

Aktenzeichen: 5 AZR 105/05
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 9. November 2005
- 5 AZR 105/05 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 2. September 2004
- 19 Ca 9411/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 2. Februar 2005
- 2 Sa 102/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Arbeitsvergütung - ERA-Strukturkomponente - Klageerweiterung in der Revision

Gesetze:

Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (ETV) vom 15. Mai 2002 §§ 2 und 4; TVG § 4 Abs. 3; BGB § 362; ZPO § 559 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 105/05
2 Sa 102/04
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. November 2005

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.
Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger zu 1),
2.
Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger zu 2),

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Hinrichs und Sappa für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. Februar 2005 - 2 Sa 102/04 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kläger haben die Kosten der Revision zu je 1/2 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Arbeitsvergütung. 1

Die Kläger sind bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. 2
Sie sind Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und zurzeit freigestellte Betriebsratsmitglieder. Die Beklagte ist Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. - Südwestmetall.

In den Arbeitsverträgen beider Kläger heißt es: 3

„Als Vergütung für Ihre Tätigkeit erhalten Sie monatlich ein Bruttogehalt von ...

Das Gehalt ist am letzten Arbeitstag jeden Monats fällig und liegt außer Tarif.

...

Wir sichern Ihnen zu, daß Ihr monatliches Bruttogehalt über dem Tarifgehalt der obersten entsprechenden Tarifgruppe liegt ...“

Die Grundvergütung des Klägers zu 1 lag in der Zeit vom 1. Juni 2002 bis zum 4
31. Dezember 2003 zwischen 5.854,29 Euro und 6.139,88 Euro. Die Grundvergütung des Klägers zu 2 lag in diesem Zeitraum zwischen 5.675,34 Euro und 5.956,28 Euro. Das höchste Tarifgehalt kaufmännischer Angestellter nach der Tarifgruppe K 7 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden idF vom 19. Juni 2001 betrug ab 1. Juni 2002 3.738,49 Euro und ab 1. Juni 2003 3.835,69 Euro.

Die Tarifgruppe K 7 hat folgende Tätigkeitsmerkmale: 5

„Verantwortliche kaufmännische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertigen Tätigkeiten, zu denen besonde-



re theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von K 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebsanforderungen selbständig.“

In dem Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (ETV) vom 15. Mai 2002 ist bestimmt:

6

„§ 1

Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

...

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für alle ...

...

- kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister,

...

1.1.3.4 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

...

§ 2

Entgelt

2.1 Mit Wirkung ab 1. Juni 2002 erhöht sich das Tarifvolumen um insgesamt 4 %, mit Wirkung ab 1. Juni 2003 um weitere 3,1 %. Diese Erhöhungen werden jeweils wie folgt auf zwei Komponenten verteilt:

Mit Wirkung ab 1. Juni 2002 werden die Entgelte (Löhne und Gehälter) um 3,1 % erhöht,

mit Wirkung ab 1. Juni 2003 um weitere 2,6 %.

Das restliche Erhöhungsvolumen von 0,9 % bzw. 0,5 % fließt in ERA-Strukturkomponenten.

...



§ 4

ERA-Strukturkomponente

- 4.1 Die Beschäftigten und Auszubildenden erhalten für die Periode vom 1. Juni 2002 bis 31. Dezember 2003 ERA-Strukturkomponenten als Einmalzahlung für
- a) den Zeitraum vom 1. Juni 2002 bis 31. Dezember 2002 mit der Abrechnung vom Juni 2002, die sich folgendermaßen berechnet:
 $8,24 \times 0,9 \% : 1,031$ multipliziert mit dem
 - b) den Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis 31. Mai 2003 mit der Abrechnung vom April 2003, die sich folgendermaßen berechnet:
 $5,00 \times 0,9 \% : 1,031$ multipliziert mit dem
 - c) den Zeitraum vom 1. Juni 2003 bis 31. Dezember 2003 mit der Abrechnung vom September 2003, die sich folgendermaßen berechnet:
 $8,24 \times 0,5 \% : 1,026$ multipliziert mit dem

individuellen regelmäßigen Monatsentgelt (feste sowie leistungs- und zeitabhängige variable Bestandteile ohne Mehrarbeitsvergütung) bzw. Ausbildungsvergütung des Auszahlungsmonats, soweit es Gegenstand der Erhöhung gemäß Ziff. 2.1 dieses Tarifvertrages war.

