

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

25. Nov 1965

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; MTV für die Belegschaftsmitglieder der GEG und deren Tochtergesellschaften im Bundesgebiet vom 4. Januar 1962 § 15

Leitsatz: Bestimmt ein Tarifvertrag ohne nähere Regelung, daß Arbeitsjubilare als Anerkennung für langjährige Mitarbeit am Jubiläumstag Zuwendungen in Höhe von einem oder mehreren Monatsgehältern bzw. Monatslöhnen erhalten, so ist im Zweifelsfalle anzunehmen, daß für den Begriff des Monatsgehalts bzw. Monatslohnes das Arbeitsentgelt maßgeblich ist, das zur Zeit des Jubiläums in der für das Arbeitsverhältnis geltenden Normalarbeitszeit erzielt worden ist.

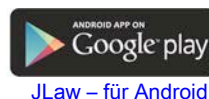
Aktenzeichen: 5 AZR 372/65

Urteil des BAG vom 25. November 1965

LAG Düsseldorf



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



5 AZR 372/65

5 Sa 201/65 Düsseldorf

Verkündet
am 25. November 1965

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Meck und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

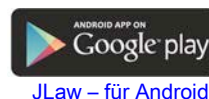
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Juni 1965 – 6 Sa 201/65 – wird zurückgewiesen.
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger ist seit 40 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Er erhält einen Stundenlohn von 3,60 DM. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag zwischen der GEG Deutscher Konsumgenossenschaften mbH und verschiedenen Industriegewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (MTV) vom 4. Januar 1962 Anwendung. § 15 dieses Manteltarifvertrages lautet:

"Anerkennung für langjährige Mitarbeit.

Jubilare erhalten als Anerkennung für langjährige Mitarbeit nach einer ununterbrochenen Beschäftigung bei der GEG

von 25 Jahren 1 Monatsgehalt	bzw. Monatslohn, mindestens 500 DM;
von 40 Jahren 2 Monatsgehälter	bzw. Monatslöhne, mindestens 1000 DM;
von 50 Jahren 3 Monatsgehälter	bzw. Monatslöhne, mindestens 1500 DM.

Der Tag nach dem Jubiläum ist arbeitsfrei."

Die Beklagte hat dem Kläger zu seinem 40-jährigen Dienstjubiläum zwei Monatslöhne auf der Basis der monatlichen Normalarbeitszeit von 184 Stunden und dem Tarifstundenlohn von 3,60 DM gewährt. Insgesamt hat die Beklagte dem Kläger 1.325,-- DM gezahlt.

Der Kläger ist der Auffassung, daß bei der Berechnung des Monatslohnes auch die regelmäßig angefallenen Überstunden mit zu berücksichtigen seien. Für die letzten drei Monate vor dem Jubiläum (17. September 1964) errechnet er einen Durchschnittssatz von 21 1/3 Überstunden und leitet daraus - in rechnerisch unstreitiger Höhe - einen um 191,98 DM höheren Betrag des Monatslohnes her. Demgemäß hat er beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 191,98 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet, daß sie bei Jubiläen bisher allen



Jubilaren ohne Beanstandung nur den Normallohn, der sich aus der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit ergebe, gezahlt habe. Sie bestreitet an sich nicht, daß der Kläger in der Zeit vor seinem Jubiläum Überstunden geleistet habe, da er in der sog. Postabfertigung tätig sei, wo nach Dienstschluß häufig noch Abschlußarbeiten zu erledigen seien. Den Umfang der angegebenen Überstunden hat die Beklagte jedoch bestritten.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

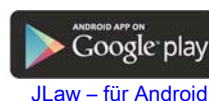
Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision blieb ohne Erfolg.

