

Teilzeiter sind auch nur teiltreu

Zahlt ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten einen monatlichen Zuschlag zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit, der nach Anzahl der Jahre der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist, so verstößt er nicht gegen das gesetzliche Verbot der Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, wenn er diesen nur einen — ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur Wochenarbeitszeit angepassten — Teilzuschlag zugesteht.

Quelle: Wolfgang Büser

Sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften; Prinzip der Gleichbehandlung bei Teilzeit (Pro-rata-temporis-Gleichbehandlung) ; Monatliche Zuschläge als Indiz für einen Vergütungsbestandteil; Zahlung von Zuschlägen "zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit"

Gericht: BAG

Datum: 16.04.2003

Aktenzeichen: 4 AZR 156/02

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 11072

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Hamburg - 21.06.2001 - AZ: 10 Ca 232/00

LAG Hamburg - 16.01.2002 - AZ: 5 Sa 76/01

Rechtsgrundlagen:

§ 612 Abs. 2 BGB

§ 7 Ziff 2b. Abs. c) des Haustarifvertrags Stilke Buch- und Zeitschriftenhandels-gesellschaft mbH

§ 7 Ziff. 8 des Haustarifvertrags Stilke Buch- und Zeitschriftenhandels-gesellschaft mbH

Fundstellen:

BAGE 106, 34 - 46

ArbRB 2003, 129-130 (Kurzinformation)

ARST 2003, 193 (Pressemitteilung)

AuA 2004, 40 (red. Leitsatz)

AuA 2003, 40 (Kurzinformation)

BB 2003, 2132 (amtl. Leitsatz)

DB 2003, XVIII Heft 17 (Kurzinformation)

DB 2003, X Heft 32 (amtl. Leitsatz)

DB 2003, 1849-1851 (Volltext mit amtl. LS)
EWiR 2003, 1117 (Volltext mit amtl. LS)
EzA-SD 9/2003, 3 (Pressemitteilung)
FA 2003, 313 (amtl. Leitsatz)
FA 2003, 189 (Pressemitteilung)
FAr 2003, 189
FAr 2003, 313
GmbH-Report 2003, 217 (Pressemitteilung)
GmbH-Report 2003, R 217 (Pressemitteilung)
GuS 2003, 57
MDR 2003, 1299-1300 (Volltext mit amtl. LS)
NWB 2003, 1387
NZA 2004, 991-994 (Volltext mit red./amtl. LS)
Personal 2003, 58
SAE 2004, 78
schnellbrief 2003, 8
ZTR 2003, 288 (Pressemitteilung)

BAG, 16.04.2003 - 4 AZR 156/02

Amtlicher Leitsatz:

Eine tarifliche Regelung, nach der der monatliche Zuschlag zur Anerkennung der Unternehmens-/Betriebszugehörigkeit Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit gezahlt wird, verstößt nicht gegen § 2 BeschFG 1985.

Redaktioneller Leitsatz:

