

Kommendes kann nicht rückwirkend verrechnet werden

Regelt der Arbeitsvertrag zwischen einem Spediteur und einem Kraftfahrer, dass übertarifliche Zulagen anrechenbar auf kommende Lohnerhöhungen sind, so darf der Arbeitgeber die Verrechnung nicht mit einer Lohnabrechnung vornehmen, die im 2. Monat nach der Erhöhung ausgestellt wird. Nur mit kommenden Lohnerhöhungen darf verrechnet werden.

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit der Anrechnung von tarifvertraglichen Lohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen ; Zeitliche Beschränkung des Anrechnungsrechts des Arbeitgebers im Falle einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die Anrechenbarkeit von übertariflichen Zulagen auf kommende Lohnerhöhungen; Auslegung der Begriffskombination "kommende Lohnerhöhungen"

Gericht: BAG

Datum: 17.09.2003

Aktenzeichen: 4 AZR 533/02

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 26996

ECLI: [keine Angabe]

Rechtsgrundlagen:

§ 311 Abs. 1 BGB

§ 1 TVG

§ 3 TVG

Fundstellen:

BAGE 107, 295 - 304

ArbRB 2003, 289 (Pressemitteilung)

ArbRB 2004, 106 (Volltext mit amtl. LS)

ARST 2003, 289 (Pressemitteilung)

AuA 2003, 42 (Kurzinformation)

AuR 2004, 161 (Kurzinformation)

AuR 2003, 389 (Volltext)

AUR 2004, 161 (Kurzinformation)

BAGReport 2004, 102-105

BB 2004, 1172

BB 2004, 2082-2084 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2003, XVIII Heft 39 (Pressemitteilung)

DB 2004, 876-878 (Volltext mit amtl. LS)

DStR 2003, XII Heft 42 (Volltext)
EBE/BAG 2004, 3
EzA-SD 5/2004, 4-5
EzA-SD 20/2003, 3 (Pressemitteilung)
FA 2003, 350 (amtl. Leitsatz)
FA 2004, 186 (amtl. Leitsatz)
FAr 2003, 350
FAr 2004, 186
JuS 2003, XXII Heft 11 (Pressemitteilung)
MDR 2004, 692-693 (Volltext mit amtl. LS)
NJW 2004, XII Heft 15 (Kurzinformation)
NWB 2004, 3518 (Kurzinformation)
NZA 2003, VI Heft 19 (Kurzinformation)
NZA 2004, 437-440 (Volltext mit amtl. LS)
RdW 2004, 442-443 (Kurzinformation)
schnellbrief 2003, 8 (Pressemitteilung)
schnellbrief 2004, 7
StuB 2004, 528
ZAP 2004, 355
ZIP 2003, A 78 (Kurzinformation)
ZIP 2003, A78 (Kurzinformation)

BAG, 17.09.2003 - 4 AZR 533/02

Amtlicher Leitsatz:

Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, nach der übertarifliche Zulagen auf "kommende" Lohnerhöhungen anrechenbar sind, beschränkt das Anrechnungsrecht des Arbeitgebers auf den Zeitraum bis zur erstmöglichen Umsetzung der Erhöhung.

Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 14. August 2002 - 4 Sa 929/01 - teilweise abgeändert.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 25. Mai 2001 - 10 Ca 955/01 - wird zurückgewiesen, soweit die Beklagte verurteilt worden ist, an den Kläger 554,24 Euro brutto nebst 4 % Zinsen aus 91,01 Euro seit dem 1. Juni 2000 sowie nebst 5 % Zinsen über

dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2001 aus 463,23 Euro zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen. Die Kosten des ersten und des zweiten Rechtszugs werden gegeneinander aufgehoben.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte tarifvertragliche Lohnerhöhungen in den Jahren 1999 und 2000 sowie Januar 2001 wirksam auf übertarifliche Zulagen des Klägers hat anrechnen können.

- 2 Der am 16. Juli 1948 geborene Kläger trat am 5. Februar 1985 in die Dienste der D Spedition GmbH. In dem schriftlichen Formulararbeitsvertrag der damaligen Arbeitsvertragsparteien vom 31. Juli 1985, der auch zwischen den Parteien gilt, ist, soweit für den Rechtsstreit von Interesse, bestimmt:

...