...

- 4.2 ...
- Bei vorzeitigem Ausscheiden des Beschäftigten/Auszubildenden erfolgt eine anteilige Rückzahlung. Bei Ausscheiden vor dem Auszahlungsmonat erfolgt eine anteilige Berechnung.
- 4.3 Die ERA-Strukturkomponente geht nicht in Durchschnittsberechnungen aller Art ein.

...“

Der Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 5. April 2000 (MTV) regelt ua.:

7

„§ 2

Einstellung und Probezeit

...

- 2.2.1 Aus dem Arbeitsvertrag muß ersichtlich sein:

- ...
- die Lohn- bzw. Gehaltszusammensetzung
- Leistungszulage
- sonstige Zulagen



...

...

§ 11

Lohn- und Gehaltszahlung

...

11.3 Monatslohn/Gehalt

...

Die Angestellten erhalten ein Gehalt, das sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt.

...

11.8 Bei jeder Änderung des Lohnes oder Gehaltes ist dem Beschäftigten die Höhe und Zusammensetzung seines veränderten Lohnes oder Gehaltes schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile, getrennt nach Tariflohn bzw. Tarifgehalt, Leistungszulagen und übertarifliche Zulagen ersichtlich sein.

...“

Mit ihrer am 22. August 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen und später erweiterten Klage haben die Kläger die Zahlung von ERA-Strukturkomponenten nach § 4.1 ETV verlangt.

8

Die Kläger haben in der Revision beantragt

9

die Beklagte zu verurteilen, an die Kläger jeweils 1.259,37 Euro brutto nebst Zinsen nach zeitlicher Staffelung in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, den Klägern stehe keine Tariflohnerhöhung zu, weil das vereinbarte Gehalt außer Tarif liege.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihr Klagebegehren weiter. Im Wege der Klageerweiterung verlangen sie in der Revision die Zahlung weiterer ERA-Strukturkomponenten iHv. jeweils 212,59 Euro.

11



Entscheidungsgründe

- I. Die in der Revision erfolgte Klageerweiterung ist unzulässig. 12
1. Im Revisionsverfahren können neue prozessuale Ansprüche grundsätzlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Die Entscheidung über eine Klageerweiterung, mit der weitere Ansprüche erhoben werden, erfordert jedoch in der Regel weitere tatsächliche Feststellungen. Solche können von einem Revisionsgericht aus prozessualen Gründen nicht getroffen werden (vgl. BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2, zu II 1 der Gründe). Klageerweiterungen sind deshalb nur dann zuzulassen, wenn der geänderte Sachantrag auf den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt gestützt wird (BAG 10. Februar 2004 - 9 AZR 89/03 - AP ATG § 2 Nr. 6, zu A der Gründe). 13
2. Die Voraussetzungen dieses Ausnahmefalls sind vorliegend nicht gegeben. Die Klageerweiterung wird nicht auf die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen gestützt. Sie erfordert vielmehr weitere tatsächliche Feststellungen, wie etwa zum Fortbestehen und Inhalt der Arbeitsverhältnisse sowie zur Tarifbindung der Parteien nach Verkündung des Berufungsurteils. Die Revision ist deshalb in Höhe der von den Klägern jeweils verlangten 212,59 Euro, dh. in Höhe von 425,18 Euro, unzulässig. 14
- II. Im Übrigen ist die Revision nicht begründet. Die Beklagte hat mit den laufenden monatlichen Gehaltszahlungen die von den Klägern geltend gemachten Zahlungsansprüche erfüllt. 15
1. Die Kläger haben nach § 4.1 ETV Anspruch auf die ERA-Strukturkomponenten. Der ETV findet gem. § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Tarifbindung auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger Anwendung. Der Anwendbarkeit des ETV steht die deutlich über dem höchsten Tarifgehalt liegende Vergütung der Kläger nicht entgegen. Den Tarifverträgen der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden unterliegen alle Arbeitnehmer unabhängig von der Einkommenshöhe, soweit sie nicht 16



