

Aktenzeichen: 5 AZR 540/05
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 1. März 2006
- 5 AZR 540/05 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Urteil vom 9. Februar 2005
- 2 Ca 4127/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 9. August 2005
- 3 Sa 430/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung einer tariflichen Einmalzahlung

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, §§ 305 ff., §§ 307, 362; GewO § 108; BetrVG § 87
Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

keine



BUNDEsarBEITSGERICHT



5 AZR 540/05
3 Sa 430/05
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. März 2006

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 1. März 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie den ehrenamtlichen Richter Feldmeier und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. August 2005 - 3 Sa 430/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine tarifliche Einmalzahlung. 1

Der Kläger ist seit 1982 als Betriebsschlosser mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche bei der Beklagten beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten besteht ein Betriebsrat. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Ziegelindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen und im südlichen Teil Niedersachsens Anwendung. Der tarifvertragliche Vergütungsanspruch des Klägers betrug seit dem 1. Juli 2003 12,92 Euro/Stunde. Die Beklagte zahlte dem Kläger im Jahre 2004 einen Stundenlohn von 13,33 Euro. Eine schriftliche Abrede haben die Parteien hierzu nicht getroffen. 2

Am 3. Juni 2004 kam eine Tarifvereinbarung (TV 2004) mit folgenden Regelungen zustande: 3

„§ 2 Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 27.06.2003

Die Laufzeit der Tarifverträge verlängert sich bis zum 30.09.2004.

Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen bleiben unverändert.

§ 3 Einmalzahlung

Alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 294 € brutto.

Diese wird in 2 Raten zu jeweils 147 € mit der Juli- und der Augustabrechnung ausgezahlt.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung in der Höhe, die dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.



§ 4 Laufzeit und Kündigung

Die Vereinbarung tritt am 1. März 2004 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2004 gekündigt werden.“

Die Beklagte erbrachte die tarifliche Einmalzahlung nicht, sondern berief sich auf die übertarifliche Stundenvergütung. 4

Der Kläger hat geltend gemacht, die Anrechenbarkeit der übertariflichen Vergütung sei nicht vereinbart worden. Eine anrechnungsfähige Tariflohnerhöhung liege nicht vor. Die Einmalzahlung könne keinem bestimmten Zeitraum zugeordnet werden. Die Anrechnung der übertariflichen Vergütung widerspreche auch dem Transparenzgebot. 5

Der Kläger hat beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 294,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 31. August 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie habe die Einmalzahlung in zulässiger Weise mit der übertariflichen Vergütung verrechnet. Die Einmalzahlung sei eine pauschalierte Lohnerhöhung für die Zeit vom 1. März bis zum 30. September 2004. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats habe nicht bestanden. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Beklagte hat den Anspruch des Klägers auf die Einmalzahlung nach § 3 TV 2004 erfüllt. 9

I. Der Anspruch ist gem. § 4 Abs. 1 TVG in Verb. mit § 3 Abs. 1 TVG iHv. 294,00 Euro brutto entstanden. 10

II. Die Beklagte hat den Anspruch mit der Zahlung des übertariflichen Stundenlohns erfüllt. Der Anspruch ist deshalb erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB). 11



1. Der übertarifliche Lohn iHv. 0,41 Euro/Stunde war kein Vergütungsbestandteil, den die Beklagte neben dem jeweiligen Tariflohn zahlen musste. Vielmehr hatten die Parteien einen einheitlichen Stundenlohn von 13,33 Euro vereinbart. Mit der Leistung des einzelvertraglich vereinbarten Lohns erfüllte die Beklagte die tariflichen Vergütungsansprüche, soweit diese nicht höher lagen. Das ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags. 12
- a) Ob eine Tariflohnerhöhung individualrechtlich auf eine übertarifliche Vergütung angerechnet werden kann, hängt von der zugrunde liegenden Vergütungsabrede ab (*Senat 19. Mai 2004 - 5 AZR 354/03 - EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 43, zu II 1 der Gründe*). Haben die Arbeitsvertragsparteien dazu eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen, gilt diese. Anderenfalls ist aus den Umständen zu ermitteln, ob eine Befugnis zur Anrechnung besteht. Die Anrechnung ist grundsätzlich möglich, sofern dem Arbeitnehmer nicht vertraglich ein selbständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt worden ist (*vgl. nur Senat 15. März 2000 - 5 AZR 557/98 - BAGE 94, 58, 61, zu B II der Gründe; BAG 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 118 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 41, zu A II 1 a der Gründe mwN*). 13
- b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es bestünden keine Anhaltspunkte für eine anrechnungsfeste, besonderen Zwecken dienende Zulage. Der Kläger habe hierfür nichts vorgetragen. Demnach sei auf die Anrechenbarkeit des übertariflichen Stundenlohnanteils zu schließen. Diese Würdigung lässt Rechtsfehler nicht erkennen. Die Revision wendet sich hiergegen auch nicht. 14
- c) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. §§ 305 ff. BGB vorliegen. Hierauf kommt es auch nicht an. Eine Verletzung des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB scheidet aus, weil die Bruttolohnabrede der Parteien keine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB) darstellt, sondern unmittelbar das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung regelt (*vgl. nur Senat 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - AP ArbZG § 6 Nr. 8, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 3 a der Gründe; 1. Februar 2006 - 5 AZR 628/04 -, zu I 2 c der Gründe*). Eine unangemessene Benachteiligung gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 in Verb. mit Abs. 3 Satz 2 BGB liegt nicht vor, weil die Anrechnung mit der Vereinbarung eines übertariflichen Lohns hinreichend klar verbunden ist. Das Transparenzgebot verlangt von dem Verwender nicht, alle ge- 15