Handelt es sich bei Zuschlägen im Ergebnis um einen Vergütungsbestandteil, so verstößt es nicht gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985, wenn dieser Vergütungsbestandteil ebenso wie die Grundvergütung sich nach der Dauer der vereinbarten Arbeitszeit bemisst.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2003
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie
die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln und
den ehrenamtlichen Richter Umlandt
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Januar 2002 - 5 Sa 76/01 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Gegenstand des Revisionsverfahrens ist noch, ob dem Kläger 1.811,99 Euro brutto nebst Zinsen als Differenzbetrag zwischen gezahltem und beanspruchtem Zuschlag nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) 2. Alt. des Tarifvertrages zwischen der Firma Stilke Buch- und Zeitschriftenhandelsgesellschaft mbH, der Beklagten, einerseits und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) andererseits vom 27. November 1997, gültig ab 1. Januar 1998 - Haustarifvertrag Stilke Buch- und Zeitschriftenhandelsgesellschaft mbH - (im Folgenden: HTV) für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2000 zustehen.
- 2 Der am 5. Dezember 1970 geborene Kläger ist Student und als Teilzeitkraft bei der Beklagten beschäftigt. Er hat keine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung. Die Beklagte betreibt Buch- und Zeitschriftenläden in Bahnhöfen in Hamburg und in anderen Städten.
- 3 Nach dem *"Anstellungsvertrag"* vom 10. Juli 1991 ist der Kläger *"mit Wirkung vom 10. Juli 1991 ... als Verkaufshilfe eingestellt"*. Zurzeit arbeitet der Kläger 9,25 Stunden pro Woche bzw. 40 Stunden pro Monat. Er erhält monatlich durchschnittlich 468,94 Euro (917,16 DM) gezahlt.
- 4 Die Beklagte und die DAG schlossen am 27. November 1997 den *"Haustarifvertrag Stilke Buch- und Zeitschriftenhandelsgesellschaft mbH"*, gültig ab 1. Januar 1998, erstmals kündbar zum 31. Dezember 2000 (im Folgenden: HTV), der nach übereinstimmender Erklärung der Parteien *"auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet"*.
- 5 Der Kläger wird als Verkäufer an allen Wochentagen und auch nachts eingesetzt und von der Beklagten seit Juli 1998 nach der Entgeltgruppe Ziff. I. A. Gruppe 1 des § 7 HTV vergütet.
- 6 In § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV sind *"zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit" "Zuschläge"* vorgesehen, *"nach sieben Jahren Betriebszugehörigkeit"* in Höhe von 200,00 DM. Unter Hinweis auf § 7 Ziff. 8. HTV, wonach Teilzeitbeschäftigte *"die oben genannten Gehaltssätze entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit ... erhalten"*, zahlte die Beklagte diesen Betrag nur in Höhe von 49,71 DM monatlich.
- 7 Nach erfolgloser schriftlicher Geltendmachung des jeweiligen Differenzbetrages verfolgt der Kläger mit der am 20. Juni 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Differenzbeträge der Zuschläge zwischen ihm gewährten und ihm nach seiner Auffassung zustehenden Zuschlag in voller Höhe weiter. Die Kürzung der Zuschläge sei ohne Rechtsgrund erfolgt. Der Kläger habe einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Vollzeitbeschäftigten. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, § 7 Ziff. 8. HTV sei nicht Rechtsgrundlage für die Quotelung. Die in § 7 Ziff. 2b. Abs. c) *"geregelt Treueprämie"* zähle nicht zu den Gehaltsgrundsätzen des § 7 Ziff. 8. HTV. Jedenfalls verstoße die Anwendung der Regelung des § 7 Ziff. 8. HTV auf die Zuschläge des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV gegen § 2 Abs. 1 BeschFG und sei deshalb unwirksam. Bei den Zuschlägen handele es sich um eine Treueprämie. Es sei nicht möglich, *"nur 1/4 treu"* zu sein, sodass jedem Arbeitnehmer die volle Treueprämie zustehe.
- 8 Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.811,99 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank ab 23. Februar 2001 zu zahlen.
- 9 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

- 10 Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, § 7 Ziff. 8. HTV erfasse auch die Zuschläge des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV. Es handele sich dabei um einen Gehaltsbestandteil. Hätten die Tarifvertragsparteien den monatlichen Zuschlag als eigenständige Treueprämie und nicht als monatlichen Gehaltsbestandteil ausgestalten wollen, so hätten sie eine gesonderte Regelung erlassen und den Zuschlag nicht in einem Unterabschnitt zu § 7 Ziff. 2b. HTV geregelt. Ein Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BeschFG liege nicht vor. Die anteilige Kürzung sei sachlich gerechtfertigt. Sonst komme es zu einer Benachteiligung der Vollzeitbeschäftigten. Die volle Zahlung würde bei dem Kläger zu einem um 25,13 % höheren Stundenlohn führen, nämlich zu 26,69 DM statt 21,33 DM.
- 11 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen zuletzt gestellten Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 12 Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf 1.811,99 Euro brutto als Differenzbetrag zu den vollen Zuschlägen, wie sie die Beklagte Vollzeitbeschäftigten bezahlt. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus dem HTV noch wegen Verstoßes des § 7 Ziff. 8. HTV bezogen auf die Zuschläge des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 aus § 612 Abs. 2 BGB .
- 13 I.
- Für den Anspruch des Klägers auf "Zuschläge" sind die Vorschriften des HTV heranzuziehen. Dieser Tarifvertrag findet nach vom Landesarbeitsgericht festgestellter übereinstimmender Erklärung der Parteien auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.
- 14 Hierbei ist von folgenden Bestimmungen des HTV auszugehen:

"§ 6 Entgeltregelung 1.

Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen werden gemäß § 7 geregelt; die darin vereinbarten Entgelte sind Mindestsätze. ... 4.

Reisende erhalten entweder feste Spenssätze oder Ersatz der tatsächlich entstandenen Spesen, über die Rechnung zu legen ist. 5.