gesetzliche Vertreter juristischer Personen oder von Personengesamtheiten oder leitende Angestellte sind. Hiervon gehen die Parteien in der Revision auch übereinstimmend aus.

2. Die Forderungen der Kläger sind mit der Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Gehalts erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB). 17

a) Die vertraglichen Gehaltsvereinbarungen sind wirksam, weil sie für die Kläger günstiger sind (§ 4 Abs. 3 TVG). Das arbeitsvertraglich vereinbarte Monatsgehalt bei der Kläger war in den einzelnen Abrechnungsperioden höher als das Monatsentgelt, das die Kläger unter Berücksichtigung der in Form von Einmalzahlungen geschuldeten ERA-Strukturkomponenten tarifvertraglich von der Beklagten verlangen konnten. 18

Soweit die Revision meint, maßgeblich sei, ob ein einheitliches vertragliches Festgehalt günstiger sei als ein Gehalt in gleicher Höhe, das sich aus einem Tarifsockel und einer übertariflichen Zulage zusammensetze, vergleicht sie die für die Kläger geltende vertragliche Vergütungsvereinbarung mit einer anderen fiktiven Regelung. Darauf kommt es jedoch nicht an. Entscheidend ist, dass beide Kläger ein monatliches Bruttogehalt vereinbart haben, das im Laufe der Jahre erhöht wurde und deutlich über dem Tarifgehalt der höchsten Tarifgruppe K 7 lag und heute noch liegt. 19

b) Die als Einmalzahlungen tarifvertraglich geschuldeten ERA-Strukturkomponenten gehören zum tariflich geschuldeten Arbeitsentgelt, das die Beklagte mit der laufenden Gehaltszahlung erfüllt hat. Die ERA-Strukturkomponenten sind keine vom unmittelbaren Gegenleistungsbezug unabhängigen Sonderzahlungen, die mit der laufenden Gehaltszahlung nicht erfüllt wären. Das zeigt der tarifliche Gesamtzusammenhang. Nach § 2.1 ETV erhöht sich das Tarifvolumen ab dem 1. Juni 2002 um insgesamt 4 % und mit Wirkung ab dem 1. Juni 2003 um weitere 3,1 %. Diese Erhöhungen werden nach dem Tarifvertrag auf zwei Komponenten verteilt, nämlich auf eine prozentuale Steigerung der Arbeitsentgelte um 3,1 % bzw. 2,6 % sowie um die in § 4.1 ETV geregelte ERA-Strukturkomponente. Entsprechendes gilt für die zum 1. März 2004 in Kraft getretene Erhöhung der Entgelte um 2,2 %. Die Arbeitsentgelte wurden um 1,5 % erhöht, die restlichen 0,7 % flossen in ERA-Strukturkomponenten. Nach § 4.2 Abs. 1 ETV erhalten Arbeitnehmer bei nur anteiliger Beschäftigung in den in § 4.1 ETV genannten Perioden eine anteilige ERA-Strukturkomponente als Einmalzahlung. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt eine anteilige Rückzahlung. Dieses Verständnis der ERA-Strukturkomponente entspricht auch der Recht- 20



sprechung des Neunten Senats. Danach ist die ERA-Strukturkomponente integraler Bestandteil der Tariflohnerhöhung (*BAG 15. März 2005 - 9 AZR 97/04 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen <ZVv.>, zu I 2 c der Gründe*).

3. Aus den Gehaltsvereinbarungen der Kläger ergibt sich keine Verpflichtung der Beklagten, bei einer Tariflohnerhöhung die Steigerung des Tarifgehalts dem vereinbarten Gehalt hinzuzurechnen. 21

a) Wird von tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag ein bestimmter Betrag als monatliches Gehalt vereinbart, setzt sich dieses, wenn es das Tarifgehalt übersteigt, aus dem Tarifgehalt und einem übertariflichen Vergütungsbestandteil zusammen. Der in dem einheitlichen Gehalt enthaltene übertarifliche Vergütungsbestandteil hängt allein von der Höhe des Tarifgehalts ab und ist deshalb variabel. Er entspricht in seiner rechtlichen Bedeutung weder einer anrechenbaren noch einer anrechnungsfesten übertariflichen Zulage (*vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 4 AZR 77/04 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Versicherungsgewerbe Nr. 15 = EzA TVG § 4 Versicherungswirtschaft Nr. 6, zu II 2 b der Gründe*). Will der Arbeitnehmer geltend machen, das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt setze sich in Wahrheit aus dem Tarifgehalt der einschlägigen tariflichen Vergütungsgruppe und einer übertariflichen Zulage zusammen, hat er tatsächliche Umstände vorzutragen, die den Schluss auf eine solche Vereinbarung erlauben. Andernfalls kann die Erhöhung des Tarifgehalts nur dann zu einem effektiv erhöhten Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers führen, wenn das Tarifgehalt das vereinbarte Gehalt übersteigt. 22

b) Den schriftlichen Arbeitsverträgen der Kläger sind keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass das vereinbarte Gehalt auf dem Tarifgehalt aufbaut. Die vertragliche Vereinbarung eines Gehalts „außer Tarif“ macht im Gegenteil deutlich, dass das Tarifgehalt bei der Gehaltsermittlung unberücksichtigt geblieben ist. Die Kläger haben auch keine außerhalb des schriftlichen Arbeitsvertrags liegenden Umstände vorgetragen, die auf eine Berücksichtigung des Tarifgehalts bei den Gehaltsvereinbarungen schließen lassen. Soweit die Kläger meinen, ihre Tätigkeit erfülle die Eingruppierungsmerkmale der Tarifgruppe K 7, hat dies lediglich zur Folge, dass die Kläger jedenfalls einen Anspruch auf Vergütung nach der Tarifgruppe K 7 haben. Schlussfolgerungen auf die Zusammensetzung der vertraglich vereinbarten höheren Vergütung lassen sich hieraus nicht ziehen. Gleiches gilt für § 2.2.1 bzw. § 11.3 MTV, wonach sich das Gehalt der Angestellten aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt. Diese Regelungen sind auf die tariflichen Zulagen und Zuschläge bezogen. Im Übrigen kann aus 23



einem Verstoß gegen tarifvertragliche Vorschriften, die den Inhalt von Gehaltsmitteilungen regeln, nicht auf rechtsgeschäftliche Entgeltabreden geschlossen werden. Schließlich können die Kläger aus dem Urteil des Neunten Senats zur Bezahlung der ERA-Strukturkomponente bei einer Altersteilzeitvereinbarung (15. März 2005 - 9 AZR 97/04 - zVv.) nichts herleiten. Dort war arbeitsvertraglich ausdrücklich vereinbart, dass sich das Altersteilzeitentgelt nach den tariflichen Bestimmungen bemisst und während der Arbeitsphase und der Freistellungsphase voll an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teilnimmt. Die Parteien jenes Rechtsstreits wollten den dortigen Kläger gerade nicht wie einen außertariflichen Angestellten behandeln, sondern in Bezug auf die Tarifentwicklung wie einen Tarifangestellten (so 15. März 2005 - 9 AZR 97/04 - aaO, zu I 2 b der Gründe). Eine solche Regelung haben die Parteien im vorliegenden Rechtsstreit nicht getroffen.

III. Die Kläger haben gem. § 97 Abs. 1 iVm. § 100 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision je zur Hälfte zu tragen.

24

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

W. Hinrichs

Sappa



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

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