

Aktenzeichen: 6 AZR 193/91
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 11. Juni 1992
- 6 AZR 193/91 -

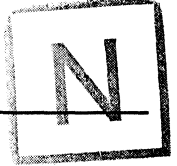
I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 16. August 1990
- 5 Ca 437/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 04. Februar 1991
- 5 (2) Sa 778/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Meisterzuschlag - unterstellter Angestellter

Gesetz:

TV AL II § 16 Ziffer 1 a (1) und (6), §§ 15, 17, 19, 20,
21, 30, 31, 32, 36, 49, 51, 52, 60, 63, Anhang D Ziffer I.2

Leitsatz:

Der Meisterzuschlag nach Anhang D Ziffer I.2 TV AL II setzt voraus, daß das Tabellengehalt des Meisters weniger als 110 v. H. des höchsten Tabellenlohns beträgt, der einem unterstellten Arbeiter zusteht. Das Gehalt eines dem Meister unterstellten Angestellten bleibt unberücksichtigt.



6 AZR 193/91

5 (2) Sa 778/90 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juni 1992

U r t e i l

Range-Streck,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 11. Juni 1992 durch den Vor-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sitzenden Richter Dr. Peifer, die Richter Dr. Freitag und Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter Femppel und Rose für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 4. Februar 1991 - 5 (2) Sa 778/90 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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 :

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung eines tariflichen Meisterzuschlags.

Der Kläger ist seit dem 15. Dezember 1989 bei den US-Stationierungsstreitkräften in B als leitender Meister des Maintenant Shop beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften (TV AL II) Anwendung. Eingruppiert in Tarifgruppe D 3-5 (Gehaltstabelle D für Meister, Gehaltsgruppe D 3 Stufe 5) erhält der Kläger ein Bruttomonatsgehalt von 3.591,00 DM. Ihm sind sechs Mechaniker, ein Vorarbeiter und drei Angestellte unterstellt. Von diesen Angestellten bezieht der Angestellte Wolf ein Bruttomonatsgehalt von 3.801,00 DM.

Der Meisterzuschlag ist in den Sonderbestimmungen des Anhangs D zum TV AL II (fortan: Sonderbestimmungen) geregelt. Diese



lauten u.a.:

"I.2. Zu § 21 Sonstige Zulagen

Der § 21 wird wie folgt ergänzt:

Meisterzuschlag

Beträgt das Tabellengehalt (§ 16 Ziffer 1a(1))
des Meisters weniger als 110 v.H.

- des höchsten Tabellenlohns (§ 16 Ziffer 1a(1)), der einem unterstellten Arbeitnehmer zusteht
oder
- des Betrages, der sich aus dem Tabellenlohn eines unterstellten Vorarbeiters zuzüglich seines Vorarbeiterzuschlags (§ 16 Ziffer 1a(1), (6)) ergibt,
so wird der Unterschiedsbetrag zum höheren der vorstehenden Beträge als Meisterzuschlag gezahlt.

Tabellenlöhne und Vorarbeiterzuschläge, die als Stundensätze vereinbart sind, werden durch Multiplikation mit dem im § 16 Ziffer 3 vereinbarten Divisor auf Monatsbeträge umgerechnet."

Andere den Verdienst betreffende Tarifbestimmungen haben folgende Fassungen:

§ 15 TV AL II - Lohn, Gehalt - lautet:

- "1. Für seine Tätigkeit erhält
 - a) der Arbeiter Monatslohn (es kann auch Stundenlohn, Wochenlohn, Schichtlohn oder Akkordlohn vereinbart werden),
 - b) der Angestellte Monatsgehalt,
 - c) der Auszubildende Ausbildungsvergütung.
2. Die tarifvertraglichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sind ... vereinbart."



§ 16 TV AL II - Berechnung des Arbeitsverdienstes - lautet

u.a.:

"1. Entlohnungsbestandteile

a) Grundvergütung

- (1) Tabellenlohn/-gehalt
- ggf. unter Berücksichtigung
der Lohngruppe (§ 56, § 57 Ziffer 2a)
sowie
der Altersklasse (§ 18)
- ...
- (6) ...
Meisterzuschlag (Anhang D Ziffer
I.2.)
- ..."

Der Kläger verlangt für den Zeitraum vom 15. Dezember 1989 bis 31. Juli 1990 Zahlung des Meisterzuschlags in Höhe von 590,10 DM monatlich, insgesamt 4.425,75 DM brutto. Das ist die Differenz zwischen dem Tabellengehalt des Klägers (3.591,00 DM) und 110 v.H. des Tabellengehalts des Angestellten W (4.181,10 DM).