Zur Feststellung des Stundenverdienstes ist das Monatsgehalt durch 173, ab 01.01.2001 durch 163, zu teilen. ... § 7 Entgeltgruppen 1.

Gruppe I Verkäufer:

A.

Die Entgeltstaffel I A gilt für Beschäftigte, die vollschichtig arbeiten, dh., im Wechsel an allen Wochentagen (Montag bis Sonntag), auch nachts. B.

... C.

... D.

... 2a.

... 2b.

Monatsentgelte ... Gruppe 1 im 1. Berufsjahr ... Gruppe 1 ab 10. Berufsjahr ...

a)

Mit den vereinbarten Entgelten für die Gruppe I A sind eventuelle Nacht- und Sonntagszuschläge abgegolten. Für die Gruppe I B sind eventuelle Nachtzuschläge abgegolten. Als Berufsjahre gelten die Tätigkeitsjahre, die im Einzel- oder Großhandel zurückgelegt wurden.

b)

Gruppe 1: Arbeitnehmer ohne abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung

Gruppe 2: Arbeitnehmer mit anerkannter Berufsausbildung gemäß Tarifvertrag Einzelhandel Hamburg

c)
Zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit werden an alle Arbeitnehmer folgende Zuschläge gezahlt: Nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 150,00 DM Nach 7 Jahren Betriebszugehörigkeit 200,00 DM 3. Gruppe II: Filialleiter Monatsentgelt ...

4.
Auszubildende erhalten folgende Entgelte: ...

5.

...

6.

...

7.

Die in § 7 geregelten Entgelte werden jeweils entsprechend der im Gehaltstarifvertrag des Hamburger Einzelhandels in der Endstufe 2 a erfolgten prozentualen Veränderung angepasst. Die Anpassung erfolgt zum jeweiligen Zeitpunkt, zu dem im Hamburger Einzelhandel Tarifierhöhungen wirksam werden, frühestens ab 01.07. des jeweiligen Kalenderjahres. Hierbei ist das Gesamtergebnis des Hamburger Einzelhandels zu berücksichtigen.

8.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die oben genannten Gehaltssätze entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

§ 8 Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg

1.

Beschäftigte, die das ganze Kalenderjahr in einem Arbeitsverhältnis mit der Firma standen, erhalten am 30.06. und am 30.11. je eine Sonderzahlung gemäß nachstehenden Bestimmungen. ...

4.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

5.

Der Anspruch auf die tariflichen Sonderzuwendungen entfällt während der Dauer des Wehr- bzw. Ersatzdienstes, der Dauer von Krankheitsfällen, wenn der Arbeitgeber nicht zur gesetzlichen Fortzahlung der Entgelte verpflichtet ist (mit Ausnahme von Arbeitsunfällen), der Dauer unbezahlter Freistellung von der Arbeit und der Dauer der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub. Die tarifliche Sonderzahlung entfällt ebenfalls, wenn Beschäftigte auf Grund grob treuwidrigen Verhaltens (z.B. Diebstahls, Unterschlagung, Untreue, Vertragsbruch) ausscheiden.

§ 9 Vermögenswirksame Leistungen

A.

Leistungen und deren Voraussetzungen

1.

Die Beschäftigten erhalten gemäß dieser Tarifvertragsbestimmung vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Vorschriften des " Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer " in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.01.1989. 2. Anspruchsberechtigt sind Vollbeschäftigte und - anteilig im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit - Teilzeitbeschäftigte. 3."

15 II.

Aus diesen Vorschriften ergibt sich, dass dem Kläger die Zuschläge nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV nur anteilig zustehen. Das folgt aus § 7 Ziff. 8. HTV. Bei den Zuschlägen nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV handelt es sich um "Gehaltssätze" i.S.d.. § 7 Ziff. 8. HTV. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

16 1.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung 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 stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (z.B. Senat 1. August 2001 - 4 AZR 302/00 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 282, zu I 6 a der Gründe).

17 2.

Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend vom Wortlaut aus. *"Gehalt"* ist die Summe, die der Angestellte als regelmäßige monatliche Bezahlung für seine Arbeitsleistung zu erhalten hat. *"Satz"* ist in diesem Zusammenhang das Gesetzte, also der in einer Höhe festgelegte Betrag, der - regelmäßig - zu zahlen ist. Dabei kommen die unterschiedlichsten zusammengesetzten Wörter vor, wie Steuersatz, Beitragssatz, Zinssatz, Spesensatz und eben hier *"Gehaltssätze"* als Plural des Wortes *"Gehaltssatz"*, also das, was an Gehalt monatlich zu zahlen ist. Wenn in Ziff. 8. des § 7 HTV davon die Rede ist, dass Teilzeitbeschäftigte *"die oben genannten Gehaltssätze"* entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit erhalten, so spricht schon der Wortlaut dafür, dass die in Ziff. 2b. Abs. c) genannten *"Zuschläge"* darunter fallen; sie sind *"oben genannt"*. Sie sind in Ziff. 2b. geregelt, wo die Monatsentgelte angesprochen sind. In Ziff. 3. ist das *"Filialleitermonatsentgelt"* geregelt. Ziff. 4. behandelt die Entgelte für Auszubildende. Das lässt den Schluss zu, dass in Ziff. 8. alle *"Entgelte"* angesprochen sind, gleich, wie sie im Einzelnen bezeichnet sind. Alle sind *"genannte Gehaltssätze"*, also der Höhe nach festgesetzte Beträge, die regelmäßig zu zahlen sind.

18 a)

Das Landesarbeitsgericht meint, aus dem Begriff *"Gehaltssatz"* ergebe sich nicht eindeutig, welche Ansprüche der Beschäftigten damit gemeint sein sollen. Das Wort könne sich sowohl auf alle *"oben genannten"* Regelungen beziehen, die die Zahlungen an die Beschäftigten betreffen, als auch nur auf die in § 7 Ziff. 2b., 3. und 4. HTV enthaltenen Vorschriften über die Höhe der monatlichen Grundvergütungen. Aus der Stellung des § 7 Ziff. 8. HTV und aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen sowie aus dem aus ihnen ersichtlichen Zweck folge aber, dass § 7 Ziff. 8. jedenfalls auch die Zuschläge nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV erfassen solle, und das Landesarbeitsgericht führt das im Einzelnen aus und kommt zu dem Ergebnis, dass davon auszugehen sei, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff *"Gehaltssätze"* einen Oberbegriff hätten wählen wollen.

19 b) *Das greift die Revision an, mit der Erwägung, der Begriff "Gehaltssatz" werde nach allgemeinem Wortverständnis nicht als Oberbegriff für Entgelte und Zuschläge verstanden. Gehaltssätze stellen vielmehr die in einem Tarifvertrag üblicherweise in Staffeln geregelten Gehälter dar. Dem ist entgegenzuhalten, dass zum einen das Wort Gehaltssatz den im Einzelnen festgesetzten regelmäßig zu zahlenden Betrag bezeichnet, der aus mehreren Komponenten, etwa Entgelt, Monatsentgelt und Zuschlägen bestehen kann. Es ist einzuräumen, dass der Umstand, dass der Begriff "Gehaltssätze" in der letzten Ziffer des § 7 HTV verwendet wird, nicht zwingend dafür spricht, dass damit sämtliche Vergütungen gemeint sind, die in den vorstehenden Ziffern des § 7 HTV geregelt sind. Es sprechen aber Wortlaut und der Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen dafür:*

20 c)

Die von der Revision angesprochene Ziff. 7. des § 7 HTV regelt die Anpassung der Entgelte, also der Beträge, die in den übrigen Ziffern des § 7 HTV als Entgelte bezeichnet sind, so die Monatsentgelte in Ziffern 2b., 3., 4. Die Zuschläge sind nicht erfasst. Das macht auch Sinn. Die Zuschläge sollen nicht dynamisiert werden. Das ist auch nicht geschehen. Dieser Umstand vermag aber nichts daran zu ändern, dass "die oben genannten Gehaltssätze" im Sinne der Ziff. 8. des § 7 HTV auch die "Zuschläge" des Abs. c) der Ziff. 2b. des § 7 HTV erfasst. § 6 Ziff. 1. steht nicht entgegen, wenn es dort heißt, Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen würden gem. § 7 geregelt; die darin vereinbarten Entgelte seien Monatssätze. Das steht nur dafür, dass insoweit "Entgelte" der Oberbegriff ist, was nicht ausschließt, dass in § 7 auch "Zuschläge" festgelegt werden, was dann den Oberbegriff "Gehaltssätze" ausmacht.

