

Aktenzeichen: 5 AZR 459/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 23. Mai 1984

- 5 AZR 459/82 -

I. Arbeitsgericht

Gießen

Urteil vom 2. Dezember 1981

- 3 Ca 402/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 10. August 1982

- 7 Sa 65/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Höhe der Sonderzuwendungen

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; BetrVG § 77 Auslegung

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 459/82

7 Sa 65/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
23. Mai 1984

Im Namen des Volkes!

Haust,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. Mai 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Koffka für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

am Main vom 10. August 1982 - 7 Sa 65/82 -
wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte 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 bei der Berechnung des dem Kläger aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 25. Februar 1977 zustehenden Weihnachtsgeldes 1980 und der Sonderzahlung 1980 die ihm neben dem Grundgehalt und einer außertariflichen HL-Zulage monatlich gezahlte Leistungsprämie einzubeziehen ist oder nicht.

Der Kläger ist seit 1974 als Lagerarbeiter in dem Zentral-lager der Beklagten in R beschäftigt. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 18. Februar 1974 ist er in die Lohngruppe II des jeweils gültigen Lohntarifvertrages des Einzelhandels eingestuft. Weiter heißt es in dem Arbeitsvertrag:

"Grundtarif	955,-- DM (neunhundertfünfundfünfzig)
HL Zulage	295,-- DM (zweihundertfünfundneunzig)
	+ Prämie
	nach der Probezeit erfolgt eine
	Lohnerhöhung

Die gewährte außertarifliche Zulage ist keine Leistungszulage und kann auf künftige Tarifierhöhungen angerechnet werden."

Die in dem Arbeitsvertrag angesprochene "Prämie" ist eine Leistungsprämie, die nach der "Notiz" der Beklagten über Leistungsentlohnung vom 28. September 1976 den Arbeitnehmern in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

allen Lagerbereichen gewährt wird. Von den insgesamt über 10.000 Mitarbeitern der Beklagten erhalten etwa 800 Arbeitnehmer in den verschiedenen Lagern eine solche Prämie.

Aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 25. Februar 1977 gewährte die Beklagte allen Mitarbeitern 50 % des monatlichen Bruttogehaltes bzw. Bruttolohnes im November eines jeden Jahres als Weihnachtsgeld. Darüber hinaus erhielten die Mitarbeiter im Filialbereich und im Zentralbereich im April bzw. Januar eines jeden Jahres weitere 50 % eines monatlichen Bruttogehaltes/-lohnes als Sonderzahlung. Als Berechnungsgrundlage für das Weihnachtsgeld war in der Betriebsvereinbarung (Ziff. 1 Abs. 3) "das monatliche Bruttogehalt bzw. der Bruttolohn (ausgenommen Überstunden und Einmalzahlungen) vom Monat Oktober", für die Sonderzahlung ebenfalls "das monatliche Bruttogehalt bzw. der Bruttolohn (ausgenommen Überstunden und Einmalzahlungen) vom Monat Dezember" (Ziff. 2 Abs. 6) festgelegt.

Im Jahr 1980 berechnete die Beklagte - wie in den Vorjahren - sowohl das Weihnachtsgeld wie die Sonderzahlung allein nach dem Tariflohn und der HL-Zulage. Die Leistungsprämien berücksichtigte sie dagegen nicht.

Der Kläger erhielt im Oktober 1980 eine Leistungsprämie von 385,56 DM brutto und im Dezember 1980 eine solche von 358,72 DM brutto.

Am 1. Januar 1981 ist bei der Beklagten eine neue Betriebs-



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



-4-

vereinbarung in Kraft getreten, mit der die Betriebsvereinbarung vom 25. Februar 1977 mit allen Ergänzungen abgelöst wurde. In der neuen Betriebsvereinbarung ist sowohl für das Weihnachtsgeld wie die Sonderzahlung das "Tarifentgelt plus Firmenzulage für den Monat Oktober des jeweiligen Jahres" als Berechnungsgrundlage bestimmt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte hätte bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes 1980 und der Sonderzahlung 1980 die von ihm in den Monaten Oktober bzw. Dezember 1980 erzielten Leistungsprämien einbeziehen müssen.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn
372,14 DM nebst 4 % Zinsen seit der
Klageerhebung am 22. September 1981
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, die Betriebspartner seien sich bei Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 25. Februar 1977 darüber einig gewesen, daß die Leistungsprämien bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes und der Sonderzahlung nicht berücksichtigt werden sollten. Unter Bruttolohn im Sinne der Betriebsvereinbarung sei die "Arbeitsvergütung" zu verstehen. Hierunter falle aber allein der Tariflohn und die Firmenzulage.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beitsgericht hat die Berufung der Beklagten nach Beweisaufnahme zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

I. Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger kann verlangen, daß die Leistungsprämie bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes 1980 und der Sonderzahlung 1980 einbezogen wird.

1. Nach der Betriebsvereinbarung vom 25. Februar 1977 hat der Kläger Anspruch auf "50 % seines monatlichen Bruttogehaltes/ Bruttolohnes (ausgenommen Überstunden und Einmalzahlungen)" als Weihnachtsgeld bzw. Sonderzahlung. Was als "Bruttogehalt/Bruttolohn" zu verstehen ist, haben die Betriebsparteien nicht ausdrücklich festgelegt, es ist daher durch Auslegung zu erschließen.

2. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen die gleichen Grundsätze wie für die Auslegung von Tarifverträgen gelten (BAG Urteil vom 19. April 1963 - 1 AZR 160/62 - AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG; BAG Beschluß vom 30. August 1963 - 1 ABR 12/62 - AP Nr. 4 zu § 57 BetrVG; BAG Urteil vom 21. März 1968 - 5 AZR 299/67 - AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Hier wie dort sind deshalb, soweit es sich um Normen handelt, die Regeln über die Auslegung von Gesetzen maßgebend (BAG 27, 187, 191 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung). Es ist danach maßgeblich auf den in der Be-



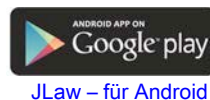
etriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gelangten Willen der die Vereinbarung abschließenden Parteien abzustellen; Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens besteht daneben nicht. Zwar darf nicht an dem buchstäblichen Sinne des Wortlauts gehaftet werden, sondern es ist der wirkliche Wille zu erforschen (BAG Urteil vom 19. Juni 1963 - 4 AZR 125/62 - AP Nr. 116 zu § 1 TVG Auslegung, zu 1 der Gründe, m. w. N.). Daneben ist der von den Betriebsparteien verfolgte Zweck in erster Linie zu berücksichtigen. Der wirkliche Wille und verfolgte Zweck müssen aber im Wortlaut oder sonst irgendwie in der Betriebsvereinbarung zumindest andeutungsweise ihren Niederschlag gefunden haben (BAG Urteil vom 22. Januar 1960 - 1 AZR 449/57 - AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung, zu 4 a der Gründe, m. w. N.; GK-Thiele, § 77 BetrVG Rz 190; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77 Rz 30; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 77 Rz 24). Selbst wenn die Parteien eine falsche Bezeichnung (*falsa demonstratio*) wählen, sie aber übereinstimmend etwas anderes meinen, gilt nicht entsprechend den Grundsätzen bei der Vertragsauslegung das gemeinsam Gewollte (BAG 11, 135, 137 = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG, zu 1 der Gründe; GK-Thiele, § 77 BetrVG Rz 189).

3. Diese Auslegungsgrundsätze hat das Landesarbeitsgericht beachtet. Uneingeschränkt zuzustimmen ist insbesondere der Ansicht des Berufungsgerichts, der Wortlaut der Ziff. 1 Abs. 1 und 3 bzw. Ziff. 2 Abs. 4 und 6 sei eindeutig und lasse eine Auslegung im Sinne des Rechtsstandpunktes der Beklagten nicht zu.

Die Betriebsvereinbarung legt als Berechnungsgrundlage das



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

"Bruttogehalt" zugrunde mit Ausnahme der Überstunden und Einmalzahlungen. Daraus folgt aber, daß die Betriebspartner als Berechnungsgrundlage die gesamte Gegenleistung des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers festgelegt haben, ausgenommen die Überstundenvergütung und Einmalzahlungen. Gerade der Umstand, daß bestimmte Ausnahmen von der Gesamtvergütung gemacht worden sind, verbietet es, weitere Ausnahmen zu machen, selbst wenn dies dem Willen der Betriebspartner bei Abschluß der Betriebsvereinbarung entsprechen würde. Der Wortlaut der Betriebsvereinbarung ist nämlich nicht so zu deuten, wie die an deren Abschluß Beteiligten ihn verstanden haben, sondern nach dem den Arbeitnehmern erkennbaren und verständlichen Wortsinn. Sofern sich aus der Betriebsvereinbarung selbst nicht erkennbar etwas anderes ergibt, gilt dabei ein Begriff, der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat, mit dieser allgemeingültigen Bedeutung (BAG Urteil vom 5. Februar 1971 - 4 AZR 66/70 - AP Nr. 120 zu § 1 TVG Auslegung, m. w. N.). Unter Bruttogehalt/Bruttolohn wird aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt hat, die gesamte Gegenleistung des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, also einschließlich etwaiger Zulagen, verstanden. Dies ergibt sich im übrigen auch aus dem zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehenden Arbeitsvertrag, der die "Prämie" ausdrücklich als Bestandteil der Arbeitsvergütung aufführt.

4. Angesichts dieses eindeutigen Wortlauts der Betriebsvereinbarung kann die abweichende Handhabung durch die Beklagte in den vergangenen Jahren zu keiner anderen Entscheidung führen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-8-

Dies wäre nur dann möglich, wenn die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung keinen zweifelsfreien Wortlaut hätten (BAG Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO.Rz 24; BAG Beschluß vom 27. Mai 1982 - 6 ABR 105/79 - AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1979, zu III 3 b der Gründe m. w. N., dieses Urteil ist zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Auf den Hinweis der Revision darauf, daß die betreffenden Mitarbeiter die Leistungsprämie nicht bei allen Fehlzeiten weiter ausgezahlt erhalten, kommt es nach alledem nicht an, denn maßgebend für die Berechnung der Höhe der Sonderzahlungen ist nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung allein das im Oktober bzw. Dezember tatsächlich erhaltene Arbeitsentgelt. Damit haben die Betriebspartner aber festgelegt, daß mit Ausnahme der von ihnen selbst genannten Zuschläge das Arbeitsentgelt insgesamt und ohne Rücksicht darauf, wie es sich individuell zusammensetzt, Berechnungsmaßstab sein soll. Eine von diesem Wortlaut abweichende Auslegung, wie die Revision dies mit Hinweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Mai 1964 (BAG 16, 58 = AP Nr. 24 zu § 50 BetrVG) will, ist daher nicht möglich.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Schumacher

Dr. Koffka



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)