

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 25.06.2002, Az.: 3 AZR 167/01

AT-Gehälter dürfen konstant bleiben

Bezieht ein Arbeitnehmer ein übertarifliches Gehalt, so hat er keinen Anspruch auf eine Erhöhung, wenn die Tarifgehälter angehoben werden, das neue Tarifentgelt das bisher gezahlte AT-Gehalt aber nicht übersteigt.

Quelle: Wolfgang Büser

Tarifvertrag; Übertarifliches Gehalt; Anrechenbarkeit von Tarifgehaltserhöhungen; Gehaltserhöhung; Einmalzahlung; Pauschalbetrag

Gericht: BAG

Datum: 25.06.2002

Aktenzeichen: 3 AZR 167/01

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 10187

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Hamm - 11.02.2000 - AZ: 2 (4) Ca 2082/99

LAG Hamm - 23.11.2000 - AZ: 16 Sa 490/00

Rechtsgrundlagen:

§ 1 Auslegung TVG

§ 1 Tarifverträge/ Großhandel TVG

§ 2a Gehaltsabkommen für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 12. Mai 1999

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Fundstellen:

ARST 2003, 67

AuA 2003, 51

AuR 2002, 437

AUR 2002, 437

BB 2003, 264 (amtl. Leitsatz)

DB 2002, 2494-2495 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 20/2002, 24

FA 2003, 63

FAr 2003, 63

NWB 2002, 3685

BAG, 25.06.2002 - 3 AZR 167/01

Amtlicher Leitsatz:

Die Grundsätze zur Anrechenbarkeit von Tarifgehaltserhöhungen auf übertarifliche Entgelte sind auch dann anzuwenden, wenn eine Erhöhung für bei Tarifabschluß zurückliegende Monate nicht prozentual, sondern durch als Einmalzahlungen bezeichnete, für alle Arbeitnehmer gleich hohe monatliche Pauschalbeträge erfolgt (Anschluß an BAG 14. August 2001 - 1 AZR 744/00 - AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabreden Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 88 Nr. 1).

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. November 2000 - 16 Sa 490/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten darum, ob der Kläger von der Beklagten tarifvertraglich vorgesehene Einmalzahlungen für April und Mai 1999 in Höhe von jeweils 60, 00 DM verlangen kann.
- 2 Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1988 bei der Beklagten als Disponent beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel Anwendung. Der Kläger ist in die Gehaltsgruppe IV (ab dem 6. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe) tariflich eingruppiert. Sein Tarifgehalt betrug nach dem Gehaltsabkommen für den Groß- und Außenhandel vom 28. Mai 1998 3. 743, 00 DM. Er erhielt schon damals ein Monatsgehalt von 4. 039, 00 DM. Das Gehaltsabkommen lief am 31. März 1999 aus. Am 12. Mai 1999 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3, 1 %. Seither betrug das Tarifgehalt in der Gehaltsgruppe IV, 6. Jahr der Tätigkeit, 3. 859, 00 DM brutto. Im Gehaltsabkommen für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 12. Mai 1999 (im folgenden: GA) heißt es im hier wesentlichen:
 - 3 "§ 2
 - 4 1.

Das tarifliche Monatsmindestgehalt für die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 des Manteltarifvertrages ausschließlich der Pausen beträgt gemäß dem Gehaltsrahmenabkommen vom 14. März 1980 ab 01. Juni 1999 bzw. ab 01. Juli 1999 für die gewerblichen Verbundgruppen in:
 - 5 Gehaltsgruppe I . . .

6 § 2 a

7 1.

Für die ersten zwei Monate der Laufzeit dieses Gehaltsabkommens (April/Mai bzw. Mai/Juni für die Verbundgruppen) werden Einmalzahlungen in Höhe von DM 60, -- gezahlt. In diesen Monaten gelten die bisherigen Entgeltsätze weiter.

8 3.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalbeträge nach Maßgabe ihrer für die Monate April und Mai bzw. Mai und Juni einzelvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38, 5 Stunden.