21 III.

Der Kläger hat auch keinen Anspruch nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV auf Zahlung der ungekürzten 200,00 DM. Auch darin ist dem Landesarbeitsgericht zu folgen. Es verstößt nicht gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985, dass Teilzeitbeschäftigte die "Zuschläge" des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV gemäß § 7 Ziff. 8. HTV nur anteilig erhalten.

22 1.

Das Landesarbeitsgericht hat einen Verstoß des § 7 Ziff. 8. HTV bezogen auf die Zuschläge des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV verneint. Es sei ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften gegeben. Bei den Zuschlägen nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV stehe der Entgeltcharakter der Leistung, also ein an die Dauer der Arbeitszeit anknüpfender, mit der Leistung verbundener Zweck im Vordergrund.

23 2.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

24 a)

Nach § 7 Ziff. 8. MTV erhalten Teilzeitbeschäftigte die Zuschläge nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit. Nach dieser Bestimmung hat der Kläger somit nicht Anspruch auf den vollen Zuschlag nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) 2. Alt., sondern nur auf den seiner Arbeitszeit entsprechenden Betrag, den er erhalten hat.

25 b)

§ 7 Ziff. 8. MTV verstößt bezogen auf die Zuschläge nach § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV nicht gegen Art. 1 § 2 BeschFG 1985. Letztere Bestimmung ist hier einschlägig. Das TzBfG und sein § 4 vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) hat das BeschFG erst ab 1. Januar 2001 ersetzt.

26 aa)

Gem. Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 durfte der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, dass sachliche Gründe vorliegen.

27

Der Kläger wird nicht wegen der Teilzeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt. § 7 Ziff. 8. HTV bemisst die Höhe des Zuschlages gem. § 7 Ziff. 2b. Abs. c) 2. Alt. HTV bei nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmern entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit. Diese tarifliche Bestimmung trägt dem Prinzip der Gleichbehandlung bei Teilzeit (Pro-rata-temporis-Gleichbehandlung) Rechnung, weil der Zuschlag oder die Zuschläge des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV laufendes monatliches Entgelt für

geleistete Arbeit sind. Die tarifliche Regelung des § 7 Ziff. 8. HTV entspricht dem Grundprinzip des pro-rata-temporis bei Teilzeitbeschäftigung, wie es in dem ab 1. Januar 2001 geltenden § 4 Abs. 1 TzBfG nunmehr auch vom Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht wurde.

28 bb)

Der Zweck einer tariflichen Leistung ist im Wege der Auslegung der Tarifnorm zu ermitteln. Er ergibt sich insbesondere aus den in der Regelung selbst normierten Voraussetzungen sowie den Ausschluss- und Kürzungstatbeständen, die die Tarifvertragsparteien in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht unter Nutzung des ihnen zustehenden weiten Gestaltungsspielraums im Tarifvertrag festgelegt haben. Dabei ist der Zweck der Leistung dafür maßgebend, ob den Teilzeitbeschäftigten ein Anspruch auf die volle Leistung oder nur ein ihrer Arbeitszeit entsprechender Anteil zusteht (BAG 19. Februar 1998 - 6 AZR 477/96 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 68 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 57, zu II 2 b bb der Gründe).

29 aaa)

Das Landesarbeitsgericht hat den Entgeltcharakter des Zuschlags gem. § 7 Ziff. 2b. Abs. c) 2. Alt. HTV mit der Begründung bejaht, dieser sei in der tariflichen Vorschrift über das laufende Entgelt mit geregelt und werde nur für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung sowie für Urlaubs- und Entgeltfortzahlungszeiten gewährt. Der Zuschlag werde außerdem monatlich zusammen mit dem Gehalt gezahlt. Weiter sprächen die Bestimmungen des § 7 Ziff. 8. HTV und des § 8 Ziff. 5. HTV dafür, dass der Entgeltcharakter im Vordergrund stehe.

30 bbb)

Diese Argumente hält die Revision sämtlich nicht für stichhaltig. Sie ist der Auffassung, sie gingen an der entscheidenden Fragestellung vorbei. Dem kann nicht gefolgt werden.