setzlichen Folgen einer Vereinbarung ausdrücklich zu regeln (*Senat 1. Februar 2006 - 5 AZR 628/04 - aaO; BGH 22. März 2000 - IV ZR 23/99 - NJW 2000, 2103, 2106, zu II 4 a der Gründe*). Ein verständiger Arbeitnehmer kann nicht annehmen, der übertarifliche Teil des vereinbarten Bruttolohns diene einem besonderen Zweck und sei von der jeweiligen Höhe des Tariflohns unabhängig. Vielmehr knüpft die Auslegung der Vergütungsabrede an den typischen Parteiwillen an und berücksichtigt Treu und Glauben, §§ 133, 157 BGB.

2. Die Einmalzahlung des § 3 TV 2004 stellt eine pauschale Lohnerhöhung dar, die auf den übertariflichen Stundenlohn angerechnet werden konnte. 16

a) Unter einer Tariflohnerhöhung ist die Erhöhung des regelmäßigen Entgeltbetrags zu verstehen. Bei einem Stundenlohn liegt sie in der Erhöhung des je Arbeitsstunde zu zahlenden Entgeltbetrags (*vgl. BAG 3. Juni 1987 - 4 AZR 44/87 - BAGE 55, 322, 326 f.; 14. August 2001 - 1 AZR 744/00 - AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabrede Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 88 Nr. 1, zu II 2 der Gründe*). Eine Tariflohnerhöhung setzt aber nicht die „tabellenwirksame“ Erhöhung des Tariflohns voraus. Auch in einer Einmalzahlung kann eine Tarifierhöhung liegen. Der Begriff „Einmalzahlung“ ist nicht eindeutig, sondern sowohl als Ausdruck für eine pauschalisierte Lohnerhöhung als auch zur Kennzeichnung einer davon zu unterscheidenden Sonderzahlung gebräuchlich. Ob eine tarifliche Einmalzahlung als pauschale Lohnerhöhung oder als eine von der konkreten Gegenleistung unabhängige Sonderzahlung anzusehen ist, muss durch Auslegung des Tarifvertrags ermittelt werden (*BAG 16. April 2002 - 1 AZR 363/01 - AP TVG § 4 Übertariff. Lohn und Tariflohnerhöhung Nr. 38 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 39, zu II 3 der Gründe; 25. Juni 2002 - 3 AZR 167/01 - AP TVG § 4 Übertariff. Lohn und Tariflohnerhöhung Nr. 36 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 38, zu II 2 der Gründe; Senat 19. Mai 2004 - 5 AZR 354/03 - EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 43, zu II 1 c aa der Gründe; 9. November 2005 - 5 AZR 595/04 -, zu I 2 c der Gründe*). 17

b) Danach hat das Landesarbeitsgericht zutreffend eine pauschale Lohnerhöhung für den Zeitraum vom 1. März bis zum 30. September 2004 angenommen. 18

aa) Das einschlägige tarifliche Regelungswerk verwendet den Begriff der Einmalzahlung in unterschiedlichen Zusammenhängen. In § 2 des Lohntarifvertrags vom 27. Juni 2003 bezeichnet er einen Pauschalbetrag, der für den einer Erhöhung der Lohnsätze vorangehenden Zeitraum ausgezahlt werden soll. § 13 Abs. 4 des Manteltarifvertrags gebraucht ihn dagegen im Zusammenhang mit der Berechnung der Ent- 19



geltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als zusammenfassende Bezeichnung verschiedener Sonderzahlungen wie zB Jahresleistungsprämien, zusätzliches Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen und vermögenswirksame Leistungen. Die dort genannten Sonderzahlungen unterscheiden sich von der Einmalzahlung nach § 3 TV 2004 darin, dass ihnen jeweils ein besonderer Anlass oder Zweck zugewiesen ist. Ein solches Element, das der Einordnung als unmittelbare Entlohnung für die in einer bestimmten Zeitspanne geleistete Arbeit entgegensteht, fehlt bei der hier zu beurteilenden Einmalzahlung.