§ 5 Arbeitsvergütung

Der Lohn beträgt stündlich brutto DM 10,26 ab 01.04.1.985,00 DM 10,59. Er setzt sich zusammen aus

1.

dem Tariflohn von DM ... 2. übertarifliche Zulagen von DM ... Die Zahlung von übertariflichen Zulagen, Gratifikationen, Prämien u.Ä. Zuwendungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne den ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt. Sie sind jederzeit ohne Einhaltung einer Frist widerrufbar und anrechenbar auf kommende Lohnerhöhungen.

...

§ 16 Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

...

- 3 Die Beklagte führt nach mehreren Rechtsnachfolgen auf der Arbeitgeberseite das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fort. Zwischen den Parteien gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für das Speditions- und Transportgewerbe in Bayern.

- 4 In dem bis zum 30. Juni 1999 gültigen Lohntarifvertrag Nr. 21 vom 16. Juni 1998 für die gewerblichen Arbeitnehmer/-innen des Speditions- und Transportgewerbes in Bayern (LTV Nr. 21), nach dem der Tariflohn des Klägers nach Lohngr. 4 2.870,00 DM betrug, ist in § 5 bestimmt:

§ 5 Besondere Bedingungen

Allgemeine tarifliche Erhöhungen können nur dann auf übertarifliche Zulagen angerechnet werden, wenn dies dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach der Kündigung des Lohntarifvertrages, mindestens 2 Wochen vor Auslaufen des alten Lohntarifvertrages, in betriebsüblicher Weise bekannt gemacht wird.

Dies gilt nicht für individuelle tarifliche Abänderungen auf Grund von Um- und/oder Höhergruppierungen. In diesen Fällen ist eine Anrechnung des Unterschiedsbetrages zwischen neuem und altem Tariflohn jederzeit möglich.

Maßgebend für die Anhebung ist der Tariflohn.

Diese Regelung ist auch in allen bisher nachfolgenden Lohntarifverträgen enthalten.

- 5 Mit Schreiben vom 18. Mai 1999 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

Ihr Entgelt setzt sich zukünftig wie folgt zusammen:

Wir weisen darauf hin, dass die übertarifliche Zulage freiwillig und nach freiem Ermessen gewährt und jederzeit auf künftige tarifliche Änderungen angerechnet werden kann.

- 6 Nach dem am 1. Juli 1999 in Kraft getretenen LTV Nr. 22 vom 7. Juni 1999 betrug der Tariflohn des Klägers (Lohngr. 4) 2.959,00 DM. Mit seiner Lohnabrechnung für August 1999 erhielt der Kläger folgende Mitteilung der Beklagten vom 9. August 1999:

...

die Tarifverhandlungen in dem für Sie zuständigen Bezirk sind abgeschlossen.

Daher setzt sich Ihr Entgelt rückwirkend zum 01.07.1999 wie folgt zusammen:

Die übertarifliche Zulage wird nach freiem Ermessen gewährt und kann auf künftige tariflich bedingte Änderungen angerechnet werden.

