

Aktenzeichen: 5 AZR 941/08
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 23. September 2009
- 5 AZR 941/08 -

I. Arbeitsgericht
Mainz Kammer Bad Kreuznach

Urteil vom 11. März 2008
- 6 Ca 1462/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 9. September 2008
- 3 Sa 269/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifentgelterhöhung - Anrechnung auf tarifliche Ausgleichszulage und
übertarifliche Zulage

Gesetz:

BGB § 611

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 23. September 2009 - 5 AZR 941/08 - (vorliegend,
führend) und - 5 AZR 942/08 - (Urteil ohne Tatbestand und Ent-
scheidungsgründe)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 941/08
3 Sa 269/08
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. September 2009

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ehrenamtlichen Richter Heyn und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 9. September 2008 - 3 Sa 269/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche. 1
- Der nicht tarifgebundene Kläger war zunächst bei der Y AG beschäftigt. 2
Das Arbeitsverhältnis ging 1997 aufgrund eines Betriebsinhaberwechsels auf die M GmbH und letztlich auf die Beklagte über.
- Im Mai 2000 teilte die M GmbH dem Kläger die Zusammensetzung 3
seines Monatslohns ab dem 1. Mai 2000 mit. Die Lohnmitteilung enthielt die Position: „Freiwillige Zulage *)“.
- Die Fußnote zu dieser Position lautete: 4
„Bei übertariflichen Verdienstbestandteilen handelt es sich um freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen, auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch auf die Zukunft besteht. Diese Leistungen sind ganz oder teilweise auf tarifliche Veränderungen und tarifliche Umgruppierungen anrechenbar.“
- Am 9. Juni 2000 kam im Betrieb folgende von der Personalreferentin 5
unterschiedene Erklärung zum Aushang:
„Betrifft die Lohnmitteilungen zum 01.05.00.“
Der Satz, unten auf den Lohnmitteilungen, bezüglich der ‚freiwilligen Zulage‘,



trifft für die gewerblichen Mitarbeiter die von der Y AG zu M übernommen wurden, nicht zu.

“
...

Seit März 2004 gelten bei der Beklagten Haustarifverträge. Am 9. Dezember 2004 schloss die Beklagte mit der IG-Metall die Einführung des Entgelt-
rahmenabkommens (*ERA-ETV Decoma*) ab.

Mit Schreiben vom 7. Juni 2005 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein monatliches ERA-Gesamtentgelt setze sich ab dem 1. Juli 2005 aus dem monatlichen ERA-Tarifentgelt und einer freiwilligen, jederzeit widerruflichen und auf Tarifierhöhung anrechenbaren übertariflichen Zulage zusammen. Die Beklagte führte das ERA zum 1. Juli 2005 ein.

Die Beklagte rechnete zum 1. Juni 2006 und zum 1. Juni 2007 die Erhöhung der Tarifentgelte auf die übertarifliche Zulage an.

Mit Schreiben vom 1. Juni 2007 teilte die Beklagte dem Kläger ua. mit:

„... Sofern über das ERA-Tarifentgelt hinaus sonstige anrechenbare und freiwillige übertarifliche Entgeltbestandteile gezahlt werden, wird die Erhöhung auf diese angerechnet. Bei der pauschalen Einmalzahlung wird ebenfalls eine vollständige und gleichmäßige Anrechnung auf freiwillige übertarifliche Entgeltbestandteile erfolgen. ...“

Anlässlich der Tarifentgelterhöhung im Juni 2007 rechnete die Beklagte dementsprechend auch die tarifliche Einmalzahlung für April und Mai 2007 von jeweils 200,00 Euro gem. der Entgeltabrechnung für Juni 2007 auf die übertarifliche Zulage an.

Mit der Klage macht der Kläger für die Zeit von Juni 2006 bis Dezember 2007 die vollständige Auszahlung der angerechneten Beträge und der Einmalzahlungen 2007 geltend.

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte habe mit dem Aushang vom 9. Juni 2000 auf eine Anrechnung verzichtet. Die Einmalzahlungen 2007 müssten zudem nach dem Verhandlungsergebnis der Tarifparteien des Flächentarifvertrags „ausbezahlt“ werden.



