

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 592/11  
6 Sa 443/11  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. April 2013

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen  
Verhandlung vom 17. April 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-

arbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Fritz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 17. Juni 2011 - 6 Sa 443/11 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen. 1

Der Kläger ist seit dem 7. Juni 2006 bei der Beklagten als Wach- und Werkschutzkraft beschäftigt und wird zur Bewachung von Objekten in Berlin eingesetzt. In dem am 6. Juni 2006 geschlossenen Arbeitsvertrag heißt es ua.: 2

#### „3. Stundenlohn

EURO **4,74** Grundlohn/Brutto

EURO Hundeführerzulage

---

EURO **4,74** Gesamtbrutto

...

#### 19. Besondere Vereinbarungen

...

#### Zuschläge:

**Nachtzuschlag:** 7 %

**Sonntagszuschlag** 35 %

**Feiertagszuschlag** 75 %“

Nach § 3 Nr. 2.1 des am 2. Dezember 2009 (*BAnz. Nr. 195 vom 24. Dezember 2009*) für allgemeinverbindlich erklärten Entgelttarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Berlin und Brandenburg (*vom 9. Oktober* 3

2009 - ETV) gilt für die Zeit ab dem 1. Januar 2010 für Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz in Berlin ein Stundenlohn iHv. 6,25 Euro brutto. Weiterhin bestimmt der ETV:

**„§ 6 Zuschläge**

Neben dem Stundenlohn sind folgende Feiertags-, Sonntags- und Nachtzuschläge auf die tariflichen Stundenlöhne nach § 3 zu zahlen.

	ab 1.11.2009	ab 1.1.2010
Nachtzuschlag:	12 %	5 %
Sonntagszuschlag:	40 %	25 %
Feiertagszuschlag:	75 %	50 %“

Die Beklagte berechnete die Vergütung des Klägers in Anwendung der Stundenlohnsätze und der Zuschläge des ETV. 4

Nach erfolgloser Geltendmachung hat der Kläger mit seiner Klage die höheren vertraglichen Zuschläge für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit für die Monate März und April 2010 verlangt. Er ist der Auffassung, die Zuschläge seien auf Basis des im ETV vorgesehenen Stundenlohns und der im Arbeitsvertrag vereinbarten, für ihn günstigeren Zuschlagssätze zu berechnen. Der übliche sog. Sachgruppenvergleich sei von den Tarifvertragsparteien nach § 2 Abs. 2 ETV ausgeschlossen worden. 5

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 103,96 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 21. September 2010 zu zahlen. 6

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Kläger habe nur Anspruch auf die im ETV geregelten Zuschläge. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Zurückweisung der Berufung. 8

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger kann auf den tariflichen Stundenlohn keine Zuschläge für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit in den Monaten März und April 2010 in Höhe derjenigen vH-Sätze verlangen, die unter Nr. 19 des Arbeitsvertrags vereinbart sind. 9

I. Ein Anspruch des Klägers folgt nicht unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag. Zwar kann der Kläger nach dessen Nr. 19 für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge in Höhe der dort vereinbarten Sätze verlangen. Diese Zuschläge beziehen sich aber nicht auf den dem Kläger tatsächlich gezahlten Stundenlohn nach § 3 Nr. 2.1 ETV, sondern lediglich auf den in Nr. 3 des Arbeitsvertrags vereinbarten. Das ergibt die Auslegung des zwischen den Parteien geschlossenen Formulararbeitsvertrags, die vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden kann (*st. Rspr., vgl. nur BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 36 mwN, BAGE 130, 237*). 10

1. Die Regelung in Nr. 19 des Arbeitsvertrags nennt für die dort aufgeführten Arbeitszeiten lediglich „Zuschläge“ mit bestimmten vH-Sätzen, ohne unmittelbar eine bestimmte Bezugsgröße anzugeben. Aus dem arbeitsvertraglichen Sachzusammenhang ergibt sich aber, dass sich die Zuschläge auf den unter Nr. 3 des Arbeitsvertrags vereinbarten Stundenlohn beziehen. Anderenfalls blieben die Zuschlagsregelungen ohne Anwendungsbereich, weil es an einer Bezugsgröße fehlen würde. 11

2. Dem Arbeitsvertrag lassen sich keine Anhaltspunkte entnehmen, die vereinbarten Zuschlagssätze sollten darüber hinaus auch jeweils auf denjenigen Stundenlohn geleistet werden, den der Kläger - aus welchem Rechtsgrund auch immer - tatsächlich und abweichend von dem vertraglich vereinbarten beanspruchen kann. Die vertraglichen Abreden enthalten insbesondere keine, auch nur teilweise Inbezugnahme tariflicher Regelungen. 12