Der Kläger hat gemeint, der Meisterzuschlag sei auf der Grundlage des Gehalts des Angestellten W zu berechnen. Aus der Wahl des Wortes "Tabellenlohn" in den Sonderbestimmungen könne nicht gefolgert werden, als Berechnungsmaßstab sei nur Arbeits-einkommen von Arbeitern heranzuziehen. Sinn der Regelung sei zu verhindern, daß ein Vorgesetzter weniger verdiene als der bestbezahlte ihm unterstellte Arbeitnehmer oder nur gleichviel. Dadurch sollten letztlich Führungsprobleme vermieden werden. Die Tarifbe-



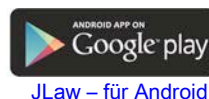
stimmung enthalte eine unbewußte Regelungslücke. Sie sei zu einer Zeit geschaffen worden, als einem Meister nur Arbeiter unterstellt gewesen seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.425,75 DM brutto nebst
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 295,05 DM seit dem 1. Januar 1990,
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 590,10 DM seit dem 1. Februar 1990,
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 590,10 DM seit dem 1. März 1990,
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 590,10 DM seit dem 1. April 1990,
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 590,10 DM seit dem 1. Mai 1990,
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 590,10 DM seit dem 1. Juni 1990,
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 590,10 DM seit dem 1. Juli 1990 und
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag für brutto 590,10 DM seit dem 1. August 1990 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, der Wortlaut der Sonderbestimmungen sei eindeutig. Meisterzuschlag sei nur zu zahlen, wenn das Tabellengehalt des Meisters weniger als 110 v.H. des höchsten Tabellenlohnes der dem Meister unterstellten Arbeitnehmer betrage. Da Lohn allein an Arbeiter gezahlt werde, während Angestellte ein Gehalt erhielten, müsse die Vergütung des Angestellten W außer Betracht bleiben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter.



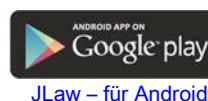
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf einen Meisterzuschlag, der sich nach der höchsten Vergütung bemißt, die einem ihm unterstellten Angestellten zusteht.

1. Nach den Sonderbestimmungen hat ein Meister Anspruch auf den Meisterzuschlag, wenn sein Tabellengehalt weniger als 110 v.H. des höchsten Tabellenlohnes (§ 16 Ziffer 1a (1) TV AL II) eines ihm unterstellten Arbeitnehmers beträgt. Mit dem Begriff "Tabellenlohn" haben die Tarifvertragsparteien als Vergleichsmaßstab die Vergütung eines dem Meister unterstellten Arbeiters festgelegt, nicht die eines Angestellten, da dieser keinen Tabellenlohn, sondern ein Tabellengehalt (§ 16 Ziffer 1a (1) i. V. m. § 15 Ziffer 1b TV AL II) bezieht.

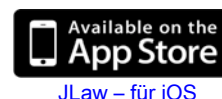
2. Der für die Tarifauslegung in erster Linie maßgebende Wortlaut der Tarifbestimmung ist eindeutig. Nach dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch wird die Vergütung von Arbeitern als Lohn, die von Angestellten als Gehalt bezeichnet. Wenn die Tarifvertragsparteien ohne weitere Erläuterung solche in der Rechtssprache geläufigen Begriffe verwenden, ist anzunehmen, daß sie diese im allgemein anerkannten Sinne verstanden wissen wollen (BAGE 65, 1, 11 = AP Nr. 16 zu § 15 BAT, zu II 3 d der Gründe,



m.w.N.) .

Die Tarifvertragsparteien haben diese begriffliche Unterscheidung auch in den übrigen Bestimmungen des Tarifvertrags durchgehalten. In § 15 TV AL II haben sie unter der Überschrift "Lohn, Gehalt" bestimmt, daß der Arbeiter für seine Tätigkeit "Monatslohn (es kann auch Stundenlohn, Wochenlohn, Schichtlohn oder Akkordlohn vereinbart werden)" erhält, der Angestellte hingegen "Monatsgehalt". Diese Unterscheidung wird in den §§ 16, 19, 20, 21, 30, 31, 51, 52, 60, 63 TV AL II fortgesetzt. Soll eine Unterscheidung zwischen den Begriffen Lohn und Gehalt nicht stattfinden, verwendet der TV AL II den Begriff "Arbeitsverdienst" (vgl. §§ 17, 32, 36, 49).