bb) Nach seinem Zusammenhang und Zweck ist § 3 TV 2004 als pauschalisierte Lohnerhöhung für die Monate März bis September 2004 zu werten. Die Bestimmung ergänzt die Regelung in § 2 TV 2004 zur Entgelthöhe. Wenn es dort im zweiten Absatz heißt, dass die Löhne und Gehälter unverändert bleiben, sind damit für den hier interessierenden Bereich der Arbeiterlöhne die Stundenlohnsätze gemeint, wie sie in § 2 des Lohntarifvertrags vom 27. Juni 2003 geregelt sind. Dieser Tarifvertrag ist in der Überschrift zu § 2 TV 2004 ausdrücklich in Bezug genommen. Absatz 1 der Regelung verlängert seine Laufzeit bis zum 30. September 2004. Veränderungen anderer Lohnbestandteile schließt § 2 Abs. 2 TV 2004 nicht aus. Entgegen dem Vorbringen der Revision enthält die Norm keine abschließende Regelung der Lohnhöhe. Der Zusammenhang der Bestimmungen ergibt, dass mit der Einmalzahlung die ausbleibende Erhöhung der Stundenlohnsätze kompensiert werden sollte.

cc) Damit haben die Tarifvertragsparteien ein Vorgehen wiederholt, das sie bereits beim Lohntarifvertrag vom 27. Juni 2003 praktiziert hatten. In dessen § 2 war für die ersten vier Monate nach Wirksamwerden der Einigung eine Einmalzahlung vorgesehen, während ab dem fünften Monat die Stundenlohnsätze erhöht wurden. Der Tarifvertrag strebte offenbar eine zeitlich vollständige Regelung an. Eine Lohnerhöhung, sei es in Form der Einmalzahlung, sollte mit Wirksamkeitsbeginn der tariflichen Einigung einsetzen. Die Tarifvereinbarung TV 2004 fügt sich in eine solche Konzeption ein, indem sie unmittelbar an den Lohntarifvertrag vom 27. Juni 2003 anknüpft. Im Hinblick auf die kurze Laufzeit von sieben Monaten (§§ 2, 4 TV 2004) erscheint die Regelung als pauschale Lohnerhöhung, die einen Übergangszeitraum bis zur Einigung über eine dauerhafte Erhöhung der Entgelte abdeckt.

dd) Die Einmalzahlung lässt sich hinreichend deutlich einem bestimmten Zeitraum zuordnen. Sie erhöht den Lohn pauschal für die in den Monaten März bis September



2004 geleistete Arbeit. Demgegenüber regelt § 3 Abs. 2 TV 2004 nur die Fälligkeit. Die Tarifvereinbarung wurde erst am 3. Juni 2004 abgeschlossen. Der hinausgeschobene Zahlungszeitpunkt war schon aus Gründen der Praktikabilität geboten. Die Zahlung in zwei Raten spricht im Übrigen gegen eine Sonderzahlung. Der Bezug zu der im Geltungszeitraum geleisteten Arbeit kommt auch in § 3 Abs. 3 TV 2004 zum Ausdruck, der den Teilzeitbeschäftigten einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil der Einmalzahlung gewährt. Zwar fehlt eine ausdrückliche Regelung für die in dem genannten Zeitraum eintretenden und ausscheidenden Arbeitnehmer. Die Tarifvereinbarung schließt aber einen anteiligen Anspruch auf die Einmalzahlung in diesen Fällen nicht aus.