- 7 Der Kläger beanstandete die Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage mit Schreiben vom 9. September 1999. Er verwies zur Begründung ua. auf § 5 LTV Nr. 22, dessen "Tatbestand ... nicht erfüllt" sei, und forderte die Beklagte - vergeblich - zur Nachzahlung der Vergütungsdifferenz für Juli und August 1999 in Höhe von je 89,00 DM auf.
- 8 Seit dem 1. März 2000 wird der Kläger nach Lohngr. 5 vergütet. Der Tariflohn dieser Lohngruppe belief sich nach dem LTV Nr. 22 auf 3.001,00 DM. Mit seiner Gehaltsabrechnung für Mai 2000 erhielt der Kläger eine Mitteilung der Beklagten vom 18. Mai 2000, dass sich sein "Entgelt rückwirkend zum 01.04.2000 auf DM 3.255,00" erhöhe und aus dem Tariflohn in Höhe von 3.001,00 DM und einer übertariflichen Zulage in Höhe von 254,00 DM zusammensetze. Nach dem am 1. Juli 2000 in Kraft getretenen LTV Nr. 23 vom 5. Juni 2000 betrug der Tariflohn des Klägers (Lohngr. 5) 3.073,00 DM. Mit Schreiben vom 15. August 2000 teilte die Beklagte dem Kläger mit, die Tarifverhandlungen in dem für ihn zuständigen Bezirk seien abgeschlossen; sein Bruttoentgelt betrage "rückwirkend zum 01.07.2000" 3.255,00 DM, davon Tariflohn in Höhe von 3.073,00 DM und übertarifliche Zulage in Höhe von 182,00 DM. Sowohl die Gehaltsmitteilung vom 18. Mai 2000 als auch diejenige vom 15. August 2000 enthielten wiederum gleich lautend den Hinweis, die übertarifliche Zulage werde nach freiem Ermessen gewährt und könne auf künftige tariflich bedingte Änderungen angerechnet werden.
- 9 Auch diese Anrechnung der Tariflohnerhöhung beanstandete der Kläger, und zwar mit Schreiben vom 7. September 2000, wiederum mit der Begründung, die vorgenommene Anrechnung sei unter Verstoß gegen § 5 LTV (nunmehr LTV Nr. 23) erfolgt. Mit diesem Schreiben machte er weiter - erneut vergeblich - die Nachzahlung der Vergütungsdifferenzen für Juli und August 2000 in Höhe von jeweils 163,00 DM geltend und fügte eine Berechnungstabelle über die von der Beklagten zu zahlenden Beträge für die Zeit von April 1999 bis August 2000 bei.
- 10 Der Kläger erstrebt die Verurteilung der Beklagten zur Nachzahlung der Vergütungsdifferenzen für die Zeit von Juli 1999 bis Januar 2001 einschließlich eines Restanspruchs an Weihnachtsgeld in Höhe von 44,00 DM für 1999. Er hat die Ansicht vertreten, die Anrechnungsschreiben der Beklagten seien zur Unzeit und in der falschen Form ergangen. Die Beklagte habe mit ihren Schreiben die Anrechnungserklärung in beiden Jahren erst nach der Tarifierhöhung und weit nach der Kündigung

des Lohntarifvertrages erklärt. Sie habe somit die Anrechnung erst rückwirkend vorgenommen. Damit habe die Beklagte gegen § 5 der jeweiligen LTVe verstoßen. Diese Norm sei keine unwirksame Effektivklausel. Vielmehr regle sie lediglich die Modalitäten der Anrechnung einer Tariflohnerhöhung. Sie tangiere gerade nicht das Stammrecht, sondern regle nur die sich aus dem Stammrecht (Zulässigkeit der Anrechnung) ergebenden Einzelansprüche bis zur nächsten allgemeinen Tariflohnerhöhung. Diese Regelung sei mit der auch von der Beklagten für wirksam gehaltenen Ausschlussfrist des § 20 des Manteltarifvertrages Nr. 4 für die Arbeitnehmer des Speditions- und Transportgewerbes in Bayern vom 27. November 1992 (MTV Nr. 4) vergleichbar.

11 Der Kläger hat beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.259,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 910,00 DM brutto seit dem 1. Juni 2000 und nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Februar 2001 aus 2.259,00 DM zu zahlen.

12 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

13 Sie hat geltend gemacht, § 5 des LTV sei nichtig, da es sich bei dieser Norm um eine begrenzte Effektivklausel handele. Sie enthalte einen unzulässigen Eingriff in die im Arbeitsvertrag vom 31. Juli 1985 getroffene Vereinbarung über die Möglichkeiten und Modalitäten der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf außertarifliche Zulagen. Ein solcher Eingriff in den übertariflichen Raum sei den Tarifvertragsparteien verwehrt. Darüber hinaus sei vom Kläger nicht vorgetragen, wann die Lohntarifverträge gekündigt worden seien und wann sie geendet hätten. Daher bestehe die Möglichkeit, dass ihre Anrechnungserklärungen zumindest teilweise fristwährend iSv. § 5 der jeweiligen LTVe erfolgt seien. Schließlich habe der Kläger die Ausschlussfrist des § 20 MTV Nr. 4 nicht gewahrt.

