demselben Schreiben hat die Beklagte aber ausdrücklich klar gestellt, dass Tarifloohnerhöhungen auf übertarifliche Gehaltsbestandteile



angerechnet werden. Schließlich bestätigt die Aussage des Zeugen Dr. L., dass die GMR keine echte Leistungszulage gewährt hat. Der Zeuge hat ausgesagt, die Lohnerhöhungen seien in Anlehnung an die Tariflohnerhöhungen der M vorgenommen worden. Dadurch sollten die „normalen“ Tariflohnerhöhungen weitergegeben werden. Weiterhin hat der Zeuge bekundet, die Bezeichnung „Leistungszulage“ sei „untechnisch gemeint“ gewesen. Damit habe die Zufriedenheit mit den Hausmeistern ausgedrückt werden sollen.

3. Die Beklagte konnte dementsprechend die übertarifliche Zulage auf die Tariflohnerhöhungen anrechnen. Der Effektivlohn des Klägers verblieb auch nach der Erhöhung des Tariflohns zum 1. Mai 2000 bei 2.855,57 Euro bzw. zum 1. Juni 2001 bei 1.428,00 Euro brutto.

III. Die Klage ist auch unbegründet, soweit der Kläger den tariflichen Zuschlag zum Ausgleich einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung nach Ziff. 1 der Zusatzvereinbarung der Tarifvertragsparteien zu § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV begehrt. Es kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass dieser Anspruch entstanden ist. Denn der Anspruch ist gem. § 362 Abs. 1 BGB erloschen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass mit dem übertariflichen Gehalt des Klägers alle etwaigen tariflichen Zulagen abgegolten sein sollten. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Zwar ist die Beklagte der Auffassung, die Anspruchsvoraussetzungen für den tariflichen Zuschlag seien schon nicht erfüllt. Der Wille des Arbeitgebers geht aber regelmäßig dahin, durch die Gewährung einer außertariflichen Zulage auch alle etwaig geschuldeten Gehaltsbestandteile abzudecken (vgl. Senat 18. Juli 1990 - 4 AZR 281/89 - AP BGB § 611 Musiker Nr. 28). Dies schließt auch zwischen den Arbeitsvertragsparteien streitige Gehaltsbestandteile mit ein.

2. Das Tarifgehalt des Klägers betrug ohne Berücksichtigung des Zuschlags iHv. 1,97 % vom 1. Januar 2000 bis 30. April 2000 5.069,00 DM, vom 1. Mai 2000 bis 31. Mai 2001 5.169,00 DM und vom 1. Juni 2001 bis 31. Juli 2001 5.341,00 DM, wobei seit dem 1. November 2000 auf Grund der Altersteilzeit nur der hälftige Betrag geschuldet war. Hierzu waren weder Mehrarbeitsvergütung und -zuschlag zu addieren noch bestand ein selbständiger Entgeltbestandteil, der gegenüber der Tarifgehaltserhöhung anrechnungsfest war. Das von der Beklagten geleistete Bruttoeinkommen des Klägers betrug bis Oktober 2000 2.855,57 Euro (5.585,00 DM) und ab dem



1. November 2000 1.428,00 Euro. Die Differenz zwischen dem Tarifgehalt ohne Berücksichtigung des Zuschlags und dem tatsächlichen Bruttogehalt war im gesamten entscheidungserheblichen Zeitraum größer als die sich aus 1,97 % des jeweiligen Tarifgehalts ergebende Summe (dies sind 105,22 DM bei dem Tarifgehalt von 5.341,00 DM). Durch die Gewährung des übertariflichen Gehalts hätte die Beklagte den etwaigen Anspruch auf den Zuschlag von 1,97 % des Tarifgehalts in voller Höhe erfüllt.

Schmidt Wolter Bott

Valentien Hickler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)