Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht Fünfter Senat	Urteil vom 3. September 2014 - 5 AZR 1020/12 -
I. Arbeitsgericht Augsburg	Endurteil vom 14. März 2012 - 9 Ca 2042/11 -
II. Landesarbeitsgericht München	Urteil vom 20. September 2012 - 4 Sa 332/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer tariflichen Mindestabstandsregelung für außertarifliche Angestellte - freiwillige und stichtagsbezogene Sonderzahlungen

Bestimmungen:

BGB §§ 13, 151, 307 Abs. 1 Satz 1, § 308 Nr. 4, § 310 Abs. 3 Nr. 2, § 611; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008 § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d, § 2 Ziff. 1 Abs. (I), § 15 Ziff. 1 Abs. (II)

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer teilweisen Parallelsache

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

5 AZR 1020/12
4 Sa 332/12
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. September 2014

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. September 2014 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber sowie die ehrenamtlichen Richter Mandrossa und Bürger für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 20. September 2012 - 4 Sa 332/12 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 14. März 2012 - 9 Ca 2042/11 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der aufgrund einer tarifvertraglichen Abstandsklausel geschuldeten Vergütung. 1

Der 1953 geborene Kläger ist bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eingetreten. In einem von dieser an den Kläger gerichteten, mit der Überschrift „Dienstvertrag“ versehenen Schreiben vom 27. Juli 1989 heißt es ua.: 2

> „…
> unter Bezugnahme auf die mit Ihnen geführten Gespräche möchten wir die mit Ihnen bestehenden dienstvertraglichen Beziehungen ab 01.10.1989 auf eine neue Grundlage stellen. Wir schlagen Ihnen vor, die beiderseitigen Rechte und Pflichten wie folgt zu regeln:
> …
> § 3 Vergütung
> Sie erhalten als Vergütung für Ihre Tätigkeit jeweils zum Ende des Kalendermonats ein Bruttogehalt in Höhe von
> DM 6.660,-- (i.W. sechstausendsechshundertsechzig)
> das in regelmäßigen Zeitstabständen überprüft wird.
> Außerdem erhalten Sie jährlich mit dem Gehalt für November eine Jahressonderzahlung, wenn Ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht gekündigt ist. Die Jahressonderzahlung beträgt

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit mindestens 20 v. H.

nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit mindestens 30 v. H.

nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit mindestens 40 v. H.

nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit mindestens 50 v. H.

des vereinbarten Gehalts.

Wir bezahlen Ihnen jeweils mit den Bezügen für den Monat April (erstmals im April 1990) ein Urlaubsgeld in Höhe von 72,2 % des Bruttogehalts. Voraussetzung ist ein am 30.04. ungekündigtes Dienstverhältnis von mindestens sechsmonatiger Dauer. Die Vergütung des Urlaubsgeldes für das Urlaubsjahr 1989 erfolgt noch in analoger Anwendung der Vorschriften des Manteltarifvertrages für die Angestellten.

Ferner gewähren wir Ihnen monatlich als freiwillige Sonderzahlung einen Betrag von DM 52,-- über den Sie nach Belieben verfügen können (z.B. Anlage nach den Bestimmungen des 4. Vermögensbildungsgesetzes).

…“

Der Kläger hat seither den Status eines außertariflichen Angestellten. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden erhielt der Kläger von April 2011 bis Januar 2012 ein monatliches Gehalt iHv. 5.430,00 Euro brutto zuzüglich einer „freiwilligen Sonderzahlung“ von monatlich 24,31 Euro brutto. Darüber hinaus zahlte die Beklagte im Jahr 2011 an den Kläger 2.715,00 Euro brutto als fixe Jahressonderzahlung (50 % eines Bruttomonatsentgelts) und weitere 3.921,00 Euro brutto als Urlaubsgeld (72,2 % eines Bruttomonatsentgelts). 3

Der Kläger ist Mitglied der IG Metall, die Beklagte Mitglied des Bayerischen Unternehmensverbands Metall und Elektro e.V. Im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008 (im Folgenden: MTV) ist ua. geregelt: 4

„§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt.