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt allein davon ab, wie der Begriff des Monatslohnes in § 15 MTV zu verstehen ist. Das Landesarbeitsgericht ist hierzu der Meinung, der Begriff "Monatslohn" habe einen festen Inhalt; es handele sich um das Produkt aus vereinbarter regelmäßiger Arbeitszeit je Monat und dem vereinbarten Grundlohn je Stunde oder Woche. Damit unterscheide er sich von dem tatsächlichen, vorübergehend schwankenden Monatsverdienst. Mit dieser Differenzierung sieht das Landesarbeitsgericht den Sinn des in § 15 MTV verwendeten Begriffs des Monatslohnes bereits als hinreichend geklärt an, unterstützt seine Auslegung aber zusätzlich noch mit dem Hinweis auf den Begriff des Monatsgehaltes in § 15, der eine feste Größe bezeichne, und auf den Grundgedanken dieser Vorschrift, der auf eine Belohnung der langjährigen Betriebstreue hinziele.

Diese Auslegung baut allzusehr auf einem angenommenen begrifflichen Unterschied zwischen Monatslohn und Monatsverdienst auf. Im allgemeinen und im gesetzlichen Sprachgebrauch sowie auch im Arbeitsleben überhaupt werden mit den beiden Bezeichnungen keine solchen scharfen begrifflichen Unterscheidungen verbunden, wie sie das Landesarbeitsgericht annimmt. Es muß daher damit gerechnet werden, daß auch die Tarifvertragsparteien nicht allein schon durch die Verwendung



des Wortes "Monatslohn" den Umfang der Jubiläumsvergütung nach jeder Richtung hin eindeutig abgrenzen wollten.

Rein dem Wortlaut nach ist der Begriff des "Monatslohnes" vielmehr durchaus mehrdeutig. Aus dem Gesamtinhalt des MTV ergibt sich nichts, was ihn näher aufhellen könnte. Der MTV legt nicht fest, daß das Arbeitsentgelt der Arbeiter nach Monaten bemessen werde (vgl. § 2 Abs. 2 ArbKrankhG); vielmehr setzt er offenbar als Regel voraus, daß dieses Arbeitsentgelt sich nach Stunden bemesse (vgl. § 4 Ziff. 4), und bestimmt in § 6 Ziff. 3, daß nach einer zweijährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit die Stundenlöhne in Wochenlöhne umgewandelt werden; auch der Kläger wird nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Stundenlohn beschäftigt. Der MTV verwendet auch an keiner Stelle den Begriff eines tariflichen Monatslohnes, er unterscheidet auch nicht etwa zwischen Grundlohn und Effektivverdienst.

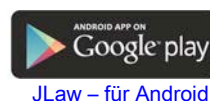
Auch im Gesamtzusammenhang des MTV erlaubt der Begriff des Monatslohnes daher vom Wortlaut her, wie der Revision zuzugeben ist, mehrere Deutungen. Soweit es dabei auf die hier interessierende Frage ankommt, welchen Einfluß der zeitliche Umfang der geleisteten Arbeit auf die Höhe des Entgelts habe, kann unter Monatslohn zunächst das Arbeitsentgelt verstanden werden, das in der für das jeweilige Arbeitsverhältnis vereinbarten und als Regel geltenden Arbeitszeit zu erzielen ist. Es kann sich danach aber auch um das im Zeitpunkt des Jubiläums rein tatsächlich oder, wie die Revision meint, um das in diesem Zeitpunkt mit einiger Regelmäßigkeit erzielte Arbeitsentgelt handeln, wobei das Vorliegen einer solchen Regelmäßigkeit nach den Verhältnissen eines bestimmten Zeitraumes vor dem Jubiläum zu beurteilen wäre.

Welchen der möglichen Sinngehalte der Begriff des Monatslohnes in § 15 MTV hat, ist somit in erster Linie nach Sinn und Zweck dieser Vorschrift gemäß den Auslegungsmaßstäben des § 133 BGB zu ermitteln. Hierbei ergibt sich allerdings, daß überwiegende Gründe für die Auffassung des



