

Aktenzeichen: 5 AZR 114/84

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 6. März 1985

- 5 AZR 114/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 1. Juni 1983

Berlin

- 35 Ca 130/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. November 1983

Berlin

- 5 Sa 96/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung des Weihnachtsgeldes

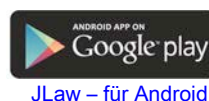
Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer des Kuratoriums für Heimdialyse e.V. vom 28. September 1981 § 16 Ziff. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 114/84

5 Sa 96/83 Berlin

Verkündet am
6. März 1985

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

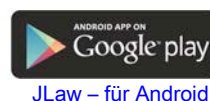
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und

Dr. Sc.  für Recht erkannt:

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



-2-

1. Die Revision der Klägerin gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin
vom 30. November 1983 - 5 Sa 96/83 -
wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision
zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob ein der Klägerin für den Dienst zu ungünstigen Zeiten gewährter Zuschlag zum Grundgehalt bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes nach § 16 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer des Kuratoriums für Heimdialyse e. V. vom 28. September 1981 zu berücksichtigen ist.

Die Klägerin ist seit dem 1. Januar 1981 im Berliner Heimdialyse-Zentrum des Beklagten als Krankenschwester beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Vereinbarung der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer des Kuratoriums für Heimdialyse e. V. vom 28. September 1981 (im folgenden kurz MTV) Anwendung. Dieser hat, soweit es hier interessiert, folgenden Wortlaut:

"§ 10

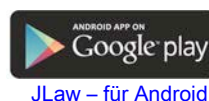
Arbeitszeit

.....

7. Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Ar-



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



-3-

beitsbefreiung auszugleichen, wenn es die betrieblichen Belange gestatten. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch Dienstpläne geregelt. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichene Überstunde nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der Zuschlag für Überstunden (§ 13) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 13) gezahlt.

.....

§ 12

.....

5. Für die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit von mindestens 4 Wochen, wird mit Beginn des Kalendermonats, in den das Ende dieser Frist nach Beginn der höherwertigen Tätigkeit fällt, eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages der bisherigen Vergütungsgruppe und des Betrages, der bei einer Höhergruppierung zu zahlen wäre, gewährt. Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die höherwertige Tätigkeit beendet wird.

.....

§ 13

Überstundenvergütung, Zuschläge und Dienst zu ungünstigen Zeiten

1. Die Barabgeltung von Überstunden beträgt je Überstunde 1/173 des Stufengehaltes. Folgende Überstundenzuschläge werden gezahlt:
 - a) Mehrarbeit an Werktagen außer Samstagen 25 %
 - b) Mehrarbeit an Samstagen 50 %
 2. Bei Freizeitgewährung für geleistete Überstunden ist der jeweilige Überstundenzuschlag auszuzahlen.
-
4. Jeder Arbeitnehmer erhält neben seinen Bezügen einen Zuschlag für Dienste zu ungünstigen Zeiten. Sie betragen:

.....

- e) für Arbeiten in Zweierwechselschicht 75 DM
je Monat

.....



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-4-

5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur ein, und zwar der höchste Zuschlag gezahlt, ausgenommen Zuschläge nach Ziff. 4 c, d, e, die zusätzlich gezahlt werden.

.....

§ 15

Krankenbezüge

.....

4. Die Gehaltsfortzahlung des Arbeitnehmers errechnet sich wie folgt:
Durchschnittliches Entgelt der letzten abgerechneten 3 Monate einschließlich Mehrarbeitsvergütung in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen und Zuschläge, jedoch ohne Zuschüsse und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen.

.....

§ 16

.....

3. Arbeitnehmer erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 100 % des für den Monat November maßgeblichen Tarifgehalts zzgl. regelmäßig wiederkehrender Zulagen.

....."

Die Klägerin arbeitet in einer Zweier-Wechselschicht und erhält dementsprechend neben ihrem regelmäßigen Gehalt gemäß § 13 Ziff. 4 e MTV einen Zuschlag für Dienste zu ungünstigen Zeiten in Höhe von 75,-- DM brutto monatlich.

Der Beklagte berücksichtigte diesen Betrag bei der Berechnung des tariflichen Weihnachtsgeldes der Klägerin für das Jahr 1982 nicht. Die Klägerin hat diesen Betrag mit Schreiben vom 18. Januar 1983 schriftlich gegenüber dem Beklagten geltend gemacht, der Beklagte lehnte seine Zahlung mit Schreiben vom 28. Januar 1983 ab.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mit der am 8. April 1983 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin begehrt, diesen Zuschlag bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes zu berücksichtigen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Zuschlag für Dienste zu ungünstigen Zeiten nach § 13 Ziff. 4 e MTV sei im Sinne von § 16 Ziff. 3 MTV als regelmäßig wiederkehrende Zulage anzusehen. Der Wortlaut des § 16 Ziff. 3 MTV stehe dem nicht entgegen. Die Unterscheidung zwischen Zuschlägen und Zulagen in § 13 und § 16 MTV sei lediglich eine redaktionelle Ungenauigkeit. Auch im allgemeinen Sprachgebrauch werde nicht zwischen Zulage und Zuschlag unterschieden.