- ee) Die Festsetzung eines einheitlichen Betrags für alle Arbeitnehmer ungeachtet der Lohn- oder Gehaltsgruppe steht dem unmittelbaren Vergütungscharakter nicht entgegen. Der Tarifvertrag darf einen für alle Arbeitnehmer einheitlichen Erhöhungsbetrag auch bei unterschiedlicher Wertigkeit der Arbeit festsetzen, was im Ergebnis eine unterschiedliche prozentuale Erhöhung bewirkt (*BAG 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 - BAGE 38, 118, 122*). Die Bewertung der Angemessenheit einer Entgelterhöhung auch im Hinblick auf die Entgeltdifferenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen ist grundsätzlich den Tarifvertragsparteien vorbehalten. 23
- c) Die Beklagte hat den Anspruch auf die Einmalzahlung erfüllt. Sie hat die geschuldete Leistung an den Kläger bewirkt. Die Anrechnung auf den übertariflichen Stundenlohn war wirksam. 24
- aa) Die Beklagte hat den tariflichen Vergütungsanspruch für die im Zeitraum März bis September 2004 erbrachte Arbeit durch Zahlung einer gegenüber dem tariflichen Stundenlohnsatz erhöhten Arbeitsvergütung insgesamt erfüllt, ohne dass es einer besonderen Tilgungsbestimmung bedurfte. Die Zahlung verfolgte in erster Linie den Zweck, die tariflichen Lohnansprüche zu erfüllen. Das gilt auch für die rückwirkende Lohnerhöhung. Der neue Tariflohn tritt zum gewährten Entgelt nur so weit hinzu, wie er dieses übersteigt. Bei rückwirkenden Tariflohnerhöhungen stellt sich erst nachträglich heraus, dass ein als übertariflich angesehener Bestandteil des Lohns in Wahrheit Tariflohn war. Hierin erschöpft sich die Bedeutung der Tariflohnerhöhung. Zu einer nachträglichen Änderung des Rechtsgrunds von Zahlungen kommt es nicht. Vielmehr bleibt Rechtsgrund der geleisteten Zahlungen die vertragliche Lohnvereinbarung. Der übertarifliche Lohnbestandteil verringert sich durch die Tariflohnerhöhung automatisch um den Betrag der Erhöhung (*vgl. BAG 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 - BAGE 38, 118,* 25



122 f.; 25. Juni 2002 - 3 AZR 167/01 - AP TVG § 4 Übertarifl. Lohn und Tariflohnerrhöhung Nr. 36 = EzA TVG § 4 Tariflohnerrhöhung Nr. 38, zu II 1 der Gründe; 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 118 = EzA TVG § 4 Tariflohnerrhöhung Nr. 41, zu A II 1 b dd der Gründe).

Der Erfüllung steht nicht entgegen, dass die Beklagte einen Stundenlohn zahlte. Auch bei einem einzelvertraglich vereinbarten Stundenlohn will der Arbeitgeber erkennbar in erster Linie die zwingend geschuldeten Vergütungsansprüche für die geleistete Arbeit, gleich in welcher Form, erfüllen. Bei der monatlichen Arbeitszeit des Klägers von durchschnittlich 164,5 Stunden zahlte die Beklagte seit März 2004 monatlich 67,44 Euro mehr als es dem tariflichen Stundenlohnsatz von 12,92 Euro entsprach. Deshalb hatte sie den Anspruch auf die Einmalzahlung mit der Lohnzahlung für Juli 2004 vollständig erfüllt, als die erste Rate der Einmalzahlung fällig wurde. 26

bb) Ob die gem. § 108 GewO zu erteilende Abrechnung die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts nach Tariflohn und übertariflichem Lohn erkennen lassen muss, kann dahinstehen. Rechtsfolge einer etwaigen Verletzung des § 108 Abs. 1 Satz 2 und 3 GewO wäre nicht der Ausschluss der Erfüllung der tariflichen Einmalzahlung. 27

cc) Die Anrechnung der Einmalzahlung ist nicht wegen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats unwirksam. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht bei der Anrechnung auf übertarifliche Zulagen, wenn sich durch die Anrechnung die bisherigen Verteilungsrelationen ändern und innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens ein Gestaltungsspielraum verbleibt. Die Anrechnung ist mitbestimmungsfrei, wenn die Tarifierhöhung im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen vollständig und gleichmäßig auf die übertarifliche Vergütung sämtlicher Arbeitnehmer angerechnet wird (BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, 164 ff., zu C III 4 - 6 der Gründe; 26. Mai 1998 - 1 AZR 704/97 - BAGE 89, 31, 38 f., zu II 2 a der Gründe; 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 118 = EzA TVG § 4 Tariflohnerrhöhung Nr. 41, zu A II 2 a der Gründe; 19. Mai 2004 - 5 AZR 354/03 - EzA TVG § 4 Tariflohnerrhöhung Nr. 43, zu II 3 a der Gründe). Danach war die Anrechnung durch die Beklagte mitbestimmungsfrei. Wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, hat die Beklagte die Erhöhung vollständig und gleichmäßig auf die Zulage angerechnet, ohne persönliche Ausnahmen zu machen. Die Revision greift diese Feststellungen nicht an. 28



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

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Feldmeier

Zorn



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)