14 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Es hat die Revision hinsichtlich der Zahlungsansprüche des Klägers in Höhe von 554,24 Euro (vormals 1.084,00 DM) betreffend die Monate Juli und August 1999, Juni 2000 bis August 2000 und November 2000 bis Januar 2001 samt Nebenforderungen zugelassen. Im Übrigen hat es - wegen des Verfalls der weiteren Klageansprüche im Falle ihrer Entstehung durch Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist - die Revision nicht zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche im Rahmen der Zulassung weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

15 Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt hinsichtlich der in der Revisionsinstanz angefallenen Ansprüche des Klägers zur teilweisen Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

16 I.

Der Kläger kann von der Beklagten mit Recht die Zahlung von 554,24 Euro nebst der geforderten Zinsen verlangen. Das hat das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. Die Abänderung seines Urteils durch das Landesarbeitsgericht ist insoweit rechtsfehlerhaft.

17 1.

Der Kläger hat kraft vertraglicher Vereinbarung der Parteien (§ 305 BGB a.F. bzw. § 311 Abs. 1 BGB nF) Anspruch auf die in der Revision geforderte übertarifliche Zulage.

18 a)

Der Anspruch auf die übertarifliche Zulage für die Monate Juli und August 1999 folgt aus dem Schreiben der Beklagten vom 18. Mai 1999, mit dem die Beklagte dem Kläger die Zahlung einer "übertariflichen jederzeit anrechenbaren Zulage" ab 1. April 1999 in Höhe von - monatlich - 321,00 DM (brutto) zugesagt hat. Mit der konkludenten Annahme durch den Kläger ist eine entsprechende Lohnvereinbarung zu Stande gekommen. Für die Jahre 2000 und 2001 gilt das Gleiche. Das vom Kläger konkludent angenommene Angebot der Beklagten auf Zahlung der "übertariflichen Zulage" in Höhe von 254,00 DM (brutto im Monat) ab 1. April 2000 ist mit Schreiben vom 18. Mai 2000 erfolgt, sodass durch diese Vereinbarung der Anspruch des Klägers auf die Zulage für die in der Revision angefallenen Abrechnungszeiten Juni bis August 2000 und November 2000 bis Januar 2001 begründet worden ist. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

19 b)

Die Kürzung der übertariflichen Zulage durch ihre Verrechnung mit den Tariflohnerhöhungen per 1. Juli 1999 und 1. Juli 2000 durch die Beklagte ist nicht wirksam. Der Kläger kann daher für die noch streitigen Anspruchszeiträume die Zahlung der ungeschmäleren Zulage verlangen.

20 aa)

Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, ein Anrechnungsrecht, für dessen Vollzug eine Anrechnungshandlung der Beklagten erforderlich sei, liege nicht vor. Erhalte der Arbeitnehmer eine übertarifliche Vergütung und erhöhe sich der Tariflohn, vermindere sich automatisch der zum vereinbarten Entgelt verbleibende Anteil, ohne dass es entsprechender konstitutiver Erklärungen des Arbeitgebers bedürfe.

21 bb)

Diese Rechtsauffassung wird dem Inhalt des Arbeitsvertrages vom 31. Juli 1985 und dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt nicht gerecht.

22 (1)

Bei dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um einen Formularvertrag, der erkennbar von der Rechtsvorgängerin der Beklagten für eine Vielzahl von Fällen gleich lautend verwandt worden ist und deshalb über das Arbeitsverhältnis der Parteien hinaus Bedeutung hat. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat ein vorgedrucktes Formular verwandt, in das lediglich ihre Bezeichnung, die persönlichen Daten des Klägers, seine Funktion, sein Stundenlohn und der Beginn des Arbeitsverhältnisses eingesetzt worden sind. Insbesondere der vorgedruckte Text zur Widerrufbarkeit und Anrechenbarkeit übertariflicher Zulagen (§ 5 Satz 3 und 4 des Arbeitsvertrages) ist von den Vertragspartnern nicht geändert worden. Derartige typische Vertragsklauseln sind wie Rechtsnormen zu behandeln, ihre Auslegung kann daher vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft bzw. vorgenommen werden (Senat 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 298, 299 [BAG 30.08.2000 - 4 AZR 581/99] = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 12 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 13).