Die Klägerin hat beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, an sie
75,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf
den sich hieraus ergebenden Nettobetrag
seit dem 29. April 1983 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, aus dem Wortlaut des § 16 Ziff. 3 MTV ergebe sich, daß der gemäß § 13 Ziff. 4 e MTV zu zahlende Zuschlag bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht zu berücksichtigen sei. Im System des MTV sei ebenso wie im BAT regelmäßig zwischen Zulagen und Zuschlägen unterschieden worden. Auch der allgemeine Sprachgebrauch unterscheide diese beiden Zusatzleistungen. Die Auslegung nach dem Wortlaut führe zu einem eindeutigen Ergebnis, das durch eine Auslegung nach dem Sinn und Zweck der Norm nicht in das Gegenteil verkehrt werden könne.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Der Klägerin steht kein Anspruch auf Zahlung weiterer 75,-- DM als Weihnachtsgeld nach § 16 Ziff. 3 MTV zu.

I. Nach § 16 Ziff. 3 MTV erhalten die Arbeitnehmer des Beklagten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 100 % des für den Monat November maßgeblichen Tarifgehalts zuzüglich regelmäßig wiederkehrender Zulagen.

Die Klägerin erhält für die Arbeit in Zweier-Wechselschicht im Monat November 1982 einen Zuschlag in Höhe von 75,-- DM nach § 13 Ziff. 4 e MTV. Diesen Betrag kann sie als Weihnachtsgeld nur dann verlangen, wenn dieser "Zuschlag" als "Zulage" im Sinne von § 16 Ziff. 3 MTV anzusehen ist. Im Gegensatz zur Auffassung der Revision ergibt die Auslegung der Vorschrift des § 16 Ziff. 3 MTV jedoch keinen Anspruch für die Klägerin. Im einzelnen ergibt sich dies aus folgendem:

1. Bei der Auslegung von Tarifverträgen ist ebenso wie bei Gesetzen von dem Wortlaut der Vorschrift auszugehen. Der Wille der Tarifvertragsparteien ist nur insoweit von Bedeutung, wie er im Tarifvertrag einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Ergänzend



ist auf den Gesamtzusammenhang der tariflichen Vorschriften abzustellen (BAG Urteil vom 5. November 1980 - 5 AZR 481/78 - AP Nr. 126 zu § 1 TVG Auslegung, zu I 1 der Gründe m. w. N.; BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).

2. Die Tarifvertragsparteien des MTV haben die Begriffe "Zulage" und "Zuschlag" an verschiedenen Stellen des MTV gebraucht.

a) Nach § 10 Ziff. 7 Satz 3 MTV werden für die Zeit, in der die Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten **Z u l a g e n** fortgezahlt. Nach § 10 Ziff. 7 Satz 4 MTV wird für jede ausgeglichene Überstunde nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der **Z u s c h l a g** für Überstunden nach § 13 Ziff. 2 MTV gezahlt.

b) Nach § 12 Ziff. 5 Satz 1 MTV erhält der Arbeitnehmer für die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit unter bestimmten weiteren Voraussetzungen eine persönliche **Z u l a g e**, die mit dem Ablauf des Kalendermonats entfällt, in dem die höherwertige Tätigkeit beendet wird.

c) Nach § 13 Ziff. 1 und 2 MTV werden für Überstunden bestimmte **Z u s c h l ä g e** gezahlt. Nach § 13 Ziff. 4 MTV erhalten Arbeitnehmer neben den Bezügen einen **Z u s c h l a g** für Dienste zu ungünstigen Zeiten in unterschiedlicher Höhe. In § 13 Ziff. 5 MTV ist das Zusammentreffen mehrerer Zuschläge geregelt.



d) In § 15 MTV, der sich mit der Zahlung und Berechnung der Krankenbezüge befaßt, ist in Ziff. 4 festgelegt, daß sich die Gehaltsfortzahlung des Arbeitnehmers nach dem durchschnittlichen Entgelt der letzten abgerechneten drei Monate einschließlich Mehrarbeitsvergütung in dem betreffenden Zeitraum und einschließlich aller **Z u l a g e n** und **Z u s c h l ä g e** bemißt.

e) Schließlich ist in § 16 Ziff. 3 MTV das Weihnachtsgeld nach dem für den Monat November maßgeblichen Tarifgehalt zuzüglich regelmäßig wiederkehrender **Z u l a g e n** zu berechnen.