31 (1)

Der Umstand, dass die Zuschläge gem. § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV monatlich gezahlt werden, ist ein Indiz dafür, dass es sich um einen Vergütungsbestandteil handelt. Es ist zwar richtig, dass die Zuschläge *"zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit"* gezahlt werden. Es ist auch richtig, dass der Aspekt der Betriebsbindung und der Betriebstreue bei Teilzeit- wie bei Vollzeitbeschäftigten gleichermaßen greift und eine Differenzierung regelmäßig nicht rechtfertigt. Bei den von der Rechtsprechung entschiedenen Fällen handelte es sich um die Gewährung von Sonderkonditionen für Darlehen zum Erwerb von Immobilien nach vierjähriger Beschäftigungsdauer (BAG 27. Juli 1994 - 10 AZR 538/93 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 37 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 36), um betriebliche Altersversorgung (25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 40 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 38), um einmalige Zuwendungen, z.B. solche, die der Arbeitgeber nach Vollendung einer bestimmten Dienstzeit zahlt, und um so genannte Jubiläumszuwendungen (22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - AP BAT § 39 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 45). Zweck der Leistung ist regelmäßig die Honorierung der Betriebstreue, ohne Rücksicht darauf, in welchem Umfang der Arbeitnehmer während der zurückgelegten Beschäftigungszeit Arbeitsleistungen erbracht hat. Es ist auch zutreffend, dass der Zehnte Senat zur Stellenzulage nach Vorbemerkung Nr. 8a zur BBesO trotz ihrer monatlichen Zahlung entschieden hat, dass diese Zulage Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe zusteht (8. Dezember 1993 - 10 AZR 17/93 -).

32 Der Kläger hat das daraus gefolgert, dass *"Zweck der Zulagengewährung die Abgeltung der besonderen Erschwernisse ist, die mit einer Tätigkeit in den Dienststellen der Nachrichtengewinnung im Hinblick auf die Sicherheitsbestimmungen der Fernmeldeaufklärung mit ihren Einschränkungen hinsichtlich der persönlichen Lebensführung verbunden sind"*. Diese Erschwernisse seien unabhängig von der Dauer der persönlichen Arbeitszeit. Das Landesarbeitsgericht hat dagegen aus der monatlichen Zahlung der Zuschläge darauf geschlossen, dass der Entgeltcharakter im Vordergrund steht und nicht die Unternehmenszugehörigkeit und es sich entgegen der Darstellung des Klägers nicht um eine Treueprämie handelt, sondern lediglich um

ein zusätzliches Entgelt, das an die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit/Betriebszugehörigkeit anknüpft. Die Revision meint, dass der Zuschlag in § 7 Ziff. 2b. c) HTV geregelt worden sei, führe nicht zwingend zum Entgeltcharakter der Zuschläge. Dem Tarifvertrag liege eine nachvollziehbare Systematik nicht zu Grunde. Die Revision will eine nachvollziehbare Systematik nicht erkennen, weshalb diese im Hinblick auf die Zweckrichtung des Zuschlages keine Rückschlüsse zulasse. Das ist so nicht zutreffend. Es ist zwar richtig, dass trotz der Überschrift des § 6 "Entgeltregelung" in dieser Bestimmung auch Spesen für Reisende geregelt sind. Dabei wird aber nicht gesehen, dass jedenfalls "feste Spesensätze" Entgeltcharakter haben können. Die außerdem geregelten Funktionszulagen gehören zu den Entgelten. Wenn Aufwendungsersatz nach Belegen auch in § 6 HTV geregelt ist, so ist es zwar richtig, dass dieser Aufwendungsersatz kein "Entgelt" ist, er gehört aber in den Sachzusammenhang. Die Revision verweist auf § 7 HTV mit der Überschrift "Entgeltgruppen" und die in dieser Bestimmung trotz ihrer Überschrift enthaltenen Regelungen über Funktionszulagen für stellvertretende Bezirksfilialeleiter und Bezirksfilialeleiter, über Sonntags- und Feiertagszuschläge und über die Zuschläge "zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit". Dabei wird § 6 Abs. 1 HTV außer Betracht gelassen, der auf § 7 HTV verweist, dessen Überschrift lediglich den Kernbereich seines Inhalts bezeichnet. Richtig ist, dass § 5 HTV mit Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit überschrieben ist, sich in § 7 Ziff. 2b. Abs. a) Regelungen über Nacht- und Sonntagszuschläge finden, was aber in diesem Fall nur wegen der Sachnähe erfolgt ist. Immerhin steht die Stellung des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV eher dafür, dass die Zuschläge Entgeltcharakter haben. Von mehr als diesem Indiz ist auch das Landesarbeitsgericht nicht ausgegangen.