Landesarbeitsgerichts sprechen. In erster Linie wird sie durch den allgemeinen Zweck von Zuwendungen aus Anlaß eines Arbeitsjubiläums gestützt. Dieser geht dahin, dem Arbeitnehmer den Dank des Arbeitgebers für die in Jahrzehnten bewiesene Betriebstreue auch in Gestalt materieller Leistungen auszudrücken. Die Jubiläumszuwendungen gelten also in aller Regel nicht die innerhalb eines bestimmten Zeitraums erbrachte Arbeitsleistung ab und dienen daher auch nicht der unmittelbaren Existenzsicherung, so daß bei der Bemessung ihrer Höhe im allgemeinen auf den Gesichtspunkt der Wahrung des Lebensstandards des Arbeitnehmers keine Rücksicht genommen zu werden braucht. Aus diesen Gründen hat von vornherein die Annahme, daß Jubiläumszuwendungen im Zweifelsfalle in einer möglichst festen Höhe zugesagt seien, die größere Wahrscheinlichkeit für sich als die, daß ihre Höhe von dem mehr oder minder schwankenden und damit zufälligen Arbeitsentgelt im ungefähren Zeitpunkt des Jubiläums abhängig sein solle. Auch im vorliegenden Fall kann von dieser Regel ausgegangen werden. Der Gesichtspunkt, die Höhe der Jubiläumszuwendung möglichst genau an den tatsächlichen Lebensstandard des Arbeitnehmers im Zeitpunkt des Jubiläums anzugleichen, hat in § 15 MTV keinen erkennbaren Ausdruck gefunden. Diese Vorschrift setzt sie sogar auf einen festen Mindestbetrag fest; soweit die Zuwendung sich bei Überschreiten dieses Mindestbetrages nach dem Arbeitsentgelt bemessen soll, läßt sich dies zwanglos aus dem Bestreben erklären, ihren Umfang nach dem allgemeinen Wert der für den Arbeitgeber langjährig erbrachten Leistung abzustufen.

Den vorstehenden Gesichtspunkten trägt selbst die Revision insofern Rechnung, als sie nicht der Meinung ist, der Begriff des Monatslohnes in § 15 MTV orientiere sich an den tatsächlichen Verhältnissen genau im Zeitpunkt des Jubiläums, bei Arbeitern also praktisch der entsprechenden Lohnwoche. Daß das Letztere von den Tarifvertragsparteien gewollt sei, kann in der Tat nahezu mit Sicherheit ausgeschlossen werden. Denn gerade bei Arbeitern wäre dann die Höhe der Jubiläumszuwendungen von mancherlei der Sache unangemessenen Zufällig-



keiten abhängig. Der im Zeitpunkt des Jubiläums erhaltene reale Lohn kann unter dem Einfluß zufälliger Gegebenheiten sowohl höher als auch niedriger sein - in beiden Fällen möglicherweise sogar erheblich - als der Normallohn; daraus könnten sich auch erhebliche Berechnungsunterschiede unter sonst gleichstehenden Arbeitnehmern ergeben.

Aber auch dann, wenn man, wie die Revision es erstrebt, auf die innerhalb eines bestimmten Zeitraums vor dem Jubiläumstag - die Revision schlägt drei Monate vor - mit einiger Regelmäßigkeit bestehenden Verdienstverhältnisse des Arbeitnehmers abstellen wollte, blieben noch zufällige und unterschiedliche Ergebnisse möglich. Durch Mehrarbeit im Berechnungszeitraum könnte die Berechnungsbasis einerseits nicht unwesentlich erhöht werden, sie könnte aber auch, was die Revision nicht genügend beachtet, im Falle von Verdienstminderungen, vor allem infolge von Kurzarbeit, deren Einführung § 5 MTV ausdrücklich vorsieht, mitunter nicht unerheblich absinken. Hinzu kommt, daß die Berechnung der Höhe nach den während eines bestimmten Bezugszeitraums regelmäßig gegebenen Verhältnissen zu Schwierigkeiten führen und damit auch Anlaß zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben kann, die gerade im Zusammenhang mit einem Arbeitsjubiläum wenig erfreulich sind.

