

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 21. September 2011
- 5 AZR 267/10 -

I. Arbeitsgericht Saarbrücken

Urteil vom 15. Mai 2009
- 2 Ca 1894/08 -

II. Landesarbeitsgericht Saarland

Urteil vom 20. Januar 2010
- 2 Sa 54/09 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung einer Erschwerniszulage

Gesetze:

Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes (ERA) § 12; Tarifvertrag zur Einführung des ERA (ERA-ETV) § 5 Ziff. (4) bis (6), § 6

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 267/10
2 Sa 54/09
Landesarbeitsgericht
Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. September 2011

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 21. September 2011 durch den Vizpräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtliche Richterin Zorn und den ehrenamtlichen Richter Bürger für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 20. Januar 2010 - 2 Sa 54/09 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Erfahrungszulage. 1

Der Kläger ist seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie des Saarlands Anwendung. 2

Zum 1. April 2007 wurde bei der Beklagten das Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie (ERA) eingeführt. 3

§ 12 ERA lautet: 4

„Erschwerniszulage

- (1) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Arbeitsbedingungen, die zu Arbeiten unter hohen körperlichen Belastungen oder besonders starken Umgebungseinflüssen führen, möglichst zu vermeiden sind.

- (2) ...

Für Beschäftigte, die Arbeitsaufgaben unter körperlichen Belastungen oder unter Umgebungseinflüssen ausführen, die über die normalen Erschwernisse ganz erheblich hinaus gehen, wird für jede derartige Arbeitsstunde eine Zulage gezahlt.

Da die Art der Erschwernisse wesentlich von den jeweiligen Betriebsverhältnissen abhängig ist, sind der Grund und die Höhe der jeweiligen Erschwerniszula-



ge - soweit diese nicht anderweitig abgegolten sind -
durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

...“

In dem Tarifvertrag zur Einführung des ERA (*ERA-ETV*) heißt es:

5

„§ 5

Besitzstandsregelung

- (1) Aus Anlass der erstmaligen Anwendung des Entgelt-
rahmenabkommens darf nach Maßgabe der nachfol-
genden Vorschriften für den einzelnen Beschäftigten
keine Minderung seines bisherigen tariflichen Ent-
gelts, bestehend aus tariflichem Grundlohn zuzüglich
individueller Leistungszulage bzw. Akkordmehrver-
dienst oder Prämie oder tariflichem Gehalt zuzüglich
individueller Leistungszulage, erfolgen.
- (2) Unabhängig von den Kriterien gemäß § 12 des Ent-
geltrahmenabkommens ist für Arbeiten an Arbeits-
plätzen, die zum Zeitpunkt der Einführung des Ent-
geltrahmenabkommens auf Grund von Belastungen
in eine höhere Lohngruppe eingruppiert sind, als die,
in die sie auf Grund der übrigen Anforderungsmerk-
male einzugruppieren wären, eine Zulage in Höhe
der bisherigen Differenz zwischen diesen beiden
Lohngruppen festzulegen.
- (3) Diese Zulage entfällt, wenn die Belastung wegfällt
oder wenn eine Betriebsvereinbarung gemäß § 12
des Entgeltrahmenabkommens abgeschlossen wird.
- (4) Für den Fall, dass das bisherige tarifliche Entgelt ...
d.h.: Grundlohn zuzüglich
 - Leistungszulage oder
 - Prämienmehrverdienst oder
 - Akkordmehrverdienst
 - und Montagezuschlag gem. § 3.3 BMTVoder
Grundgehalt zuzüglich Leistungszulage
... zum Stichtag der Ersteinführung des ERA das
neue tarifliche ERA-Entgelt ...
d.h.: Grundentgelt zuzüglich
 - Leistungszulage oder



- Mehrverdienst nach Kennzahlenvergleich oder
- Zielerreichungszulage
- und Erschwerniszulage oder Zulage gem. § 5 Ziff. (2)

... überschreitet, erfolgt die Sicherung des Einkommens durch Ausweisung einer Entgeltdifferenz in dieser Höhe.

Ein evtl. bestehender manteltarifvertraglicher Verdienstausschlag bleibt hiervon unberührt.