9 5.

Arbeitnehmer, die nach dem 01. 04. 1999 bzw. 01. 05. 1999 während der Monate April/Mai bzw. Mai/Juni eintreten oder ausgeschieden sind, erhalten den Betrag anteilig entsprechend der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses in diesen Monaten.

10 7.

Sofern die Monate April und Mai bzw. Mai und Juni 1999 Referenzzeitraum für Durchschnittsberechnungen aller Art sind, z. B. § 8 Nr. 3 b MTV (Urlaubsvergütung), ist statt des Pauschalbetrages die vereinbarte prozentuale Erhöhung von 3, 1 % zugrunde zu legen.

11 § 5

12 1.

Aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Gehaltsabkommens tritt eine Gehaltserhöhung nur für die Angestellten ein, die bisher einschließlich etwaiger Zulagen ein niedrigeres Gehalt erhielten als die in diesem Gehaltsabkommen vereinbarten Mindesttarifgehälter. Leistungszulagen bleiben davon unberührt.

13 ...

14 § 6

15 Dieses Gehaltsabkommen tritt mit Wirkung vom 1. April 1999 bzw. für die gewerblichen Verbundgruppen ab 1. Mai 1999 in Kraft und kann mit einer Frist von 2 Monaten erstmals zum 31. März 2000, für die gewerblichen Verbundgruppen erstmals zum 30. April 2000, gekündigt werden. "

16 Die Beklagte erhöhte das Gehalt des Klägers nicht, auch nicht für die Monate April und Mai 1999, für die § 2 a Nr. 1 GA "Einmalzahlungen" von jeweils 60, 00 DM vorsah. Ebenso verfuhr sie bei allen anderen übertariflich bezahlten Angestellten, soweit sie nicht auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarungen zu einer Erhöhung verpflichtet war. Den Betriebsrat beteiligte sie nicht.

17 Der Kläger hat mit seiner Klage die Zahlung von jeweils 60, 00 DM für die Monate April und Mai 1999 geltend gemacht. Er hat den Standpunkt eingenommen, ihm stünden die Einmalzahlungen nach § 2 a Abs. 1 GA zu. Deren Verrechnung mit seinem übertariflichen Gehalt scheidet aus. Eine solche Anrechnung komme nur bei gleichartigen Leistungen in Betracht. Darüber hinaus könnten übertarifliche Zulagen auf Grund einer Tarifierhöhung auch nur dann reduziert werden, wenn es noch etwas anzurechnen gebe. Dies sei nicht der Fall, wenn der Anspruch auf das übertarifliche Gehalt

bereits durch Erfüllung erloschen sei. Darüber hinaus stelle die Anrechnung von tariflichen Pauschalbeträgen regelmäßig eine Änderung der Verteilungsgrundsätze dar, so daß sie nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt werden könne.

- 18 Der Kläger hat beantragt,
- 19 die Beklagte zu verurteilen, an ihn 120, 00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 31. August 1999 zu zahlen.
- 20 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Anrechnung der tariflichen Einmalzahlungen für zulässig. Es handele sich hier lediglich um Pauschalzahlungen, die zur Vereinfachung der Abrechnung für die bei Zustandekommen des Tarifvertrages bereits abgeschlossenen Abrechnungszeiträume vereinbart worden seien. Da sie die tarifvertraglichen Gehaltserhöhungen vollständig auf die übertariflichen Entgelte ihrer Mitarbeiter angerechnet habe, soweit dies rechtlich möglich gewesen sei, scheidet auch ein Verstoß gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus.
- 21 Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

- 22 Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die sog. Einmalzahlungen für April und Mai 1999 in Höhe von jeweils 60, 00 DM aus § 2 a GA. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden.