Der Kläger hat beantragt,

13

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Zeit vom 1. Juni 2006 bis 30. Mai 2007 den Betrag von 673,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Zeit vom 1. Juni 2007 bis 31. Dezember 2007 den Betrag von 939,40 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen;
3. festzustellen, dass die Beklagte zukünftig verpflichtet ist, dem Kläger eine ungekürzte, übertarifliche Zulage zu zahlen iHv. 611,45 Euro monatlich brutto;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Einmalzahlung zu leisten iHv. 400,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

15

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Er hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von Differenzvergütung für die Zeit von Juni 2006 bis Dezember 2007, auf Fortzahlung einer ungekürzten übertariflichen Zulage und auf Einmalzahlung.

16

I. Die Anrechnung der Tarifentgelterhöhung, die die Beklagte in Anwendung des Haustarifvertrags auch dem nicht tarifgebundenen Kläger gewährte, auf dessen übertarifliche Zulage war wirksam. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Anrechnung der Einmalzahlungen für April und Mai 2007 als auch der in den Folgemonaten geschuldeten Steigerungen der laufenden Entgelte. Die

17



übertarifliche Zulage stellte keinen Vergütungsbestandteil dar, den die Beklagte in jedem Falle neben dem jeweiligen Tariflohn zahlen musste.

1. Ob eine Tariflohnerhöhung individualrechtlich auf eine übertarifliche Vergütung angerechnet werden kann, hängt von der zugrunde liegenden Vergütungsabrede ab. Haben die Arbeitsvertragsparteien dazu eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen, gilt diese. Andernfalls 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 (*Senat 27. August 2008 - 5 AZR 820/07 - AP BGB § 307 Nr. 36 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 49; 1. März 2006 - 5 AZR 540/05 - mwN, AP TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung Nr. 40 = EzA TVG § 4 Tariflohn-erhöhung Nr. 47; BAG 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - Rn. 15 ff., BAGE 118, 211*). Allein in der tatsächlichen Zahlung liegt keine vertragliche Abrede, die Zulage solle auch nach einer Tariflohnerhöhung als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn gezahlt werden. Das gilt auch, wenn die Zulage über einen längeren Zeitraum vorbehaltlos gezahlt und nicht mit der Tariflohnerhöhung verrechnet worden ist (*BAG 31. Oktober 1995 - 1 AZR 276/95 - zu II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 80 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 54*). Eine neben dem Tarifentgelt gewährte übertarifliche Zulage greift künftigen Tariflohnerhöhungen vor. Für den Arbeitgeber ist regelmäßig nicht absehbar, ob er bei künftigen Tariflohnerhöhungen weiter in der Lage sein wird, eine bisher gewährte Zulage in unveränderter Höhe fortzuzahlen. Dies ist für den Arbeitnehmer erkennbar und Grundlage einer sog. freiwilligen übertariflichen Zulage. Der Anrechnungsvorbehalt ist demgemäß bereits mit der Vereinbarung einer übertariflichen Vergütung oder Zulage hinreichend klar ersichtlich. Erhöht sich die tarifliche Vergütung, entspricht die Zulässigkeit der Anrechnung regelmäßig dem Parteiwillen, weil sich die Gesamtvergütung nicht verringert (*BAG 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 118 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 41; 14. August 2001 - 1 AZR 744/00 - zu I 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabrede Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 88 Nr. 1*).

18

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



Dabei kommt es nicht darauf an, ob übertarifliche Vergütungsbestandteile als freiwillig oder anrechenbar bezeichnet worden sind. Es reicht aus, dass das Gesamtentgelt übertariflich ist. Der in diesem enthaltene übertarifliche Vergütungsbestandteil hängt von der Höhe des Tarifentgelts ab und ist deshalb variabel. Er entspricht in seiner rechtlichen Bedeutung weder einer anrechenbaren noch einer anrechnungsfesten übertariflichen Zulage. Will der Arbeitnehmer geltend machen, das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt setze sich in Wahrheit aus dem Tarifentgelt und einer anrechnungsfesten übertariflichen Zulage zusammen, hat er tatsächliche Umstände vorzutragen, die den Schluss auf eine solche Vereinbarung erlauben. Andernfalls kann die Erhöhung des Tarifentgelts nur dann zu einem effektiv erhöhten Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers führen, wenn das Tarifentgelt das vereinbarte Entgelt übersteigt (*Senat 9. November 2005 - 5 AZR 105/05 - zu II 3 a der Gründe mwN, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 196 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 132*).