33 (2)

Die Revision beanstandet die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, auch bei der in § 8 HTV geregelten Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg stehe der Entgeltcharakter im Vordergrund und dieser Umstand lasse Rückschlüsse auf den Leistungszweck des Zuschlags gem. § 7 Ziff. 2b. Abs. c) 2. Alt. HTV zu; sie sei nicht nachvollziehbar. Ein Hinweis, aus dem sich ergebe, woraus eine im vorliegenden Zusammenhang relevante Verknüpfung der genannten Bestimmung folgen solle, sei den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entnehmen. Das Landesarbeitsgericht will damit nur sagen, dass die Leistungen des HTV Entgeltcharakter haben, und damit auch die Zuschläge des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV.

34 (3)

Die Revision verweist darauf, dass das Argument des Landesarbeitsgerichts, der Zuschlag gem. § 7 Ziff. 2b. Abs. c) 2. Alt. HTV habe Entgeltcharakter, weil er - wie das sonstige Entgelt - nur für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und für Zeiten der Entgeltfortzahlung und für Urlaubszeiten zu zahlen sei, sei gleichfalls unzutreffend. In dem vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Fall, den der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 11. Dezember 1996 (- 10 AZR 359/96 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 19 = EzA BGB § 611 Teilzeitarbeit Nr. 10) entschieden hat, - Zulage für Angestellte bei den Sicherheitsdiensten des Bundes -, sei in den tariflichen Regelungen eine Bestimmung enthalten gewesen, die die Fortzahlung der Zulage für andere Zeiten als die der tatsächlichen Arbeitsleistung, der Entgeltfortzahlung und des Urlaubs ausgeschlossen habe. Eine derartige Ausschlussregelung finde sich in § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV nicht. Dabei wird verkannt, dass trotz fehlender ausdrücklicher Regelung die Zuschläge nach Ablauf des Vergütungsfortzahlungszeitraumes im Krankheitsfalle nicht mehr gezahlt werden, weil es sich aus dem allgemeinen Zusammenhang der Regelung ergibt; die Zuschläge sind Bestandteil der Vergütung für geleistete Arbeit und fließen deshalb nicht in Zeiträume ein, in denen Vergütung, aus welchem Grunde auch immer, nicht geschuldet wird, sie werden also nicht etwa wie eine einmalige Jubiläumsszuwendung unabhängig davon gezahlt, in welchem Umfang der Arbeitnehmer in der Vergangenheit tatsächlich Arbeit geleistet hat; lediglich das Bestehen eines juristischen Bandes zwischen den Parteien in Form eines Arbeitsvertrages ist entscheidend.

35 (4)

Auch der Hinweis des Berufungsgerichts, die nur anteilige Gewährung des Zuschlags gem. § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV sei geboten, weil andernfalls die Teilzeitbeschäftigten durch ein höheres Entgelt pro

Arbeitsstunde gegenüber den Vollzeitbeschäftigten ungerechtfertigt bevorzugt würden, ist entgegen der Auffassung der Revision nicht zu beanstanden. Denn eine tarifliche Regelung, dass Teilzeitbeschäftigte die vollen Zuschläge erhielten, würde darauf hinauslaufen, dass der Teilzeitbeschäftigte bezogen auf die Gesamtvergütung verglichen mit Vollzeitbeschäftigten einen höheren Stundenlohn erhielte, je weniger er arbeitete. Das würde zu einer Benachteiligung des Vollzeitbeschäftigten führen. Zwar würde dem § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 wohl nicht entgegenstehen. Aber es könnte eine sachlich kaum zu rechtfertigende mittelbare Diskriminierung von Männern iSv. Art. 141 EG vorliegen, sind doch im Geltungsbereich der meisten Tarifverträge überwiegend Männer und nicht Frauen vollzeitbeschäftigt und von der Begünstigung überwiegend Frauen als Teilzeitarbeitnehmerinnen erfasst.

36 (5)

Die Revision zitiert § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV und meint, die Tarifvertragsparteien hätten mithin im Eingangssatz den Leistungszweck eindeutig benannt und hätten diesem Leistungszweck entsprechend diesen Zuschlag ausschließlich an das Tatbestandsmerkmal der Betriebszugehörigkeit geknüpft. Auf Grund dieses eindeutigen Befundes verböten sich weitere systematische Auslegungsschritte. Das erscheint schon deshalb nicht als richtig, weil Unternehmenszugehörigkeit und Betriebszugehörigkeit auseinander fallen können, zum anderen kann aus dieser Bestimmung nicht auf eine "Treueprämie" im Sinne der Auffassung des Klägers geschlossen werden, sondern auf Grund des vom Landesarbeitsgericht aufgezeigten Gesamtzusammenhangs liegt Entgelt vor, das ersichtlich die im Betrieb oder Unternehmen gewonnene Erfahrung honorieren will.