(5) Eine Entgeltdifferenz gem. Ziff. (4) in Höhe von

- bis zu 10 % des bisherigen tariflichen Entgeltes wird als Ausgleichszulage,
- eine in Einzelfällen darüber hinausgehende Differenz als Überschreiterzulage

zuzüglich zum neuen tariflichen ERA-Entgelt gezahlt.

Die Überschreiterzulage nimmt an Tarifierhöhungen teil.

Erfahrungszulage:

Beschäftigte der

- Gehaltsgruppe K/T 2b nach dem 8. Beschäftigungsjahr,
- Gehaltsgruppen K/T 3a und b nach dem 8. Beschäftigungsjahr,
- Gehaltsgruppe K/T 4 im 7. und 8. Beschäftigungsjahr sowie
- Gehaltsgruppe K/T 5a im 5. und 6. Beschäftigungsjahr,

erhalten statt der Ausgleichszulage eine Erfahrungszulage. Diese wird wie die Überschreiterzulage behandelt.

Die Ausgleichszulage nimmt nicht an Tarifierhöhungen teil. Sie wird reduziert um die erste Erhöhung des Tarifentgelts in voller Höhe. Dies kann frühestens zwölf Monate nach der Mitteilung der Ersteingruppierung an den Beschäftigten durch den Arbeitgeber gem. § 3 Ziff. (10) erfolgen. Alle nachfolgenden Erhöhungen der Tarifentgelte werden bis auf 1%-Punkt des tariflichen Erhöhungsprozentsatzes auf die verbliebene Ausgleichszulage angerechnet.



- (6) Auf die Ausgleichszulage und die Überschreiterzulage werden in voller Höhe angerechnet:
- individuelle Erhöhungen des Grundentgeltanspruches zzgl. daraus resultierender Erhöhungen der Leistungszulage, des Mehrverdienstes bzw. der Zielerreichungszulage
 - Erhöhungen der Erschwerniszulage
- Eine Erhöhung oder Minderung der Leistungszulage, des Mehrverdienstes und der Zielerreichungszulage führen zu keiner Veränderung der Ausgleichszulage.
- (7) Die Ausgleichszulage geht nicht in die Berechnung der Leistungszulage, des Mehrverdienstes nach Kennzahlenvergleich bzw. der Zielerreichungszulage sowie sonstiger tariflicher Zulagen ein.

§ 6

Entgeltanpassung

- (1) Für den Fall, dass das bisherige tarifliche Entgelt ...
d.h.: Grundlohn zuzüglich
- Leistungszulage oder
 - Prämienmehrverdienst oder
 - Akkordmehrverdienst
 - und Montagezuschlag gem. § 3.3 BMTV
- oder
Grundgehalt zuzüglich Leistungszulage
... zum Stichtag der Ersteinführung des ERA das neue tarifliche ERA-Entgelt ...
d.h.: Grundentgelt zuzüglich
- Leistungszulage oder
 - Mehrverdienst nach Kennzahlenvergleich oder
 - Zielerreichungszulage
 - und Erschwerniszulage oder Zulage gem. § 5 Ziff. (2)
- ... unterschreitet, erfolgt die Anpassung des Einkommens durch die Ausweisung einer Entgeltdifferenz in dieser Höhe.



Diese wird zunächst mit einem evtl. bestehenden manteltarifvertraglichen Verdienstausschlag verrechnet.

- (2) Mit einer verbleibenden Differenz werden bisher gewährte übertarifliche Entgeltbestandteile verrechnet.
- (3) Eine weiterhin verbleibende Differenz wird am Stichtag der betrieblichen Einführung des Entgelttrahmenabkommens und danach jeweils nach 12 Monaten um 100 Euro - max. den vollen Differenzbetrag - reduziert. Um diesen so errechneten Anpassungsbetrag wird das monatliche Tarifentgelt reduziert. Der Anpassungsbetrag nimmt an Tarifierhöhungen teil.
- (4) Spätestens nach 5 Jahren erfolgt eine vollständige Anpassung an das Entgelt des Entgelttrahmenabkommens.“