23 I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei grundsätzlich befugt gewesen, den übertariflichen Teil des dem Kläger gezahlten monatlichen Gehaltes auf das tarifliche Arbeitsentgelt anzurechnen. Dem Kläger sei der übertarifliche Teil des ihm gezahlten monatlichen Gehaltes nicht als selbständiger und beständiger Bestandteil seiner Arbeitsvergütung zugesagt worden. Das sich daraus grundsätzlich ergebende Recht zur Anrechnung auf Tariflohnerhöhungen habe die Beklagte auch bei einer rückwirkenden Erhöhung des Tarifgehaltes um einen Pauschalbetrag gehabt. Bei einer rückwirkenden Tarifierhöhung stelle sich erst nachträglich heraus, daß ein als übertariflich angesehener Bestandteil des Arbeitsentgeltes in Wahrheit Tarifgehalt gewesen sei. Die Tarifierhöhung bewirke, daß im Umfang des Tarifgehaltes der Arbeitsentgeltanspruch unabdingbar sei und sich der übertarifliche Entgeltbestandteil entsprechend verringere. Es trete eine Automatik ein. Einer förmlichen "Anrechnung" bedürfe es nicht, die Anrechnung sei nur die Feststellung dieser Tarifautomatik. Auch bei den tariflichen Einmalzahlungen nach § 2 a GA handele es sich um eine Erhöhung des Tarifgehaltes. Der Anrechnung der übertariflichen Gehaltsbestandteile auf die tarifvertraglichen Einmalzahlungen stünden schließlich auch keine betriebsverfassungsrechtlichen Bedenken entgegen.

24 II.

Dem folgt der Senat. Der Kläger kann für die Monate April und Mai 1999 von der Beklagten nur das mit ihm vereinbarte übertarifliche Gehalt verlangen. Er hat keinen Anspruch auf Zahlung weiterer 60, 00 DM für jeden dieser Monate aus § 2 a GA. Bei diesen sog. Einmalzahlungen handelt es sich um pauschalierte, aber auf die einzelnen Abrechnungszeiträume bezogene Erhöhungen des Tarifentgeltes für zT bereits abgerechnete Kalendermonate. Der tarifvertragliche Anspruch auf solche Zahlungen wird ebenso wie der Anspruch auf sonstige Tarifentgelterhöhungen mit der Zahlung übertariflicher Entgelte erfüllt, soweit das Effektivgehalt höher liegt als das neue Tarifgehalt, das im Falle des Klägers für diese beiden Monate aus der Summe des bisherigen Tarifgehaltes und der Einmalzahlung gebildet wurde.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß ein Arbeitgeber übertarifliche Zulagen im Falle einer Tariflohnerhöhung grundsätzlich individualrechtlich auf den Tariflohn anrechnen kann, es sei denn, daß dem Arbeitnehmer auf Grund einer vertraglichen Abrede die Zulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll, wobei eine solche Abrede auch stillschweigend getroffen werden kann (BAG 19. Juli 1978 - 5 AZR 180/77 - AP TVG § 4 Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung Nr. 10 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 2 ; 22. August 1979 - 5 AZR 769/77 - AP TVG § 4 Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung Nr. 11 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 4 ; 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 - BAGE 38, 118 = AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 47; 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 - AP TVG § 4 Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 6 ; 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 51; 11. August 1992 - 1 AZR 279/90 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 53 = EzA BetrVG 1972 § 87 Nr. 32, zu II 1 der Gründe mwN; 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - BAGE 71, 164 [BAG 22.09.1992 - 1 AZR 235/90] [BAG 09.09.1992 - 5 AZR 236/92] = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 54, zu I 1 der Gründe). Dabei wird in den genannten Entscheidungen teilweise von einer Automatik gesprochen, teilweise aber auch von einer Kürzung durch Anrechnung oder Widerruf. Die unterschiedlichen Begriffe beruhen indes nur auf unterschiedlichen Fallgestaltungen. War im Arbeitsvertrag der übertarifliche Lohnbestandteil als Zulage oder ähnlich bezeichnet und gesondert neben dem Tarifentgelt ausgewiesen worden, wobei dies teilweise noch um den Vorbehalt der freien Widerruflichkeit der Zulage ergänzt wurde, so bedurfte es nach einer Erhöhung der Tarifentgelte einer Kürzung oder Verrechnung der Zulage. In anderen Fällen, in denen lediglich ein einheitliches übertarifliches Gehalt vereinbart wird, bedarf es demgegenüber keiner rechnerischen Umsetzung. Hier geschieht die Verrechnung automatisch wie dies auch § 5 GA für den Fall vorsieht, daß auch das erhöhte Tarifentgelt das bisherige Effektivgehalt nicht erreicht.

26 Der Kläger behauptet weder, daß ihm gegenüber gesondert ein übertariflicher Entgeltbestandteil festgelegt und ausgeworfen worden ist, noch stellt er in der Revisionsinstanz die Feststellung des Landesarbeitsgerichts in Frage, es gebe keine Anhaltspunkte dafür, daß mit ihm vereinbart worden sei, der übertarifliche Teil seines Gehaltes solle als selbständiger und beständiger Bestandteil der Arbeitsvergütung behandelt werden. Die Beklagte konnte damit grundsätzlich Erhöhungen der Tarifentgelte mit dem mit dem Kläger vereinbarten übertariflichen Arbeitsentgelt "verrechnen".

27 2.

Das Landesarbeitsgericht hat im einzelnen zutreffend und überzeugend begründet, daß mit den "Einmalzahlungen" nach § 2 a Abs. 1 GA die Tarifgehälter für die Angestellten des Groß- und Außenhandels um jeweils 60, 00 DM erhöht wurden.

28 Dabei ist die Wahl des Tarifbegriffs der "Einmalzahlung" eher mißverständlich, weil es sich bei der Zahlung nach § 2 a GA gerade nicht um eine pauschalierte einmalige Leistung für mehrere Abrechnungsmonate handelte. Die Tarifvertragsparteien haben hier vielmehr lediglich die Erhöhung des Tarifentgeltes für zwei bereits zurückliegende Gehaltszahlungszeiträume nicht prozentual, sondern pauschal für alle Tarifunterworfenen auf 60, 00 DM monatlich festgelegt. Dementsprechend ist auch in der Folge in § 2 a GA von Pauschalbeträgen oder Beträgen die Rede. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, aus dieser Wortwahl ergebe sich im Zusammenhang mit den übrigen Bestimmungen des § 2 a GA, daß es sich hier um Leistungen handelt, die anstelle der im Tarifvertrag im übrigen geregelten Gehaltserhöhungen treten, mit diesen also den rechtlichen Charakter teilen (vgl. auch BAG 14. August 2001 - 1 AZR 744/00 - AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabrede Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 88 Nr. 1, zu II 2 a) der Gründe).

29 Die Tarifvertragsparteien haben eine zeitlich lückenlose Regelung beabsichtigt. Das bisherige Tarifentgelt sollte an sich nur bis zum Ende der Laufzeit des vorangegangenen Gehaltsabkommens am 31. März 1999 maßgeblich sein. In der Folgezeit sollte ein höherer tariflicher Gehaltsanspruch bestehen. Die Erhöhung ist in § 2 a Abs. 7 GA mit 3, 1 % angegeben. Sie soll für künftige Berechnungen auch als fiktive Grundlage für die rechnerisch zu berücksichtigende Gehaltshöhe in

den Monaten April und Mai 1999 maßgeblich sein. Für diese beiden Monate wird lediglich im Hinblick auf Abrechnungsprobleme eine pauschalierte Erhöhung von 60, 00 DM für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrages vorgesehen. Diese Funktion der Pauschalzahlung als Tarifgehaltserhöhung wird auch dadurch unterstrichen, daß sie Teilzeitkräften nur anteilig zugute kommen soll.

30 Daß die "Einmalzahlungen" nach § 2 a Abs. 2 GA "alle Arbeitnehmer" erhalten sollen, bedeutet nicht, daß diese Zahlung Arbeitnehmern unabhängig davon zugute kommen soll, ob sie tarifliches oder übertarifliches Gehalt erhalten. Die tarifliche Bestimmung, daß hier alle Arbeitnehmer begünstigt werden, bezieht sich auf die zuvor in § 2 GA verschiedenen Gehaltsgruppen zugeordnete Arbeitnehmerschaft im Bereich des Groß- und Außenhandels.

31 3.

Entgegen der Auffassung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht angenommen, es habe sich im vorliegenden Fall lediglich nachträglich, Ende Mai 1999, herausgestellt, daß ein größerer Teil der im April und Mai 1999 ausgezahlten Effektivgehälter tarifvertraglich gesichert gewesen sei; einer rechtsgeschäftlichen Verrechnung des um die Einmalzahlungen erhöhten Tarifgehaltes mit dem übertariflichen Gehalt, die der Kläger angesichts der bereits erfolgten Gehaltszahlungen für April und Mai 1999 nicht mehr für möglich hält, habe es deshalb nicht bedurft.

32 Die Tarifvertragsparteien haben ihren Tarifvertrag im Mai 1999 rückwirkend zum 1. April 1999, dem Tag nach dem Wirksamwerden der Kündigung des Gehaltsabkommens vom 28. Mai 1998, in Kraft gesetzt. Eine solche rückwirkende Regelung begegnet jedenfalls dann keinen rechtlichen Bedenken, wenn der neue Tarifvertrag während der Nachwirkung des vorangegangenen Tarifvertrages zu Ende verhandelt wurde und die Tarifvertragsparteien durch die rückwirkende Regelung lediglich eine zeitliche lückenlose Tarifierung anstrebten (BAG 8. September 1999 - 4 AZR 661/98 - BAGE 92, 259 = AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 33; 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244 = AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 12). In § 2 a Abs. 1 GA haben die Parteien des zum 1. April 1999 in Kraft gesetzten Tarifvertrages eine rückwirkende Tarifierhöhung vereinbart, die sie lediglich aus Praktikabilitätsgründen für die zurückliegenden Monate April und Mai 1999 pauschaliert haben. Dies ändert nichts daran, daß die Tarifvertragsparteien für den fraglichen Zeitraum festgelegt haben, daß den Angestellten im Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen in den Monaten April und Mai 1999 das bisherige Tarifgehalt zuzüglich eines Pauschalbetrages von 60, 00 DM als neues Tarifgehalt zustehen soll. Der Kläger hat durch die Auszahlung der übertariflichen Gehälter in April und Mai 1999 einen höheren Betrag als dieses ihm auf Grund des neuen Tarifvertrages zustehende Tarifgehalt erhalten. Damit besteht für ihn kein tarifvertraglicher Entgeltanspruch für April und Mai 1999 mehr. Dies ergibt sich im übrigen auch aus § 5 GA, wonach aus Anlaß des Inkrafttretens des Gehaltsabkommens eine Erhöhung des tatsächlichen Gehaltes nur eintreten soll, wenn es niedriger ist als das neu festgelegte tarifliche Mindestgehalt. Auch die Tarifvertragsparteien gehen hier mithin von einer Automatik und nicht einer rechtsgeschäftlichen Verrechnung aus.

33 4.

Der Kläger ist in der Revisionsinstanz der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts nicht entgegengetreten, im vorliegenden Zusammenhang habe der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht gehabt. Das Landesarbeitsgericht ist hiervon zu Recht ausgegangen. Bei einer vollständigen Anrechnung der übertariflichen Lohnbestandteile auf eine Tariflohnerhöhung, wie die Beklagte sie unstreitig vorgenommen hat, soweit hierfür eine rechtliche Möglichkeit bestand, besteht keine Regelungsmöglichkeit für eine anderweitige Verteilung der von der Beklagten für übertarifliche Leistungen zur Verfügung gestellten Entgeltsumme. Es ist daher auch kein Raum für ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (ständige Rechtsprechung des BAG seit GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 51).

34

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.