

Aktenzeichen: 5 AZR 791/05
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. März 2007
- 5 AZR 791/05 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 18. August 2004
- 9/6 Ca 6798/03 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 31. August 2005
- 6 Sa 1658/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gehaltserhöhung nach Betriebsübergang

Gesetz:

BGB §§ 611, 612a, 613a; TzBfG § 2 Abs. 1, § 4 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Die parallelen Rechtsstreite - 5 AZR 793/05 - und - 5 AZR 794/05 - sind durch Urteile vom 14. März 2007 erledigt worden. Die Parteien haben auf Tatbestand und Entscheidungsgründe verzichtet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 791/05
6 Sa 1658/04
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. März 2007

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

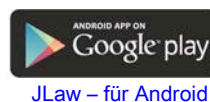
Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

83022 Rosenheim,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. h. c. Hromadka und Hinrichs für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 31. August 2005 - 6 Sa 1658/04 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Erhöhung der monatlichen Vergütung.

1

Der Kläger, der nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, war seit dem 1. Juli 1978 bei der S AG - nachfolgend: S - angestellt. Anlässlich des geplanten Teilbetriebsübergangs auf die Beklagte vereinbarte die S mit dem Kläger und anderen Arbeitnehmern am 22. September 1997 folgende Änderung des Arbeitsvertrags:

2

- „1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sofern nichts abweichendes vereinbart wird, gilt ab dem 1. November 2002 wieder die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden. Ein Gehaltsausgleich für die erhöhte Arbeitszeit erfolgt nicht.
3. Das bisherige Eingruppierungs- und Entlohnungssystem gemäß den S-Personalbestimmungen findet keine Anwendung mehr. Es wird keine automatische jährliche Gehaltserhöhung gemäß den in der Gehaltstabelle vorgesehenen Gehaltsstufen und Gehaltsschritten mehr geben.

Als Ausgleich für die oben beschriebenen Vertragsänderungen erhalten Sie folgende Zusicherungen:

2. Für Gehaltserhöhungen in der Zukunft gelten für Sie die gleichen Grundsätze wie für die übrige Belegschaft des Betriebes bzw. des Unternehmens Ihres Arbeitgebers. Allerdings erhalten Sie im Jahr 1998 ungeachtet des Überganges Ihres Arbeitsverhältnisses auf ein anderes Unternehmen nochmals diejenigen Gehaltserhöhungen, die die S ihren Mitarbeitern in Deutschland gewährt.

“



In der Folgezeit ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Rahmen des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. 3

Die Beklagte schloss erstmals mit Wirkung vom 1. Mai 2001 Tarifverträge ab. 4
Die Tarifgehälter wurden zum 1. Juli 2002 um 2,5 % erhöht. Gleichzeitig wurde tarifvertraglich die wöchentliche Arbeitszeit für die Zeit vom 1. Juli 2002 bis zum 31. Dezember 2003 von 39 Stunden auf 40 Stunden verlängert. Das Gehalt des Klägers liegt oberhalb des Tarifgehalts der höchsten Gehaltsgruppe des Vergütungstarifvertrags. Bis zum 31. Oktober 2002 arbeitete der Kläger gemäß der Änderungsvereinbarung vom 22. September 1997 40 Stunden wöchentlich, seit dem 1. November 2002 wieder 37,5 Stunden wöchentlich.

Der Kläger hat ab 1. Juli 2002 eine Steigerung seiner monatlichen Vergütung 5
entsprechend der Tarifierhöhung um 2,5 % für die Zeit vom 1. Juli 2002 bis zum 30. September 2004 - also für insgesamt 27 Monate - geltend gemacht.

Der Kläger hat - soweit in der Revision noch von Interesse - zuletzt beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.025,00 Euro brutto
nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basis-
zinssatz gem. § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat 8
die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Zahlungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Zahlungs- 9
klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat für die Zeit von Juli 2002 bis September 2004 keinen Zahlungsanspruch in Höhe von 75,00 Euro brutto monatlich.

I. Ein solcher Anspruch des Klägers ergibt sich nicht aus Ziffer 2 der Änder- 10
ungsvereinbarung vom 22. September 1997. Die Auslegung dieser Klausel als Allgemeine Geschäftsbedingung begründet die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, gibt aber dem Kläger für die streitbefangene Zeit keinen Zahlungsanspruch.