Daß eine Auslegung des § 15 MTV, wie sie die Revision vertritt, aus den vorstehenden Gesichtspunkten mit Problemen verbunden ist, kann den Tarifvertragsparteien nicht verborgen geblieben sein. Soweit sich aus ihr Nachteile für den Arbeitnehmer ergäben, können sie kaum angenommen haben, daß diese Nachteile sich im Wege der Rechtsanwendung beheben ließen, so wie dies z.B. bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes außerhalb des Geltungsbereichs des Bundesurlaubsgesetzes geschieht; hier bleiben in bestimmten Fällen auch ohne ausdrückliche Regelung Verdienstminderungen z.B. infolge Kurzarbeit außer Betracht (Schelp-Trieschmann, BABl. 1961, 43 ff. [52]; Dersch-Neumann, BurlG, 3. Aufl., § 11 Anm. 56 mit weiteren Nachweisen). Auf die Jubiläumszuwendung des



§ 15 MTV ließe sich dies schwerlich übertragen, da für sie der Gesichtspunkt der Wahrung des Lebensstandards nicht gilt.

Wenn dies alles bedacht wird, wäre zu erwarten gewesen, daß die Tarifvertragsparteien sich in § 15 MTV näher mit dem Berechnungsmaßstab befaßt hätten, falls sie ihn wirklich nach Art der - z.B. im Bundesurlaubsgesetz (§ 11 Abs. 1) vorgesehenen - Bezugsmethode den während eines bestimmten Berechnungszeitraums bestehenden Verhältnissen hätten entnehmen wollen. Das Fehlen jeder näheren Regelung berechtigt unter diesen Umständen eher zu dem Schluß, daß sie für die Berechnung die normalerweise gegebenen Verhältnisse ohne Rücksicht auf Schwankungen des Arbeitsentgelts infolge wechselnder Arbeitszeit maßgeblich sein lassen wollten; denn auf dieser Basis sind einer Regelung bedürftige Probleme nicht vorhanden. Praktisch kann dies nur bedeuten, daß auf die für das Arbeitsverhältnis des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers geltende Normalarbeitszeit abzustellen ist, deren Ausmaß hier vom Landesarbeitsgericht mit 44 Stunden wöchentlich angenommen worden ist; dies ist für den Kläger nicht nachteilig, da nach § 3 Ziff. 1 MTV die regelmäßige Arbeitszeit 44 Wochenstunden nicht überschreiten darf.

Für die vorstehende Auffassung spricht schließlich noch die enge Parallele, in der in § 15 MTV der Begriff des "Monatslohnes" neben dem des "Monatsgehältes" steht. Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist - im wesentlichen sind es Angestellte -, wird unter Monatsgehalt in der Regel die feste Größe des monatlichen Grundlohns einschließlich fester Gehaltszulagen, jedoch ohne etwaiges Überstundenentgelt verstanden. Für § 15 MTV kann hier kaum etwas anderes angenommen werden. Ist das aber der Fall, so verstärkt dies gleichzeitig die Gründe für die Auslegung des Begriffes "Monatslohn" im Sinne einer festen von dem schwankenden Ausmaß der Arbeitszeit unabhängigen Größe.

Die Argumente der Revision für die von ihr vertretene Auslegung des Begriffes "Monatslohn" sind demgegenüber von



geringerem Gewicht. Die Revision stützt sich im wesentlichen auf Vergleiche mit sonstigen Bestimmungen des MTV über die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Lohn oder Gehalt, so für den Fall des Urlaubs (§ 9), der Krankheit (§ 11), der Freistellungen (§ 10) und im Sterbefalle (§ 12). Diese Tatbestände sind jedoch der Natur der Sache nach unter dem Gesichtspunkt geregelt, den Lebensstandard des Arbeitnehmers trotz Wegfalls der Arbeitsleistung - im Falle des § 12 MTV den der Angehörigen - möglichst zu wahren. Für den Anspruchsfall des § 15 MTV spielt jedoch, wie dargelegt, der Gesichtspunkt, den Umfang der Arbeitgeberleistung dem tatsächlichen Lebensstandard des Arbeitnehmers anzugleichen, überhaupt keine maßgebliche Rolle. Der besondere Zweck der in § 15 MTV getroffenen Regelung erfordert daher eine allein an diesem Zweck bestimmte und damit von sonstigen Anspruchsfällen des MTV unabhängige Auslegung.

Da das angefochtene Urteil sich somit als zutreffend erweist, war die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Kempe

Dr. Eck