2. Im Streitfall war die übertarifliche Zulage nicht anrechnungsfest. Entgegen der Auffassung der Revision hat die Beklagte nicht im Wege der Gesamtzusage mit dem Aushang vom 9. Juni 2000 den gewerblichen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse von der Y AG auf die M GmbH übergegangen waren, eine übertarifliche Zulage vertraglich als selbständigen Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt. Weder die im Mai 2000 erfolgte Mitteilung über die Zusammensetzung des Gehalts noch der Hinweis im Aushang vom 9. Juni 2000 stellten eine Willenserklärung dar, mit der die Beklagte den Inhalt des Arbeitsvertrags abändern wollte.

19

a) Trotz fehlenden Erklärungsbewusstseins liegt eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung vor, wenn der Erklärende bei Anwendung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt hätte erkennen und vermeiden können, dass seine Äußerung nach Treu und Glauben und der Verkehrssitte als Willenserklärung aufgefasst werden durfte, und wenn der Empfänger sie auch tatsächlich so verstanden hat (*vgl. nur BGH 2. November 1989 - IX 197/88 - mwN, BGHZ 109, 171, 177*).

20



b) Hiernach konnte und durfte der Kläger weder aus der Gehaltsmitteilung noch aus dem nachfolgenden Aushang schließen, die Beklagte wolle damit den Inhalt des Arbeitsvertrags hinsichtlich der Anrechenbarkeit der übertariflichen Zulage ändern. Beide Mitteilungen stellten sich für die Adressaten erkennbar nicht als Äußerungen der Beklagten zur Neugestaltung der Vertragslage dar. 21

Eine Mitteilung über die Zusammensetzung des Gehalts dient in der Regel allein dem Mitteilungs- und Erläuterungszweck. Ein Wille, eine Rechtswirkung herbeizuführen, ist einer solchen Mitteilung regelmäßig nicht zu entnehmen. Im Streitfall wollte die Beklagte mit den Gehaltsmitteilungen erkennbar keine Vertragsänderung herbeiführen. Dies folgt insbesondere auch aus dem Umstand, dass sie entsprechende Vorgänge, wie beispielsweise Höhergruppierungen oder die Reduzierung der Arbeitszeit, in gesonderten Anschreiben an die Arbeitnehmer mitteilte und um deren Zustimmung bat. Soweit die Beklagte im Streitfall auf die Anrechenbarkeit der übertariflichen Zulage hingewiesen hat, war dieser Hinweis angesichts der oben dargestellten Rechtslage ohnehin nur deklaratorisch. 22

Auch der im Zusammenhang mit dem Inhalt und dem Zweck der Gehaltsmitteilung zu wertende Aushang vom 9. Juni 2000 hatte keinen rechtsgeschäftlichen Erklärungswert. Hierbei handelte es sich lediglich um eine Erläuterung der bestehenden Rechtslage ohne erkennbaren Willen, diese zu gestalten. Es gab für die Erklärungsempfänger keinen Grund zu der Annahme, die Beklagte wolle die Rechtslage dahingehend ändern, dass sie die übertarifliche Zulage, die bis dahin lediglich einen anrechenbaren Entgeltbestandteil darstellte, zukünftig als selbständigen und damit anrechnungsfesten Entgeltbestandteil gewähren wolle. 23

3. Aus den unter I. 2. dargestellten Gründen war die Beklagte auch berechtigt, die Einmalzahlungen für April und Mai 2007 auf die übertarifliche Zulage anzurechnen. Diese bestimmten Entgeltzahlungsperioden zurechenbaren Einmalzahlungen stellten pauschale Entgelterhöhungen dar (vgl. Senat 27. August 2008 - 5 AZR 820/07 - Rn. 18, AP BGB § 307 Nr. 36 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 49). Bei der Beklagten gelten für die tarifgebundenen 24



Arbeitnehmer Haustarifverträge, so dass das vom Kläger mit der Revision eingereichte Verhandlungsergebnis für die Flächentarifverträge auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. Der Kläger ist auch nicht tarifgebunden. Auf seine Argumentation, die Einmalzahlungen seien „auszahlbar“ und könnten deshalb nicht verrechnet werden, kommt es deshalb nicht an.

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

25

Müller-Glöge

Mikosch

Laux

Heyn

Zorn