37 (6)

Die Revision verweist darauf, dass im HTV die Monatsentgelte nach Berufsjahren gestaffelt sind. Das ist richtig. Berufsjahre sind aber mit Jahren der Unternehmenszugehörigkeit oder Betriebszugehörigkeit nicht identisch. Denn nach § 7 Ziff. 2b. Abs. a) Satz 3 HTV gelten als Berufsjahre die Tätigkeitsjahre, die im Einzel- oder Großhandel zurückgelegt wurden. Das können auch Jahre sein, die außerhalb des Bereichs der Beklagten oder einer ihrer Betriebe verbracht wurden.

38 (7)

Wegen der Stellung der "Zuschläge" des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) im Gefüge des HTV kann entgegen der Revision im Hinblick darauf, dass die Zuschläge, weil sie undifferenziert für alle Arbeitnehmer, ob mit oder ohne anerkannte Berufsausbildung und unabhängig von der jeweiligen Höhe des Monatsgehalts einheitlich monatlich gezahlt werden, nicht davon ausgegangen werden, dass mit der Regelung des § 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV einzig und allein die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und die damit erwiesene Betriebstreue habe honoriert werden sollen.

39 (8)

Der Hinweis auf die Entscheidung des Zehnten Senats vom 22. Mai 1996 (- 10 AZR 618/95 - AP BAT § 39 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 45) geht fehl. Es handelt sich um die bereits angesprochene Jubiläumswendung, die einmal gezahlt wird, und zwar ohne Rücksicht darauf, in welchem Umfang der Arbeitnehmer während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses Arbeitsleistung erbracht hat; auf Zeiten langer Erkrankungen kommt es z.B. nicht an.

40 (9)

§ 7 Ziff. 2b. Abs. c) HTV differenziert zwar nicht in seinen Anspruchsvoraussetzungen, steht aber anders als eine einmalige Jubiläumswendung im Kontext des Entgelts für die monatlich erbrachte Arbeitsleistung. Auf die Motivation und die Bezeichnung dieser tariflichen Leistung kommt es dann nicht an. So ist z.B. kürzungsfähig eine Funktionszulage, die ein Arbeitsentgelt für die Verrichtung von Arbeit in einer bestimmten Funktion darstellt (BAG 17. April 1996 - 10 AZR 617/95 - AP BAT §§

22 , 23 Zulagen Nr. 18). Wenn eine an der Grundvergütung orientierte anteilige Kürzung von Weihnachtsgratifikation, Urlaubsentgelt nach § 11 BUrlG und einem eventuell gewährten zusätzlichen Urlaubsgeld zulässig ist (BAG 24. Oktober 1989 - 8 AZR 5/89 - AP BUrlG § 11 Nr. 29 = EzA BUrlG § 11 Nr. 28 ; 15. November 1989 - 8 AZR 283/89 - BAGE 66, 220 = AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 11 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 5 ; 6. Dezember 1990 - 6 AZR 159/89 - BAGE 66, 314 [BAG 06.12.1990 - 6 AZR 159/89]), weil diese Leistungen zwar - auch - zum Ausgleich erhöhter Ausgaben anlässlich des Weihnachtsfestes oder des Urlaubs gezahlt werden, die für Teilzeitbeschäftigte wie für Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen anfallen, aber dennoch hier der Entgeltcharakter der Leistung wesentlich überwiegt, hat das für "*zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit*" monatlich geleistete "*Zuschläge*" je nach "*Betriebszugehörigkeit*" gleichermaßen zu gelten. Das zeigt gerade die monatliche Zahlung. Sie lässt im Gegensatz zur Auffassung des Klägers den Schluss zu, dass der Entgeltcharakter der Leistung im Vordergrund steht.

41 IV.

Handelt es sich damit bei den Zuschlägen im Ergebnis um einen Vergütungsbestandteil, so verstößt es nicht gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985, wenn dieser Vergütungsbestandteil ebenso wie die Grundvergütung sich nach der Dauer der vereinbarten Arbeitszeit bemisst, d.h., im vorliegenden Fall entsprechend 9,25 Stunden wöchentliche Arbeitszeit gezahlt wird, wie geschehen. Der volle Zuschlag steht dem Kläger nicht zu.

42 V.

Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Verkündet am 16. April 2003

Von Rechts wegen!

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.