Die Betriebsparteien schlossen am 14. November 2007 mit Wirkung zum 1. November 2007 eine „Betriebsvereinbarung über Art und Höhe von Erschwerniszulagen“ (*BV Erschwerniszulage*) ab. Hiernach steht dem Kläger eine Erschwerniszulage von monatlich 90,00 Euro brutto zu. Um diesen Betrag kürzte die Beklagte die an den Kläger zu zahlende Erfahrungszulage.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne für die Zeit von August 2008 bis April 2009 eine monatlich um 90,00 Euro brutto erhöhte Erfahrungszulage beanspruchen. Eine erst nach der Ersteinführung des ERA geregelte Erschwerniszulage könne nicht mehr in den Entgeltvergleich einbezogen werden.

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 810,00 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach der Einführung des ERA sei der Regelfall. Die erstmalige Gewährung einer Erschwerniszulage müsse als deren Erhöhung von null Euro auf den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Betrag verstanden werden. Dieser sei anrechenbar.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen.

11

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf monatliche Zahlung weiterer 90,00 Euro brutto von August 2008 bis April 2009, denn die Beklagte durfte gemäß § 5 Ziff. (6) ERA-ETV die Erschwerniszulage auf die Erfahrungszulage anrechnen.

12

1. Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie des Saarlands ist erstmals seit Einführung des ERA tariflich eine Erschwerniszulage vorgesehen. Grund und Höhe der nach dem Tarifvertrag zu beanspruchenden Erschwerniszulage ergeben sich jedoch nicht unmittelbar aus dem ERA selbst, sondern sind gemäß § 12 Ziff. (2) Satz 3 ERA durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Die - insoweit aufschiebend bedingt zahlbare - Erschwerniszulage steht also erst mit der Betriebsvereinbarung fest. Ist zeitgleich mit der Einführung des ERA bereits eine Betriebsvereinbarung nach § 12 ERA „eingeführt“, hat diese gemäß § 12 Ziff. (3) ERA grundsätzlich in Geld zu vergütende Erschwerniszulage einen bezifferbaren Wert. Vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung ist sie nicht bezifferbar. Wenngleich als tarifliche Leistung vorgesehen, beträgt ihr Wert somit null Euro.

13

2. Die Erschwerniszulage ist mit ihrem bei Einführung des ERA bestehenden Wert in den zu diesem Zeitpunkt durchzuführenden Entgeltvergleich einzustellen.

14



- a) Die §§ 5, 6 ERA-ETV stellen sicher, dass die Einführung des ERA nicht nur bezüglich der Belegschaft als Gesamtheit kostenneutral (*vgl. § 7 ERA-ETV*), sondern auch für jeden einzelnen Beschäftigten möglichst entgeltneutral verläuft. Ausweislich § 5 Ziff. (1) ERA-ETV soll es „aus Anlass der erstmaligen Anwendung des“ ERA nicht zu Entgelteinbußen kommen. Entgeltsteigerungen allein aus diesem Anlass sollen ebenfalls gering gehalten werden. Sog. Überschreiter erhalten deshalb nach Maßgabe des § 5 ERA-ETV eine Besitzstandszulage in Gestalt einer Ausgleichs-, Überschreiter- oder Erfahrungszulage. Sog. Unterschreiter erfahren nach Maßgabe des § 6 ERA-ETV eine Entgeltanpassung. Die Zuordnung zu diesen Kategorien bestimmt sich nach den § 5 Ziff. (4), § 6 Ziff. (1) ERA-ETV. Danach ist ein Vergleich zwischen dem bisherigen tariflichen Entgelt und dem neuen tariflichen ERA-Entgelt anzustellen. Zu dem neuen tariflichen ERA-Entgelt rechnet ausdrücklich (§ 7 Ziff. (2) ERA-ETV) auch eine Erschwerniszulage gemäß § 12 ERA, ebenso wie eine „unabhängig von den Kriterien gemäß § 12 ERA“ zu leistende Belastungszulage nach § 5 Ziff. (2) ERA-ETV. 15
- b) Der Entgeltvergleich nach § 5 Ziff. (4), § 6 Ziff. (1) ERA-ETV ist am „Stichtag der Ersteinführung des ERA“ vorzunehmen. Ist zeitgleich mit der Einführung des ERA bereits eine Betriebsvereinbarung nach § 12 ERA abgeschlossen, ist eine danach zu gewährende Erschwerniszulage mit ihrem festgelegten Wert in den Entgeltvergleich einzustellen. Ist eine Betriebsvereinbarung gemäß § 12 ERA noch nicht in Kraft, beträgt der Wert der einzustellenden Erschwerniszulage null Euro. Die spätere Betriebsvereinbarung führt zu einer „Erhöhung“ dieser zunächst mit null Euro zu bewertenden Erschwerniszulage und damit zu deren Anrechenbarkeit auf die Erfahrungs-, Ausgleichs- oder Überschreiterzulage nach § 5 Ziff. (6) ERA-ETV. 16
3. Die als Besitzstandszulage wirkende Ausgleichs- und Überschreiterzulage trägt ebenso wie eine nach § 5 Ziff. (5) ERA-ETV zu beanspruchende Erfahrungszulage lediglich dem Umstand Rechnung, dass das ERA-Entgelt niedriger als das frühere Tarifentgelt ist. Die Besitzstandszulagen werden gezahlt, weil noch eine Einkommensdifferenz ausgeglichen werden muss oder 17