II. Der Kläger kann auch nicht auf Grundlage der tariflichen Regelungen, die nach § 5 Abs. 4 TVG unmittelbar und zwingend für die Parteien im Anspruchszeitraum galten, die Anwendung der in Nr. 19 des Arbeitsvertrags vereinbarten, höheren Zuschlagssätze verlangen. Diese beziehen sich auch in Anwendung des Günstigkeitsprinzips nach § 4 Abs. 3 TVG nicht auf den Stundenlohn des § 3 Nr. 2.1 ETV. Das folgt aus dem erforderlichen Sachgruppenvergleich. 13

1. Für das Verhältnis von tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Regelungen gilt die Kollisionsregel des § 4 Abs. 3 TVG (*s. nur BAG 24. Februar 2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 43*). Hiernach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifbestimmungen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung. Zu vergleichen sind dabei die in einem inneren, sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen (*sog. Sachgruppenvergleich, s. nur BAG 21. April 2010 - 4 AZR 768/08 - Rn. 39, BAGE 134, 130; 30. März 2004 - 1 AZR 85/03 - zu II 4 b bb der Gründe sowie 23. Mai 1984 - 4 AZR 129/82 - BAGE 46, 50; jew. mwN*). Dies gilt unabhängig davon, ob die Parteien des Arbeitsvertrags die vertraglichen Regelungen vor oder nach Inkrafttreten des Tarifvertrags vereinbart haben (*BAG 25. Juli 2001 - 10 AZR 391/00 - zu II 2 a bb (2) der Gründe*). 14

2. Nach Maßgabe dieser Grundsätze erweist sich die arbeitsvertragliche Regelung bereits für jeden einzelnen der drei im Streit stehenden Zuschlagssätze nicht als günstiger. 15

a) Der Günstigkeitsvergleich ist zwischen dem Stundenlohn nach Nr. 3 einschließlich der Zuschläge nach Nr. 19 des Arbeitsvertrags einerseits und den tariflichen Bestimmungen über den Stundenlohn nach § 3 Nr. 2.1 ETV einschließlich der Zuschläge nach § 6 ETV andererseits vorzunehmen, da die Zuschläge in beiden Fällen in einem unmittelbaren inneren, sachlichen Zusammenhang mit dem Anspruch auf den (*jeweiligen*) Stundenlohn stehen. 16

Die unter Nr. 19 des Arbeitsvertrags vereinbarten Zuschläge stellen sich als akzessorische Leistung zu dem Stundenlohn nach Nr. 3 des Arbeitsvertrags dar. Sie sind von der Erbringung der Arbeitsleistung abhängig, für die ein Stundenentgelt von 4,74 Euro zu leisten ist (*zum Kriterium der Akzessorietät BAG 12. Oktober 2010 - 9 AZR 522/09 - Rn. 23 f. mwN; vgl. auch 5. August 2008 - 10 AZR 634/08 - Rn. 27 mwN*). Gleiches gilt für den Stundenlohn nach § 3 Nr. 2.1 ETV und die ausdrücklich darauf bezogenen Zuschläge nach § 6 ETV (*vgl. BAG 23. Mai 1984 - 4 AZR 129/82 - BAGE 46, 50: „tariflicher Grundlohn und tarifliche Lohnzuschläge“*). Dieser innere Zusammenhang der jeweiligen Regelungen bliebe unbeachtet, wenn ein Günstigkeitsvergleich lediglich zwischen den arbeitsvertraglichen und tariflichen Zuschlagssätzen erfolgen und der den Zuschlagsregelungen jeweils zugrunde liegende - ebenfalls unterschiedliche - Stundenlohn außer Betracht gelassen würde.

17

b) Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich aus § 2 Abs. 2 ETV kein anderer Vergleichsmaßstab. Diese Vorschrift hebt den aus § 4 Abs. 3 TVG folgenden Sachzusammenhang für einen Günstigkeitsvergleich nicht auf und ordnet auch keinen „Einzelvergleich“ an (*noch offengelassen in BAG 6. Dezember 2006 - 4 AZR 711/05 - Rn. 22*). Es kann deshalb vorliegend dahinstehen, ob und in welchem Umfang die Tarifvertragsparteien überhaupt von einem Sachgruppenvergleich abweichende Vergleichsmaßstäbe für einen Günstigkeitsvergleich iSd. § 4 Abs. 3 TVG tarifvertraglich festlegen können (*dazu Däubler/Deinert TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 658 ff.; Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 540 ff.; jew. mwN zu den verschiedenen Auffassungen*).