3.a) Diese Zusammenstellung der Vorschriften des MTV, in denen die Begriffe "Zulage" und/oder "Zuschlag" verwendet werden, zeigt, daß die Tarifvertragsparteien beide Begriffe nicht etwa synonym verwendet haben, sondern als unterschiedliche Begriffe zur Bezeichnung jeweils unterschiedlicher Zusatzleistungen. Besonders deutlich wird dies an der Regelung des § 15 Ziff. 4 MTV, wo beide Begriffe nebeneinander als Bezeichnung verschiedener zusätzlicher Vergütungen gebraucht werden. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien mit der Wendung "einschließlich aller Zulagen und Zuschläge" die gleiche Zusatzvergütung doppelt bezeichnen wollten.

b) Dies zeigt, daß die Verwendung des Begriffs "Zuschlag" in § 13 Ziff. 4 MTV einerseits, des Begriffs "Zulage" in § 16 Ziff. 3 MTV andererseits bei einer Auslegung nach dem Wortlaut dieser Vorschriften nicht dazu führen kann, unter den Begriff



"Zulagen" in § 16 Ziff. 3 MTV auch "Zuschläge" nach § 13 Ziff. 4 e MTV zu subsumieren.

II. Die zusätzliche Forderung der Klägerin läßt sich auch nicht mit einer Auslegung des § 16 Ziff. 3 MTV unter besonderer Berücksichtigung von Sinn und Zweck der tariflichen Sonderzahlung (vgl. BAG Urteil vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - AP Nr. 92 zu § 611 BGB Gratifikation) begründen.

1. Zahlungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses haben grundsätzlich Entgeltcharakter, wobei mit Sonderzahlungen der vorliegenden Art allerdings verschiedene Zwecke verfolgt werden können. So kann mit einer Sonderzahlung im Bezugsjahr geleistete Arbeit vergütet oder ein Entgelt für in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue geleistet werden. Die Sonderzahlung kann aber auch nur Anreiz für künftige Betriebstreue sein.

2. Aus allen diesen Zwecken, die einzeln, aber auch gemeinsam mit einer Sonderzahlung verfolgt werden können, läßt sich jedoch kein Schluß auf die genaue Höhe der Sonderzahlung ziehen. Zu Unrecht meint die Revision, die Tarifvertragsparteien wollten zu Weihnachten nicht nur das regelmäßige Tarifgehalt als Weihnachtsgeld gewähren, sondern auch alle regelmäßig wiederkehrenden Zusatzleistungen, so, als hätte das Jahr nicht 12, sondern 13 Monate. Dieser angebliche Wille der Tarifvertragsparteien hat jedenfalls in dem MTV keinen Niederschlag gefunden. Weder die Überschrift des § 16 MTV "Sonderzahlungen" noch § 16 Ziff. 3 MTV geben hierfür einen Anhaltspunkt. Das Gegenteil ergibt sich



vielmehr aus § 16 Ziff. 4 und 5 MTV. Nach diesen Vorschriften besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld nur dann, wenn sich der Arbeitnehmer über den Zahltag des Novembergehalts, also den 15. November (§ 14 Ziff. 1 MTV), hinaus bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten befindet und ein anteiliger Anspruch auf Weihnachtsgeld bei vorzeitigem Ausscheiden nur dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer länger als drei Jahre bei dem Beklagten beschäftigt war.

Aus der Rechtsprechung des Senats sind auch viele Fälle bekannt, in denen noch nicht einmal das volle regelmäßige monatliche Tarifgehalt als Weihnachtsgeld gezahlt wird (vgl. z. B. den Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe).

3. Schließlich spricht auch nicht die von der Revision angeführte Tatsache gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, daß außer in den Fällen des § 12 Ziff. 5 MTV keine "Zulagen" gewährt werden, während in § 16 Ziff. 3 MTV von "Tarifgehalt zzgl. regelmäßig wiederkehrender Zulagen" die Rede ist. Hierzu hat der Beklagte schon zutreffend darauf hingewiesen, daß die Verwendung des Plurals in § 16 Ziff. 3 MTV schon deshalb erforderlich war, um zusammen mit dem Merkmal "regelmäßig" eine Abgrenzung zu einer nur einmalig im November gezahlten Zulage zu schaffen.

Dr. Thomas
Polcyn

Michels-Holl
Dr. Schönherr

Schneider



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