…

3. Persönlich: (I) Für alle Arbeitnehmer sowie für die Auszubildenden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(II) Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages gelten:

…

d) sonstige Arbeitnehmer, denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes monatliches Entgelt zugesagt worden ist, das den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 30,5 v.H. übersteigt,

oder

denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes Jahreseinkommen zugesagt worden ist, das den zwölffachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 35 v.H. übersteigt.

…

Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d

‚Garantiert' ist das Monatsentgelt bzw. Jahreseinkommen dann, wenn auch hinsichtlich der Entgelthöhe ein Anspruch besteht, der nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung beseitigt werden kann. Erfolgs- bzw. ergebnisabhängige Zahlungen sind nur in der Höhe zu berücksichtigen, in der sie garantiert sind.

Zum Monatsentgelt bzw. Jahreseinkommen zählen insbesondere nicht geldwerte Vorteile und Aufwandsentschädigungen.

Der Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) bezieht sich auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gem. § 2 Ziff. 1 Abs. (I). Bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird das nach der Formel gem. § 15 Ziff. 1 Abs. (II) berechnete Monatsgrundentgelt zugrunde gelegt.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

1. (I) Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

…

§ 15 Tarifliches Monatsgrundentgelt und tarifliches Stundenentgelt

1. (I) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren im Entgeltabkommen die tariflichen Monatsgrundentgelte, bezogen auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

35 Stunden gem. § 2 Ziff. 1 Abs. (I).

(II) Bei einer von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) errechnen sich die tariflichen Monatsgrundentgelte nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt gem. Entgelttabelle x IRWAZ in Stunden}}{\text{35 Stunden}}$$

(III) Bei den Berechnungen ist eine kaufmännische Auf- oder Abrundung auf volle Euro vorzunehmen."

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung begehrt der Kläger mit seiner am 27. Juli 2011 eingereichten, mehrfach erweiterten Klage für den Zeitraum April 2011 bis Januar 2012 die Differenz zwischen dem sich aus § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 1 MTV ergebenden Entgeltbetrag und dem von der Beklagten gezahlten monatlichen Gehalt. Er hat geltend gemacht, die Sonderzahlung von monatlich 24,31 Euro brutto sei als freiwillige Leistung der Beklagten nicht Teil des garantierten Entgelts iSv. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV. Auch die Jahressonderzahlung und das Urlaubsgeld seien keine garantierten Entgeltbestandteile. Er habe Anspruch auf ein monatliches Entgelt, das den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 30,5 vH übersteige. Auf Grundlage des Schreibens vom 27. Juli 1989 sei eine Monatsvergütung vereinbart worden. Für den Streitzeitraum könne er deshalb ein Monatsentgelt von 5.569,63 Euro brutto beanspruchen. Nach Abzug des von der Beklagten gezahlten Monatsentgelts stünden ihm je Monat weitere 139,63 Euro brutto zu. 5

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.396,30 Euro brutto nebst Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, mit dem Kläger sei eine Jahresvergütung vereinbart worden, die sich aus dem Monatsentgelt, der Jahressonderzahlung, dem Urlaubsgeld und der freiwilligen Sonderzahlung zusammensetze. Berücksichtige man alle von ihr geleisteten Zahlungen, sei das Abstandsgebot nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unter- 7

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

abs. 2 MTV eingehalten. Zur Wahrung des Abstandsgebots genüge zudem die Einhaltung entweder der auf den Monatsverdienst *(§ 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 1 MTV)* oder der auf den Jahresverdienst *(§ 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 2 MTV)* abstellenden Grenze. Auch der Abstand nach Unterabs. 1 sei eingehalten, wenn man die von ihr geleisteten Zahlungen auf zwölf Kalendermonate umlege.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die vollständige Abweisung der Klage. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der eingeklagten Differenzvergütung. Die Beklagte hat das tarifliche Mindestabstandsgebot eingehalten, indem sie ihm im streitgegenständlichen Zeitraum April 2011 bis Januar 2012 entsprechend § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 2 MTV ein garantiertes, den zwölffachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 35 vH übersteigendes Jahreseinkommen zusagte und entsprechende Zahlungen leistete. 9

I. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten übertrug dem Kläger mit Schreiben vom 27. Juli 1989 nicht nur das darin genannte Aufgabengebiet, sondern zugleich den Status eines außertariflichen Angestellten. Der Kläger hat aufgrund seiner Aufnahme in den Kreis der außertariflichen Angestellten gemäß § 611 Abs. 1 BGB einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer das tarifliche Mindestabstandsgebot nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV wahrenden Vergütung. 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Eine konstitutive „Ernennung“ zum außertariflichen Angestellten beinhaltet bei beiderseitiger Tarifgebundenheit eine arbeitsvertragliche Zusicherung, diesen Status durch Zahlung einer der Tarifentwicklung und ggf. einer tarifvertraglichen Abstandsklausel entsprechenden außertariflichen Vergütung zu erhalten *(vgl. BAG 19. Mai 2009 - 9 AZR 505/08 - Rn. 21)*. Durch die Formulierung im Schreiben vom 27. Juli 1989, „möchten wir die … dienstvertraglichen Beziehungen ab 01.10.1989 auf eine neue Grundlage stellen“, hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten zum Ausdruck gebracht, dem Kläger verbindlich das genannte Aufgabengebiet und - wenn auch nicht ausdrücklich erwähnt - seiner Funktion entsprechend konstitutiv die Rechtsstellung eines AT-Angestellten übertragen zu wollen. 11

2. Bei beiderseitiger Organisationszugehörigkeit darf nach § 4 Abs. 3 TVG zum Nachteil des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen nur abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag keine Anwendung mehr findet. Dies setzt nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008 voraus, dass dem Angestellten ein Entgelt zugesagt ist, das mindestens dem in § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV geregelten tariflichen Abstandsgebot entspricht. Diese Mindestvergütung hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger mit der Ernennung zum AT-Angestellten angeboten. Der Kläger nahm dieses Angebot zumindest stillschweigend an, § 151 BGB. 12

II. Der Kläger kann für den Zeitraum April 2011 bis Januar 2012 keine weitere Vergütung verlangen. Die Beklagte hat den nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV einzuhaltenden Mindestabstand mit Zahlung eines den zwölffachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 35 vH übersteigenden garantierten Jahreseinkommens gewahrt. Das ergibt die Auslegung der tariflichen Abstandsklausel. 13

1. Tarifliche Inhaltsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der tariflichen Regelung zu berücksichtigen, 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den Willen der Tarifvertragsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt *(BAG 12. November 2013 - 1 AZR 628/12 - Rn. 11)*.

2. Nach Wortlaut, Sinn und Zweck der Tarifbestimmung ist das Abstandsgebot nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV eingehalten, wenn das in Monatsbeträgen zugesagte, garantierte Entgelt den Mindestabstand nach Unterabs. 1 wahrt. Erst wenn dies nicht der Fall ist und dem Angestellten als garantiertes Jahreseinkommen neben dem in Monatsbeträgen zu zahlenden Entgelt weitere, nicht im Monatsturnus zu erbringende Leistungen zugesagt sind, ist der Mindestabstand nach Unterabs. 2 einzuhalten. Nicht entscheidend ist, ob die Arbeitsvertragsparteien eine Monatsvergütung oder ein Jahreseinkommen vereinbart haben. 15

a) Gegen die Annahme, der Tarifvertrag stelle rein formal darauf ab, ob arbeitsvertraglich eine Monatsvergütung oder ein Jahreseinkommen vereinbart wurde, spricht bereits der Wortlaut der tariflichen Abstandsklausel. 16

aa) § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV bezieht sich in Unterabs. 1 und Unterabs. 2 gleichermaßen auf das monatliche Entgelt bzw. Jahreseinkommen, das „auf außertariflicher Grundlage“ zugesagt und garantiert ist. Erfasst sind damit nicht nur Leistungen, deren Zahlung und Zahlungsmodalitäten arbeitsvertraglich vereinbart ist, sondern alle, auf die auf „nicht tariflicher“ Grundlage ein Anspruch besteht. Dies können zB Entgeltansprüche aus Betriebsvereinbarungen sein, deren Zahlweise die Betriebspartner bestimmen, oder aus Gesamtzusagen, deren Zahlungsbedingungen der Arbeitgeber festlegt. Schon nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d des Manteltarifvertrags für die Angestellten der bayeri- 17