1. Der Wortlaut der Klausel stellt auf die „gleichen Grundsätze“ ab und lässt damit die beabsichtigte Gleichbehandlung erkennen. Damit stimmt der Zweck der Regelung überein, den von dem Übergang des Teilbetriebs betroffenen Arbeitnehmern einen Anspruch auf „Gehaltserhöhungen“ zu gewähren, wenn auch die übrigen Beschäftigten des Betriebserwerbers eine solche erhalten. Damit wurde einzelvertraglich die gruppenübergreifende Gleichbehandlung vereinbart, die andernfalls nach einem Betriebsübergang bei rein vollziehenden Regelungen und einer Fortschreibung der Vergütungssysteme keine Veränderung der Entgelte erforderte (vgl. Senat 31. August 2005 - 5 AZR 517/04 - AP BGB § 613a Nr. 288 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 39). 11
2. Diese von der Beklagten dem Kläger geschuldete Gleichbehandlung begründet keinen Zahlungsanspruch ab Juli 2002, weil die Tarifbeschäftigten der Beklagten als Betriebserwerberin im Sinne der am 22. September 1997 vereinbarten Vertragsklausel keine Gehaltserhöhung erhalten haben. 12
- a) Eine Gehaltserhöhung im hier vorausgesetzten Sinne erfordert eine Steigerung der Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers bei gleichbleibender oder sinkender Gegenleistung des Arbeitnehmers. Die Vergütung wird als Gegenleistung für die Erbringung einer bestimmten Tätigkeit mit einem bestimmten Umfang geschuldet. Erhöht sich der Umfang der Arbeitszeit und entspricht die Entgeltsteigerung der Arbeitszeitverlängerung, ist eine reale Vergütungserhöhung zu verneinen. Denn der Wert der Arbeitsleistung bleibt pro Zeiteinheit unverändert (vgl. BAG 15. März 2000 - 5 AZR 557/98 - BAGE 94, 58, 62). 13
- b) Die tarifgebundenen Mitarbeiter der Beklagten kamen zum 1. Juli 2002 nicht in den Genuss einer Gehaltserhöhung. Vielmehr wurde zum 1. Juli 2002 mit dem Manteltarifvertrag Nr. 2 zugleich eine auf 40 Stunden verlängerte wöchentliche Arbeitszeit eingeführt (§ 11 Abs. 1 MTV Nr. 2). 39 Wochenstunden ergeben 169 Monatsstunden (39 x 13: 3), 40 Wochenstunden 173,33 Monatsstunden. Die monatliche Arbeitszeit wurde folglich um 4,33 Stunden und damit um 2,5 % verlängert. Die zugleich vereinbarte Erhöhung der Tarifgehälter entsprach damit exakt der Anhebung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. 14
- II. Der Zahlungsanspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus § 4 Abs. 1 TzBfG, denn der Kläger ist kein Teilzeitarbeitnehmer. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 TzBfG ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten geringer ist. Vergleichbar ist ein 15



vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Es ist möglich, dass es in einem Unternehmen mehrere Arten von Vollzeitbeschäftigten gibt. Bei der Beklagten haben tarifgebundene Arbeitnehmer eine andere „Art“ von Arbeitsverhältnis als nicht einem Tarifvertrag unterworfenen Arbeitnehmer. Für den Kläger als ehemaligen Arbeitnehmer der S gilt kein Tarifvertrag. Seine Arbeitszeit richtet sich nach dem Arbeitsvertrag. Hiernach ist er Vollzeitbeschäftigter.

- | | | |
|------|--|----|
| III. | Der Kläger ist entgegen seiner in der Revision geäußerten Auffassung nicht iSv. § 612a BGB gemäßregelt worden. Vielmehr vollzieht die Beklagte die einzelvertraglichen Vereinbarungen. | 16 |
| IV. | Der Kläger hat bereits deshalb keinen tariflichen Anspruch auf die Erhöhung der monatlichen Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 2, weil seine monatliche Grundvergütung über dem höchsten Tarifgehalt lag. | 17 |
| V. | Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97, 565, 516 Abs. 3 ZPO. | 18 |

Müller-Glöße

Mikosch

Laux

Hromadka

W. Hinrichs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)