3. Die von der Revision ins Feld geführte Zielsetzung der Tarifnorm, Führungsprobleme zu vermeiden, führt zu keinem anderen Auslegungsergebnis. Zutreffend hat das Berufungsgericht darauf hingewiesen, daß zwischen der mit einer Norm beabsichtigten Zielsetzung und der tatsächlichen Verwirklichung durch die einzelnen Regelungen unterschieden werden muß (vgl. BAG Urteil vom 10. Juni 1988 - 2 AZR 7/88 - AP Nr. 5 zu § 1 BeschFG 1985, zu III 4 c der Gründe). Selbst wenn die Tarifvertragsparteien das vom Kläger behauptete Ziel verfolgt haben sollten, findet dies im Tarifvertrag seinen Niederschlag nur für das Verhältnis Meister - Lohnempfänger, d. h. Meister - Arbeiter. Für das Vorgesetztenverhältnis Meister - Angestellter haben die Tarifvertragsparteien eine Regelung über den Meisterzuschlag nicht getroffen. Dies ist von den Gerichten zu beachten.



4. Entgegen der Auffassung des Klägers enthält der Tarifvertrag keine Lücke. Eine Regelungslücke ist nur bei einer "planwidrigen" Unvollständigkeit gegeben, wenn die Tarifvertragsparteien etwas regeln wollten, aber nicht geregelt haben. Es sind keine Hinweise ersichtlich, denen entnommen werden könnte, daß die Tarifvertragsparteien nur deshalb keine Regelung getroffen haben, weil sie an den Fall des einem Meister unterstellten Angestellten nicht gedacht haben. Wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, kann es den mit den Verhältnissen im betrieblich-fachlichen Geltungsbereich des TV AL II vertrauten Tarifvertragsparteien nicht verborgen geblieben sein, daß sich im Laufe der Zeit auch das Vorgesetztenverhältnis "Meister - Angestellter" entwickelt hat. Wenn dennoch nach wie vor in den mehrfach geänderten Sonderbestimmungen ausdrücklich auf den Tabellenlohn abgestellt wird, schließt dies eine unbewußte Tariflücke aus.

5. Die Sonderbestimmungen verstoßen auch nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, an den die Tarifvertragsparteien wie der staatliche Gesetzgeber gebunden sind (vgl. BVerfGE 82, 126 = AP Nr. 28 zu § 622 BGB; BAG Urteil vom 4. Februar 1981 - 4 AZR 967/78 - BAGE 35, 43, 47 = AP Nr. 45 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 29. Juni 1988 - 4 AZR 90/88 - nicht veröffentlicht; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 57 und 62). Im Tarifvertrag dürfen wesentlich gleiche Sachverhalte nicht willkürlich verschieden behandelt werden. Ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG liegt vor, wenn sich für eine bestimmte Differenzierung



"ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund nicht finden läßt, wenn also für eine am Gerechtigkeitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich bezeichnet werden muß" (vgl. BVerfG Beschluß vom 19. Juli 1972 - 2 BvL 7/71 - BVerfGE 33, 367, 384).

Ein einleuchtender Grund für die getroffene Unterscheidung ergibt sich bereits daraus, daß die Sonderbestimmungen ihrem Inhalt nach geeignet sind, eine zweckmäßig abstufende Lohnstruktur im Verhältnis zwischen den Meistern und den diesen unterstellten Arbeitern herzustellen, während es einer solchen im Verhältnis zu den den Meistern unterstellten Angestellten nicht bedarf. Durch die Regelung wird den bereits gut verdienenden Arbeitern (Tabellenlohnbeziehern), die für den Aufstieg in die Angestelltenposition eines Meisters in Betracht kommen, ein Anreiz zu weiterer beruflicher Qualifikation gegeben. Der Aufstieg ist für den Arbeiter auch dann noch interessant, wenn sein Tabellenlohn und die Tabellenlöhne seiner Kollegen das tarifliche Monatsgehalt eines Meisters bereits erreichen. Schon dies allein läßt die Regelung als sinnvoll, keinesfalls aber als willkürlich, erscheinen und erklärt einleuchtend, warum die Gehälter der dem Meister unterstellten Angestellten, die für diesen Aufstieg nicht in Betracht kommen, als Grundlage für die Berechnung des Meisterzuschlags unberücksichtigt bleiben. Allein darin, daß nach der Tarifregelung ein Meister weniger verdienen kann als der bestverdienende ihm unterstellte Angestellte, liegt kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz. Einen Zwang, einen Vorgesetzten höher einzugruppieren als einen untergebenen Mitarbeiter, gibt es nicht, wenn auch in



der Praxis Vorgesetzte in der Regel höher eingruppiert sind (vgl.
BAG Urteil vom 29. Juni 1988 - 4 AZR 90/88 - nicht veröffentlicht).

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Jobs

Dr. Armbrüster

Femppel

Rose