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

schen Metall- und Elektroindustrie in der Fassung vom 24. Mai 2002 war für die Einhaltung des tariflichen Abstandsgebots nicht nur das arbeitsvertraglich vereinbarte, sondern das „auf außertariflicher Grundlage geregelte“ Gehalt insgesamt maßgeblich. Dieses umfasste nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur arbeitsvertragliche, sondern alle auf „nicht tariflicher“ Grundlage beruhenden Entgeltbestandteile *(vgl. BAG 19. Mai 2009 - 9 AZR 505/08 - Rn. 32)*. Die Beibehaltung der Formulierung „auf außertariflicher Grundlage“ in der Neufassung von § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vorgängerregelung bestätigt ein Verständnis der in § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV verwendeten Begriffe „Entgelt“ bzw. „Jahreseinkommen“, das nicht nur auf vertragliche Ansprüche beschränkt ist. Stellte man allein auf die vertragliche Vergütungsvereinbarung ab, blieben sonstige - nicht bereits arbeitsvertraglich zu beanspruchende - auf außertariflicher Grundlage zu leistende Entgeltbestandteile, deren Zahlungsmodus nicht durch vertragliche Vereinbarung bestimmt wird, außer Betracht.

bb) Dieser Auslegung steht die Verwendung der Begriffe „monatliches Entgelt“ und „Jahreseinkommen“ nicht entgegen. Die Tarifvertragsparteien haben hiermit lediglich zum Ausdruck gebracht, dass bei der Prüfung, ob der einzuhaltende Mindestabstand gewahrt ist, eine auf das monatlich zu zahlende Entgelt oder eine auf das Jahreseinkommen bezogene Betrachtung vorzunehmen ist. Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass das den Mindestabstand wahrende außertarifliche Entgelt nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV „zugesagt“ sein muss. Damit soll sichergestellt werden, dass der künftige außertarifliche Angestellte bereits zu Beginn seiner neuen Stellung wissen muss, ob der Verlust tariflicher Rechte angemessen kompensiert wird. Das ist nur der Fall, wenn die Einhaltung des tariflichen Mindestabstands vorab - wie vorliegend durch eine konstitutive Ernennung - auf außertariflicher Grundlage festgelegt wird *(vgl. BAG 19. Mai 2009 - 9 AZR 505/08 - Rn. 21)*. 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

cc) Auch Sinn und Zweck der Abstandsklausel sprechen gegen ein rein formal auf die vertragliche Vereinbarung abstellendes Verständnis der Tarifbestimmung. 19

Zweck tariflicher Abstandsregelungen ist es, durch das Anknüpfen an einen Mindestabstand des dem außertariflichen Angestellten zugesagten Entgelts zum höchsten tariflichen Entgelt eine Kompensation für die mit dem AT-Status verbundene Preisgabe tariflicher Rechte zu schaffen. Für die sachliche Rechtfertigung eines Verzichts auf tarifliche Ansprüche ist jedoch die Höhe des dem außertariflichen Angestellten als Ausgleich zugesagten Entgelts entscheidend und nicht, ob die Arbeitsvertragsparteien ein Monatsentgelt oder ein Jahreseinkommen vereinbart haben. Dass die Tarifvertragsparteien entscheidend auf die Höhe der Vergütung abgestellt haben, wird durch die Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV bestätigt. Entsprechend der darin enthaltenen Definition des „garantierten“ Monatsentgelts bzw. Jahreseinkommens iSv. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV ist Entgelt nur zu berücksichtigen, wenn der Anspruch auch der Höhe nach nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung änderbar ist. 20

b) Der Kompensationszweck des tariflichen Abstandsgebots spricht auch dagegen anzunehmen, bei der Berechnung des tariflichen Mindestabstands nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV sei Unterabs. 1 nur zugrunde zu legen, wenn dem Angestellten ausschließlich ein monatliches Entgelt zugesagt ist und Unterabs. 2 schon dann, wenn zusätzlich zu monatlichen Zahlungen weitere außerhalb des Monatsturnus zu erbringende Leistungen zugesagt sind. Vielmehr ist Unterabs. 2 nur anzuwenden, wenn nicht bereits mit dem in Monatsbeträgen zugesagten, garantierten Entgelt der Mindestabstand nach Unterabs. 1 gewahrt ist und dem Angestellten neben dem garantierten monatlichen Entgelt weitere Entgeltbestandteile zugesagt sind. 21