23 Der Kläger macht mit Recht geltend, dass die Vertragsparteien für den - auch teilweisen - Wegfall der übertariflichen Zulage eine Bestimmungshandlung des Arbeitgebers vorausgesetzt haben. Dies folgt daraus, dass die Vertragsparteien die "übertariflichen Zulagen, Gratifikationen, Prämien u.Ä. Zuwendungen" als "widerrufbar" und "anrechenbar" bezeichnet haben. Damit wird dem Arbeitgeber eine Gestaltungsmöglichkeit eingeräumt, die im einen wie im anderen Fall des Vollzuges einer gestaltenden Bestimmungshandlung des Arbeitgebers bedarf. Dies gilt bei der "Widerrufbarkeit" der Zulage begrifflich, denn der "Widerruf" ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Aber auch für den Fall der "Anrechnung" ist bei der hier behandelten Vertragsgestaltung deutlich, dass der Arbeitgeber seinen diesbezüglichen Vorbehalt dem Arbeitnehmer gegenüber ausüben muss. Anderenfalls hätte § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages etwa dahin gefasst werden müssen, die übertarifliche Zulage "vermindere sich mit jeder Tariflohnerhöhung automatisch um deren vollen Betrag". Der Vollzug des Arbeitsverhältnisses bestätigt diese Auslegung: Die Beklagte hat mit ihren

Schreiben vom 18. Mai 1999 und 18. Mai 2000 jeweils darauf verwiesen, dass die übertarifliche Zulage auf "künftige tarifliche Änderungen" bzw. "künftige tariflich bedingte Änderungen" "angerechnet werden kann". Die Ausübung dieses Bestimmungsrechts hat sie dann nachfolgend mit ihren Schreiben vom 9. August 1999 und 15. August 2000 vollzogen.

24 (2)

Die rückwirkende Bestimmung der Anrechnung der Tariflohnerhöhungen per 1. Juli 1999 mit Schreiben vom 9. August 1999 und derjenigen per 1. Juli 2000 mit Schreiben vom 15. August 2000 ist unter Verstoß gegen § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages erfolgt und damit unwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

25 Nach § 5 S. 4 des Arbeitsvertrages bezieht sich der vereinbarte Anrechnungsvorbehalt "auf kommende Lohnerhöhungen". Damit haben die Arbeitsvertragsparteien, was ihnen unbenommen ist (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 b dd der Gründe; 3. Juni 2003 - 1 AZR 314/02 - zu I 1 b der Gründe), das vertraglich vorbehaltene Anrechnungsrecht einer zeitlichen Schranke unterworfen: Die Ausübung des Anrechnungsrechts der Beklagten dem Kläger gegenüber muss danach bis zur erstmöglichen Umsetzung der Lohnerhöhung ausgeübt werden, wie der Kläger mit Recht geltend macht. Ansonsten bezieht sich die Anrechnung nicht vertragsgemäß auf eine "kommende Lohnerhöhung".

26 Die Auslegung der Begriffskombination "kommende Lohnerhöhungen" gem. §§ 133, 157 BGB dahin, dies seien Lohnerhöhungen, die nach Abschluss des Arbeitsvertrages - also nach dem 31. Juli 1985 - vereinbart würden/worden sind, wertet das Attribut "kommende" als bedeutungslos ab. Auch wenn die Arbeitsvertragsparteien vereinbart hätten, die von ihnen in § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages aufgeführten Zuwendungen seien "anrechenbar auf Lohnerhöhungen", wäre eindeutig gewesen, dass damit nur Lohnerhöhungen nach dem 31. Juli 1985 gemeint sein konnten, in diesem Sinne also "kommende". Der Einführung des Adjektivs in den Vertragstext zur Verlautbarung dessen hätte es nicht bedurft. Denn es erscheint ausgeschlossen, dass sich ein Arbeitgeber, der sich die Anrechnung einer übertariflichen Zulage auf "Lohnerhöhungen" vorbehält, mit dieser Regelung auch die Anrechnung von vor dem Vertragsabschluss eingetretenen tariflichen Lohnerhöhungen vorbehalten will. Im Streitfall kommt hinzu, dass die Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag vom 31. Juli 1985 lediglich die Zahlung von Tariflohn vereinbart haben, der Kläger also eine anrechenbare Zuwendung seinerzeit nicht erhielt.