weil die nach § 12 ERA abzuschließende Betriebsvereinbarung noch nicht abgeschlossen worden ist. Ein solcher Ausgleich ist aber nicht mehr geboten, wenn die Erschwerniszulage beansprucht werden kann. Die Besitzstandszulage gleichwohl in voller Höhe weitergewähren zu wollen, hieße - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - einen Einkommensverlust abzusichern, der nicht mehr vorhanden ist. Zweck einer Besitzstandszulage ist es nicht, den Beschäftigten einen über den Sicherungszweck der Entgeltneutralität hinausgehenden Vorteil zu verschaffen.

4. Dieser Befund wird durch die tarifliche Handhabung der ebenfalls im Hinblick auf Belastungen geregelten und der Erschwerniszulage nach § 12 ERA vergleichbaren Zulage nach § 5 Ziff. (2) ERA-ETV bestätigt. Gemäß § 5 Ziff. (2) ERA-ETV ist „unabhängig von den Kriterien gemäß § 12 ERA“ für Arbeiten an Arbeitsplätzen, die zum Zeitpunkt der Einführung des ERA aufgrund von Belastungen in eine höhere Lohngruppe eingruppiert sind, als die, in welche sie aufgrund der übrigen Anforderungsmerkmale einzugruppierten wären, zunächst eine Zulage in Höhe der bisherigen Differenz zwischen diesen beiden Lohngruppen festzulegen. Diese Zulage entfällt nach § 5 Ziff. (3) ERA-ETV ua. dann, wenn eine Betriebsvereinbarung gemäß § 12 ERA abgeschlossen wird. Auch diese „Belastungs“-Zulage ist auf Seiten des neuen tariflichen ERA-Entgelts in den Entgeltvergleich nach § 5 Ziff. (4), § 6 Ziff. (1) ERA-ETV einzustellen. Die Übergangsregelungen gehen dabei von einem der Ersteinführung des ERA - zumindest möglicherweise - nachfolgenden Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 12 ERA aus und schreiben dem bloßen Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung „zulagevernichtende“ Wirkung zu. Der gestreckte Prozess der erstmaligen Anwendung des ERA ist somit bedacht worden. 18

5. Dieser Auslegung lässt sich auch nicht - mit der Revision - entgegenhalten, der Arbeitgeber solle zu dem rechtzeitigen und möglichst zeitgleichen Abschluss einer Betriebsvereinbarung angehalten werden. Auf den zeitgleichen Abschluss einer Betriebsvereinbarung abzustellen, missachtete die Unwägbarkeit eines solchen Vorgangs und ist sachlich nicht begründbar. Keinesfalls rechtfertigte ein entsprechendes Beschleunigungsanliegen die dauerhafte Ge- 19



währung des oben beschriebenen, über den Sicherungszweck hinausgehenden Vorteils.

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

20

Müller-Glöge

Laux

Biebl

Zorn

Bürger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)