3. Die Beklagte hat zwar an den Kläger keine monatlichen Zahlungen in Höhe des sich aus § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 1 MTV ergebenden Entgeltbetrags geleistet. Den tariflichen Mindestabstand hat sie dennoch eingehalten, indem sie dem Kläger ein garantiertes Jahreseinkommen in Höhe des 22

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

sich nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 2 MTV ergebenden Betrags gewährte.

a) Unter Berücksichtigung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers von 32 Stunden hätte der Kläger nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 1 MTV ein monatliches Entgelt von 5.569,59 Euro brutto beanspruchen können. 23

aa) Nach der Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV bezieht sich der Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1 Abs. (I) MTV. Bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein nach § 15 Ziff. 1 Abs. (II) MTV zu berechnendes Monatsgrundentgelt zugrunde zu legen. Hierzu ist nach § 15 Ziff. 1 Abs. (II) MTV das Monatsgrundentgelt gemäß Entgelttabelle mit der individuellen Wochenarbeitszeit in Stunden (IRWAZ) zu multiplizieren und durch die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden zu dividieren. 24

Nach dem Entgelttarifvertrag der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Februar 2010 hat der Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) ab 1. April 2011 4.668,00 Euro betragen. Ausgehend von den genannten Berechnungsformeln wäre nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d Unterabs. 1 MTV zur Wahrung eines den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 30,5 vH übersteigenden Abstands bei einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden im Zeitraum April 2011 bis Januar 2012 ein monatliches Mindestentgelt von 5.569,59 Euro brutto zu zahlen gewesen. 25

bb) Die Beklagte hat monatlich nur Zahlungen in Höhe von 5.454,31 Euro brutto geleistet. Diese wären, legte man Unterabs. 1 zugrunde, entgegen der Ansicht des Klägers voll zu berücksichtigen. Eine Umlegung der weiteren außerhalb des Monatsturnus gewährten Bestandteile des Jahreseinkommens auf die einzelnen Kalendermonate, wie die Beklagte meint, kommt jedoch nach der tariflichen Regelung nicht in Betracht. 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(1) Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass dem Kläger für seine Tätigkeit vertraglich ein Monatsentgelt in Höhe von 5.430,00 Euro garantiert war und die Beklagte entsprechende Zahlungen leistete. Bei Anwendung von Unterabs. 1 wäre auch die von der Beklagten geleistete Zahlung von monatlich weiteren 24,31 Euro als garantierter Entgeltbestandteil iSv. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV zu berücksichtigen. Die Zahlungsverpflichtung resultiert aus der dem Kläger von der Rechtsvorgängerin der Beklagten in § 3 des Schreibens vom 27. Juli 1989 erteilten Zusage. Dies ergibt die Auslegung der Klausel. 27

(aa) § 3 des Schreibens vom 27. Juli 1989 unterliegt den Auslegungsregeln für Allgemeine Geschäftsbedingungen. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat das Schreiben vom 27. Juli 1989 vorformuliert und dem Kläger, der Verbraucher iSv. § 13 BGB ist *(vgl. BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 21 ff.)*, den Abschluss des Arbeitsvertrags in dieser Form angeboten und damit Vertragsbedingungen im Rechtssinne gestellt. Der Kläger konnte weder nach dem Vorbringen der Parteien, noch den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf den Inhalt der in § 3 enthaltenen Klauseln Einfluss nehmen. Der auf dieser Grundlage zustande gekommene Arbeitsvertrag ist ein Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB. Vorformulierte Vertragsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis ist auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern angestrebte Regelungszweck *(BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 30)*. 28

(bb) Hiervon ausgehend handelt es sich bei der „freiwilligen Sonderzahlung“ um einen garantierten Entgeltbestandteil, denn die Beklagte hätte sich von ihrer Zahlungsverpflichtung nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung lösen können. 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Arbeitgeber begründet mit der Formulierung „gewähren wir Ihnen“ typischerweise einen Entgeltanspruch des Arbeitnehmers *(vgl. BAG 20. Februar 2013 - 10 AZR 177/12 - Rn. 17)*. Das Fehlen weiterer Anspruchsvoraussetzungen spricht dafür, dass es sich um eine Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung handelt *(vgl. BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 - Rn. 15, BAGE 140, 239)*. Obwohl die Sonderzahlung in § 3 des Schreibens vom 27. Juli 1989 als freiwillig bezeichnet wird, handelt es sich um einen „garantierten“ Entgeltbestandteil iSv. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV. Der Begriff freiwillig bringt lediglich zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber nicht bereits durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zur Zahlung verpflichtet ist. Er genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen *(vgl. BAG 20. Februar 2013 - 10 AZR 177/12 - Rn. 17)*. Es kommt deshalb nicht darauf an, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt beim laufenden Entgelt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen würde und gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam wäre *(vgl. BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - Rn. 18 f., BAGE 122, 182)*. 30