27 Das Attribut "kommende" in der Begriffskombination "kommende Lohnerhöhungen" lässt sich sinnvoll nur dahin auslegen, dass dieses Tatbestandsmerkmal den Zeitpunkt der konkreten Anrechnungserklärung regelt: Diese Erklärung bezieht sich nur dann auf eine "kommende" Lohnerhöhung iSv. § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages, wenn der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer gegenüber vor Inkrafttreten des neuen Lohn tariffvertrages, im Falle dessen rückwirkenden Inkrafttretens spätestens mit dem ersten Vollzug der Tariflohnerhöhung vornimmt. Der Arbeitgeber muss also die erste Anrechnungsmöglichkeit nutzen.

28 Dieses Verständnis der Vereinbarung ist auch interessengerecht. Anderenfalls könnte der Arbeitgeber von dem vertraglich vorbehaltenen Anrechnungsvorbehalt monatelang keinen Gebrauch machen, um dann - für die Zukunft oder gar für die Vergangenheit - die Anrechnung dieser Tarifierhöhung zu bestimmen. Die Vereinbarung der Parteien in § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages schafft hier Klarheit: Eine in einem solchen Fall getroffene Anrechnungsbestimmung bezieht sich weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft der Laufzeit des Lohn tariffvertrages auf eine "kommende" Lohnerhöhung und ist damit vertragswidrig. Zudem erleichtert diese Vereinbarung die Beurteilung der vertraglichen Zulässigkeit einer Anrechnung in weniger klar liegenden Fällen, also solchen wie dem Streitfall, in dem die Anrechnung jeweils einen Monat nach dem Vollzug der Tariflohnerhöhung von der Beklagten bestimmt worden ist.

29 Für diese Auslegung spricht, dass die Beklagte sich arbeitsvertraglich nicht nur die Anrechnung,

sondern auch das Recht des "jederzeitigen Widerrufs" der übertariflichen Zulage vorbehalten hat. Dieses Bestimmungsrecht kann sie unabhängig von einer Lohnerhöhung ausüben, also auch nach Eintritt einer solchen. Allerdings dürfte der Widerruf der Zulage - anders als deren Anrechnung auf die Lohnerhöhung - hinsichtlich seiner Wirksamkeit an § 315 BGB zu messen sein (vgl. BAG 9. Juni 1967 - 3 AZR 352/66 - AP BGB § 611 Lohnzuschläge Nr. 5 = EzA BGB § 315 Nr. 2). Es macht Sinn, dass das davon nicht abhängige Anrechnungsrecht zeitlich begrenzt ist, also nur bei "kommenden" Lohnerhöhungen besteht.

- 30** Für die hier vertretene Auslegung von § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages sprechen schließlich die Anschauungen der Branche der damaligen und heutigen Arbeitsvertragsparteien, die in der diesbezüglichen tariflichen Regelung ihren Niederschlag gefunden haben. In § 5 LTV Nr. 21 bis 23 haben die Tarifvertragsparteien - ob wirksam oder nicht kann hier dahinstehen -, dem Arbeitgeber bei der Anrechnung einer Tariflohnerhöhung die Verpflichtung auferlegt, diese noch vor Inkrafttreten der Tarifänderung dem Arbeitnehmer betriebsüblich bekannt zu machen. Diese - hinsichtlich ihrer Voraussetzungen mehrfach geänderte - Verpflichtung hat eine lange Tradition in der Tarifgeschichte der hier in Rede stehenden Lohntarifverträge. Sie bestand auch schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages vom 31. Juli 1985. Damals galt der LTV Nr. 10 vom 1. April 1985, in Kraft bis 31. März 1986. Dessen § 5 lautete:

§ 5
Besondere Bedingungen

Übertarifliche Zulagen können, soweit nicht Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Regelungen abgeschlossen sind, nur dann in Anrechnung gebracht werden, wenn dies dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach Kündigung und mindestens zwei Wochen vor Auslaufen des alten Lohntarifvertrages in betriebsüblicher Weise bekannt gemacht wird. Maßgebend für die Anhebung ist der Tariflohn.

Durch Betriebsvereinbarungen und/oder in Einzelarbeitsverträgen dürfen die tarifvertraglichen Mindestbedingungen nicht unterschritten werden.

- 31** Es war danach schon im Jahr 1985 der Wille der Tarifvertragsparteien, dass der Arbeitnehmer vor Inkrafttreten des neuen Lohntarifvertrags durch den Arbeitgeber über die von ihm beabsichtigte Anrechnung der Tariflohnerhöhung ins Bild gesetzt wird. Dem entspricht im Kern die Regelung § 5 Satz 4 des dem Arbeitsverhältnis zu Grunde liegenden Formulararbeitsvertrages, der speziell für "die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditionsgewerbes" entwickelt und von den Parteien im Geltungsbereich des damaligen LTV Nr. 10 für den Vertragsabschluss verwandt worden ist.

- 32** cc)

Die Bestimmungen der Beklagten vom 9. August 1999 und 15. August 2000, die Tariflohnerhöhungen auf die übertarifliche Zulage anzurechnen, sind vertragswidrig und unwirksam. Der LTV Nr. 22 ist am 7. Juni 1999 abgeschlossen worden und am 1. Juli 1999 in Kraft getreten; der Abschluss des am 1. Juli 2000 in Kraft getretenen LTV Nr. 23 ist am 5. Juni 2000 erfolgt. Die Beklagte hatte daher in beiden Jahren Gelegenheit, die Anrechnung - um beim Wortlaut des Arbeitsvertrages zu bleiben - der übertariflichen Zulage auf die "kommenden Lohnerhöhungen" im Juli beider Jahre vorzunehmen. Ausweislich des ausdrücklichen Wortlauts ihrer Anrechnungsmittelungen hat sie die Anrechnung aber jeweils einen Monat später "rückwirkend" vorgenommen. Einen - teilweisen - Widerruf der übertariflichen Zulagen hat die Beklagte nicht erklärt. Der Kläger hat daher Anspruch auf Nachzahlung der in der Revision noch geforderten, der Höhe nach unstreitigen und - streitlos - auch form- und fristgerecht nach § 20 MTV Nr. 4 geltend gemachten Beträge.

- 33** dd)

Angesichts dieses Ergebnisses kann dahinstehen, ob § 5 der LTV Nr. 21 bis 23 als verdeckte begrenzte Effektivklausel unwirksam ist. Hierüber streiten die Parteien vorrangig. Im Falle ihrer Unwirksamkeit richtet sich die Wirksamkeit der hier interessierenden Anrechnungen ohnehin allein nach § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages. Handelt es sich bei der Regelung des § 5 der LTV Nr. 21 bis 23 um eine wirksame spezielle Ausschlussfristenregelung, die die Beklagte, wie sie es für denkbar hält, teilweise gewahrt hätte, erweist sich diese Tarifnorm als eine im Vergleich zur vertraglichen Anrechnungsvorschrift für den Kläger ungünstigere Regelung, sodass die Unwirksamkeit der Anrechnungen der Beklagten auch dann aus der für den Kläger günstigeren (§ 4 Abs. 3 TVG) und daher für die Parteien maßgebenden Regelung in § 5 Satz 4 des Arbeitsvertrages folgt.

34 2.

Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 , 288 BGB .

35 II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92 , 97 ZPO .

Schliemann
Wolter
Bott
Scherweit-Müller
Görgens

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.