18

aa) § 2 ETV lautet:

19

**„§ 2 Tarifvorrang**

1. Aufgrund dieser tariflichen Regelung enden die nachwirkenden Ansprüche der Arbeitnehmer aus allen bisherigen Tarifverträgen, soweit nicht im nachfolgenden Tarifvertrag ausdrücklich eine andere Regelung zuerkannt wird. Von dieser Regelung nicht erfasst sind Betriebsvereinbarungen, die nicht in den Regelungsbereich des § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz fallen.

2. Für alle Ansprüche der Arbeitnehmer, die diesen aufgrund schriftlicher Individualarbeitsvertragsregelung - in Form eines einheitlichen Arbeitsvertrages oder einer schriftlichen Ergänzung hinsichtlich eines konkreten Geldbetrages, Urlaubsgewährung oder sonstiger günstigerer Arbeitsbedingungen gewährt wurden, gilt zu Gunsten der Arbeitnehmer das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.“

bb) Eine Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmung (*zu den Maßstäben etwa BAG 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 26 mwN, BAGE 129, 238*) ergibt, dass § 2 Abs. 2 ETV auf das „zu Gunsten der Arbeitnehmer“ geltende „Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG“ verweist. Ein solcher deklaratorischer Verweis war schon in den vorangegangenen Entgelttarifverträgen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe des Landes Berlin derselben Tarifvertragsparteien enthalten (*etwa Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Berlin vom 26. Juli 2006 sowie vom 7. Juli 2003*). 20

(1) Der Wortlaut der Vorschrift verweist auf die Geltung des Günstigkeitsprinzips des § 4 Abs. 3 TVG und damit auf einen Günstigkeitsvergleich anhand von Sachgruppen (*Nachw. oben unter II 1*). Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist davon auszugehen, dass Tarifvertragsparteien, wenn sie einen feststehenden Fachbegriff verwenden, diesen auch in seiner allgemeinen Bedeutung angewendet wissen wollen (*etwa BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 29 mwN; 13. Mai 1998 - 4 AZR 107/97 - zu I 5.1.1 der Gründe, BAGE 89, 6*). Anhaltspunkte für einen von der Rechtsprechung zu § 4 Abs. 3 TVG abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien ergeben sich aus dem Wortlaut der Tarifregelung nicht. Hätten sie einen „Einzelvergleich“ regeln wollen, wäre es erforderlich gewesen, eine solche Abweichung von der Rechtsprechung zum Günstigkeitsvergleich als Sachgruppenvergleich deutlich zu machen. 21

(2) Gegen die Annahme eines tariflich angeordneten „Einzelvergleichs“ spricht weiterhin die Tarifsystematik. In § 2 ETV, der den „Tarifvorrang“ bestimmt, wird in Abs. 1 festgelegt, dass nachwirkende Tarifregelungen „aus allen 22

bisherigen Tarifverträgen“ durch den ETV (*vorbehaltlich der Besitzstandsregelungen unter § 11 ETV, die auf die Bestimmungen der Vorgängertarifverträge Bezug nehmen*) „enden“. Einer solchen Regelung hätte es für den ETV ebenfalls nicht bedurft; der spätere Tarifvertrag löst als neue Abmachung iSd. § 4 Abs. 5 TVG nachwirkende Tarifregelungen innerhalb seines Regelungsbereichs ohnehin ab (*vgl. dazu BAG 22. Oktober 2008 - 4 AZR 789/07 - Rn. 29 ff. mwN, BAGE 128, 175*). Auch die weitere, in Satz 2 genannte Rechtsfolge für die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen ergibt sich bereits aus dem Gesetz, so dass insgesamt von einer Wiedergabe der gesetzlich begründeten Rechtslage auszugehen ist.

c) Da der Kläger nach dem ETV für jede Arbeitsstunde an Sonntagen 7,81 Euro brutto (*nach dem Arbeitsvertrag 6,40 Euro brutto*), an Feiertagen 9,38 Euro brutto (*statt 8,30 Euro brutto*) und für Arbeitszeiten in der Nacht 6,56 Euro (*anstelle von 5,07 Euro brutto*) beanspruchen kann, ist die arbeitsvertragliche Entgeltregelung für die Arbeitsleistung des Klägers in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen nicht günstiger als die tarifliche. 23

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 24

Eylert

Creutzfeldt

Treber

Kiefer

Fritz