Die Bezeichnung der Sonderzahlung als „freiwillig“ konnte von einem verständigen Vertragspartner auch nicht als nicht näher konkretisierter Widerrufsvorbehalt *(vgl. BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - Rn. 27, BAGE 122, 182)* verstanden werden. Einer Auslegung in diesem Sinne steht der Wortlaut der Zusage entgegen. In § 3 des Schreibens vom 27. Juli 1989 heißt es sinngemäß, es sei dem Kläger überlassen, ob er diesen Betrag für eine vermögenswirksame Anlage verwenden wolle. Der Hinweis auf die Möglichkeit, die Zahlung dauerhaft vermögenswirksam anzulegen, spricht gegen die Annahme eines einseitigen Lösungsrechts der Beklagten durch Widerruf der Zusage. Es ist deshalb nicht entscheidungserheblich, dass ein nicht näher konkretisierter Widerrufsvorbehalt nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam wäre und - weil der Arbeitsvertrag vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 abgeschlossen wurde - eine hierdurch entstehende Lücke im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen wäre *(vgl. BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - Rn. 34, BAGE 113, 140; 20. April 2011 - 5 AZR 191/10 - Rn. 13, BAGE 137, 383)*. 31

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

(2) Entgegen der Ansicht der Beklagten sind die von ihr im Streitzeitraum als Jahressonderzahlung iHv. 2.715,00 Euro brutto und Urlaubsgeld iHv. 3.921,00 Euro brutto geleisteten weiteren Zahlungen nicht als monatliches Entgelt iSv. Unterabs. 1 berücksichtigungsfähig. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV differenziert mit den Formulierungen „monatliches Entgelt“ und „Jahreseinkommen“ ausdrücklich zwischen einer auf den Monat und einer auf das Jahr bezogenen Betrachtung. Diese Unterscheidung schließt eine Umrechnung von außerhalb des Monatsturnus erbrachten Leistungen auf Kalendermonate aus. 32

b) Die Beklagte hat jedoch den tariflichen Mindestabstand nach Unterabs. 2 mit einem garantierten Jahreseinkommen von 72.087,72 Euro brutto gewahrt. 33

(aa) Bei einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden konnte der Kläger, ausgehend von einem Betrag, der den zwölffachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 35 vH übersteigt, ein Jahreseinkommen in Höhe von 69.139,75 Euro brutto (= 4.668,00 x 32 : 35 x 12 x 135 %) beanspruchen. 34

(bb) Dem Kläger war auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes Jahreseinkommen zugesagt, das über diesem Betrag liegt. Neben den monatlichen Entgeltzahlungen iHv. 65.451,72 Euro brutto (12 x 5.454,31 Euro) waren ihm - bezogen auf das Kalenderjahr - eine fixe Jahressonderzahlung iHv. 2.715,00 Euro brutto und ein Urlaubsgeld iHv. 3.921,00 Euro brutto versprochen. Diese Leistungen sind als weitere Bestandteile des Jahreseinkommens zu berücksichtigen, denn die Beklagte hätte sich auch von diesen Zahlungsverpflichtungen nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung lösen können. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, dass es sich um stichtagsbezogene Leistungen handelt, die einen ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzen. Unterabs. 2 differenziert nicht danach, ob mit den garantierten Zahlungen erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden soll oder sonstige Leistungen, wie erwiesene oder künftige Betriebstreue *(vgl. zum Ganzen BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 - Rn. 12 - 14, BAGE 140, 239)*, honoriert werden sollen. Nicht berücksichtigungsfähig sind nach der Anmerkung 35

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) Buchst. d MTV lediglich geldwerte Vorteile und Aufwandsentschädigungen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 36

Müller-Glöge Biebl Weber

Mandrossa E. Bürger

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS