

6 Sa 818/12
4 Ca 2450/11
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 27.11.2012

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger, Berufungskläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, B-Stadt

- Beklagte, Berufungsbeklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Syndizi D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Brandl und Süßke

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Beklagten werden das Endurteil des Arbeitsgericht Augsburg vom 15. Mai 2012 – 4 Ca 2450/11 - abgeändert und die Klage abgewiesen.**
- II. **Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.**
- III. **Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- IV. **Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Differenzvergütung.

Der am 28. Feb. 1953 geborene Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie, bzw. deren Rechtsvorgängerin, der ... seit 1. Juli 1990 als AT-Angestellter bei 40 Wochenstunden beschäftigt. Mit Schreiben der ... vom 1. Juli 1990 (Anlage K 1, Bl. 7 ff. d. A.) nahm ihn diese in den Kreis der außertariflichen Führungskräfte auf. Im Schreiben ist u.a. ausgeführt:

„...“

§ 3 Vergütung

Sie erhalten als Vergütung für Ihre Tätigkeit Jahresbezüge in Höhe von DM 100.915.--/brutto. Diese Jahresbezüge setzen sich wie folgt zusammen:

Fixer Monatsbezug: DM 7.500.-- x 12 = DM 90.000.--

Urlaubsgeld: DM 5.415.--

Abschlussvergütung 1990: DM 5.500.--

Ihre Bezüge werden in regelmäßigen Abständen überprüft.

Wir bezahlen jeweils mit den Bezügen für den Monat April ein Urlaubsgeld in Höhe von 72,2 % eines Bruttogehaltes. Voraussetzung ist ein am 30.04. ungekündigtes Dienstverhältnis von mindestens sechsmonatiger Dauer.

Ferner gewähren wir Ihnen monatlich eine Sonderzulage von DM 52.--. Wir überlassen es Ihnen, ob Sie diesen Betrag für eine vermögenswirksame Anlage verwenden wollen.“

Unter dem Datum 22. Nov. 2004 (Anlage K 2, Bl. 15 f. d. A.) wandte sich die ... unter dem Betreff „Einbezug von Urlaubs- und Weihnachtsgeld/Jahresabschlussvergütung“ an den Kläger und schrieb u.a.:

„...“

Wir möchten ab 1. Januar 2005 den Auszahlungsmodus dahingehend ändern, dass sowohl das Urlaubs- als auch das Weihnachtsgeld bzw. die Jahresabschlussvergütung nicht mehr als Einmalzahlung, sondern anteilig monatlich ausbezahlt werden.

Hintergrund dieser Änderung ist der Wunsch, einheitlich ein modernes Entgeltsystem im AT-Bereich einzuführen, das sich wie folgt darstellt:

12 x Monatsgehalt (incl. des anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes bzw. Jahresabschlussvergütung)

Ihr Monatsgehalt ändert sich ab 1. Januar 2005

von € 5.449,86 (brutto)

auf € 6.125,00 (brutto);

das Urlaubs- und Weihnachtsgeld bzw. die Jahresabschlussvergütung als Einmalzahlung entfällt.

...“

Der Kläger macht mit seiner am 13. Sept. 2011 beim Arbeitsgericht Augsburg eingegangenen und der Beklagten am 20. Sept. 2011 zugestellten Klage vom 13. Sept. 2011 Entgelt Differenzen ab Februar 2009 geltend.

E ist der Ansicht, Er habe einen Anspruch auf Vergütung, welche den 12-fachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 /Stufe B) um 35 v. H. übersteigt. Zwischen den Parteien sei stets eine Jahresvergütung vereinbart gewesen, woran sich auch durch das Schreiben vom 22. Nov. 2004 nichts geändert habe.

Demgegenüber ist die Beklagte der Ansicht, man habe sich auf eine Monatsvergütung verständigt. Zudem genüge zur Wahrung des Abstandsgebots zwischen Tarif- und außertariflichen Angestellten die Einhaltung entweder der Grenze für den Monatsverdienst oder die Grenze für die Jahresvergütung. Erstere sei eingehalten. Zudem müsse sich der Kläger auch, wie die Beklagte meint, die Sonderzahlung in Höhe von € 25,59, die fakultativ zur vermögenswirksamen Anlage bezahlt würden, als Vergütungsleistung anrechnen lassen.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat der Klage mit Endurteil vom 15. Mai 2012 (Bl. 84 ff. d. A.) im Umfang von € 8.542,99 brutto stattgegeben und im Umfang von € 1.010,42 abgewiesen. Wegen des weitergehenden unstreitigen und des streitigen Sachvortrags der Parteien, der erstinstanzlich gestellten Anträge und der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, der Kläger habe Anspruch auf die Wahrung des Abstandes zwischen den Tarif- und den außertariflichen Angestellten. Nach § 1 Nr. 3 (II) d. des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (nachfolgend: MTV Metall) stehe der Beklagten kein Wahlrecht zu, ob sie einen Abstand von 30,5 % hinsichtlich einer Monatsvergütung oder von 35 % hinsichtlich der Jahresvergütung einhalte, wie sich aus der Auslegung der Tarifnorm ergebe. Vielmehr sei bei einer hier vereinbarten Jahresvergütung von der erforderlichen Einhaltung des 35 %igen Abstandes auszugehen. An der Vereinbarung einer Jahresvergütung habe auch die Vertragsänderung vom 22. Nov. 2004 nichts geändert. Mit dieser habe sich allein der Auszahlungsmodus verändert. Allerdings müsse sich der Kläger die monatlichen Zahlungen von € 26,59 als Entgelt anrechnen lassen. Der klägerische Anspruch sei nicht verfallen, da die tarifliche Verfallfrist nicht auf außertarifliche Mitarbeiter anzuwenden sei.

Gegen dieses den Parteien am 23. Juli 2012 zugestellte Endurteil haben der Kläger mit Schriftsatz vom 20. Aug. 2012, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht

eingegangen war und die Beklagte mit Schriftsatz vom 22. Aug. 2012, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt. Der Kläger hat seine Berufung mit Schriftsatz vom 6. Sept. 2012 der am 10. Sept. 2012 eingegangen war, die Beklagte hat ihre Berufung – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist für sie bis 8. Okt. 2012 – mit Schriftsatz vom 8. Okt. 2012, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Er ist der Ansicht, er müsse sich die DM 52.- bzw. € 26,59 nicht als Vergütung anrechnen lassen. Nach dem Dienstvertrag sei eine Jahresvergütung zugesagt und erläutert worden, wie sich diese zusammensetze. Daneben („ferner“) sollte diese Sonderzahlung gewährt werden, was bedeute, dass diese über die Jahresvergütung hinaus gezahlt werden solle.

Im Übrigen verteidigt er das arbeitsgerichtliche Urteil. Mit ihm sei ein garantiertes Jahreseinkommen vereinbart. Unerheblich sei daher, ob die monatlichen Auszahlungsbeträge 30,5 % über der Entgeltgruppe 12 B des Tarifsatzes lägen. Das Arbeitsgericht habe zutreffend festgestellt, die Jahresvergütung müsse 35 % über dem vorbezeichneten Tarifsatz liegen. An der Jahresvergütung habe die Neuregelung (22. Nov. 2004) nichts geändert.

Der Kläger b e a n t r a g t:

1. **Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 15.05.2012 – Az. 4 Ca 2450/11 – wird zurückgewiesen.**
2. **Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 15.05.2012 – Az. 4 Ca 2450/11 – teilweise abgeändert:**
3. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 1010,42 brutto und in Abänderung der Zinsentscheidung 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB aus**
 - **€ 121,89 brutto seit 01.03.2009**
 - **€ 121,89 brutto seit 01.04.2009**
 - **€ 262,29 brutto seit 01.05.2009**
 - **€ 262,29 brutto seit 01.06.2009**
 - **€ 262,29 brutto seit 01.07.2009**

- 6 -

- € 262,29 brutto seit 01.08.2009
- € 262,29 brutto seit 01.09.2009
- € 262,29 brutto seit 01.10.2009
- € 262,29 brutto seit 01.11.2009
- € 262,29 brutto seit 01.12.2009
- € 262,29 brutto seit 01.01.2010
- € 262,29 brutto seit 01.02.2010
- € 262,29 brutto seit 01.03.2009
- € 262,29 brutto seit 01.04.2010
- € 262,29 brutto seit 01.05.2010
- € 262,29 brutto seit 01.06.2010
- € 262,29 brutto seit 01.07.2010
- € 262,29 brutto seit 01.08.2010
- € 262,29 brutto seit 01.09.2010
- € 262,29 brutto seit 01.10.2010
- € 262,29 brutto seit 01.11.2010
- € 262,29 brutto seit 01.12.2010
- € 262,29 brutto seit 01.01.2011
- € 262,29 brutto seit 01.02.2011
- € 262,29 brutto seit 01.03.2011
- € 262,29 brutto seit 01.04.2011
- € 262,29 brutto seit 01.05.2011
- € 262,29 brutto seit 01.06.2011
- € 262,29 brutto seit 01.07.2011
- € 262,29 brutto seit 01.08.2011

- 7 -

- € 262,29 brutto seit 01.09.2011
- € 262,29 brutto seit 01.10.2011
- € 262,29 brutto seit 01.11.2011
- € 262,29 brutto seit 01.12.2011
- € 262,29 brutto seit 01.01.2012
- € 262,29 brutto seit 01.02.2012
- € 262,29 brutto seit 01.03.2012
- € 262,29 brutto seit 01.04.2012

zu zahlen.

Die **Beklagte b e a n t r a g t**:

1. **Das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 15.05.2012, Az. 4 Ca 2450/11 wird abgeändert.**
2. **Die Klage wird abgewiesen.**
3. **Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.**

Die Beklagte ist hinsichtlich der Berufung des Klägers der Ansicht, das Arbeitsgericht habe zu recht in der Zahl von mtl. € 26,59 eine Erfüllung angenommen. Dem Kläger sei eine monatliche Sonderzulage versprochen worden, die zum garantierten Jahreseinkommen rechne.

Hinsichtlich der eigenen Berufung ist die Beklagte der Ansicht, das Arbeitsgericht habe § 1 Nr. 3 (II) d. MTV Metall unzutreffend ausgelegt, indem es auf die Vereinbarung eines Monats- oder eines Jahresgehaltes abgestellt habe. Diese Norm ersetze die frühere AT-Grenze des MTV, die bis 23. Juni 2008 Geltung besessen habe. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass keine zwei selbstständig nebeneinander stehenden Alternativen in dieser Norm enthalten seien. Vielmehr trage die Tarifnorm dem Umstand Rechnung, dass neben den monatlichen Vergütungszahlungen in der Praxis häufig Einmalzahlungen geleistet würden, die neben einer monatlichen Betrachtungsweise zusätzlich die Betrachtung der Jahresvergütung zulassen oder erforderlich machten.

Im Übrigen sei mit dem Kläger ein Monatsentgelt vereinbart worden. Dieses liege 30,5 % über der Entgeltgruppe 12 B des Tarifsatzes, womit er außertariflicher Arbeitnehmer sei. Ursprünglich seien „Jahresbezüge“, keine Jahresvergütung vereinbart gewesen, deren Zusammensetzung aufgeschlüsselt worden sei. Mit der ab 2005 geltenden einvernehmlichen Vertragsänderung sei aber jedenfalls ein Monatsentgelt vereinbart gewesen.

Der Kläger erwidert hierzu, es sei unerheblich, dass der Kläger ein Monatsentgelt erhalte, das 30,5 % über dem Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 B liege. Im Arbeitsvertrag sei ein Jahreseinkommen vereinbart gewesen; dieses müsse den Tarifsatz um 35 % übersteigen. Dass dem nicht so gewesen sei, habe das Arbeitsgericht überzeugend begründet.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 13. Sept. 2011 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 8. Feb. 2012 (Bl. 66 ff. d. A.), vom 6. Sept. 2012 (Bl. 132 ff. d. A.) und vom 8. Nov. 2012 (Bl. 169 ff. d. A.), der Beklagten vom 22. Dez. 2011 (Bl. 57 ff. d. A.), vom 22. Aug. 2012 (Bl. 127 f. d. A.), vom 8. Okt. 2012 (Bl. 154 ff. d. A.) und vom 11. Okt. 2012 (Bl. 166 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 26. Apr. 2012 (Bl. 78 ff. d. A.) und vom 20. Nov. 2012 (Bl. 172 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Von den statthaften Berufungen ist die Berufung der Beklagten in der Sache begründet, diejenige des Klägers jedoch unbegründet.

I. Die Berufungen sind zulässig. Sie sind nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. Die Berufung der Beklagten hat in der Sache Erfolg.

Das arbeitsgerichtliche Endurteil war auf die Berufung der Beklagten abzuändern und die Klage abzuweisen. Denn vorliegend kann dahinstehen, wie die tarifliche Regelung in § 1 Nr. 3 (II) d. MTV Metall zu verstehen ist. Unabhängig vom Verständnis der Beklagten oder des Arbeitsgerichts hat der Kläger vorliegend bereits deswegen keinen Anspruch auf Zahlung einer Differenzvergütung, da kein Jahresgehalt vereinbart worden war und die ihm

zugesagten Monatsbezüge den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 B um mehr als 30 % übersteigen. Auf die Frage der Hinzurechnung der Sonderzahlung von € 26,59 kommt es nicht an.

1. Die Auslegung von § 1 Nr. 3 (II) d MTV Metall kann vorliegend dahinstehen.

Die Norm lautet:

„§ 1 Geltungsbereich

...

3. Persönlich:

...

(II) Nicht als Arbeitnehmer i.S. dieses Vertrages gelten:

...

d) sonstige Arbeitnehmer, denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes monatliches Entgelt zugesagt worden ist, das den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 30 v. H. übersteigt, oder

denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes Jahreseinkommen zugesagt worden ist, das den zwölffachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 35 v. H. übersteigt.“

Diese Norm kann nun so verstanden werden, dass bei einer vereinbarten Monatsvergütung die erste Alternative von lit. d. im Falle eines vereinbarten Jahreseinkommens die 2. Alternative von lit. b. zur Anwendung gelangt, wie vom Arbeitsgericht angenommen (ebenso LAG München v. 20. 9. 2012 – 4 Sa 332/12). Ebenso kann die Norm aber dahingehend verstanden werden, dass im Falle eines Monatsentgelts zunächst zu sehen ist, ob dieses den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 B um mehr als 30 % übersteigt. Ist dies nicht der Fall, so hat sich eine Ex-Post-Betrachtung anzuschließen, d.h., es ist zu sehen, ob unter Einschluss etwaiger Einmalzahlungen der zwölffache Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 B, dann aber um 35 %, überschritten ist. Nur im Falle einer echten Vereinbarung einer Jahresvergütung kommt es von Anfang an darauf an, dass diese 35 % über dem 12-fachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 B liegt.

Letztlich kann aber dahinstehen, ob die Norm in der einen oder anderen Weise auszulegen ist.

2. Vorliegend haben die Parteien kein Jahreseinkommen, sondern – von Anfang an – eine Monatsvergütung arbeitsvertraglich vereinbart. Diese liegt mehr als 30 % über dem jeweiligen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 B.

a. Dem Arbeitsgericht ist vollinhaltlich zuzustimmen, dass durch die Vereinbarung vom 22. Nov. 2004/16. Dez. 2004 der Charakter der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung nicht geändert worden war; damit war allein der „Auszahlungsmodus“ neu geregelt worden. Insoweit werden die Ausführungen unter I. 2. a. cc. der Entscheidungsgründe in Bezug genommen.

b. Allerdings lag dem Arbeitsvertrag des Klägers nach Ansicht der Kammer bereits vor dieser Änderung des Auszahlungsmodus keine vereinbarte Jahres-, sondern eine Monatsvergütung zugrunde, deren aufsummierter Betrag im Arbeitsvertrag (zunächst) genannt worden war.

aa. Von einer Jahresvergütung ist zu sprechen, wenn dem Arbeitnehmer ein fester Vergütungsbetrag zugesagt wird, der dann in 12, 13 oder 14 etc. (mehr oder weniger) gleichen Teilbeträgen zur Auszahlung gelangen soll. Die Festlegung der auszahlenden Teilbeträge basiert auf dem fix vereinbarten Jahresentgeltbetrag.

Demgegenüber ist keine Jahresentgeltvereinbarung dann anzunehmen, wenn sich das Jahresentgelt als Summe des vereinbarten Monatsentgelts, ggf. zuzüglich etwaiger Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, ergibt. Nichts anderes kann dann gelten, wenn der aufsummierte Betrag (zusätzlich) im Arbeitsvertrag genannt ist.

bb. Danach ist vorliegend von einer vereinbarten Monatsvergütung auszugehen. Zar ist das Jahresarbeitsentgelt des Klägers in § 3 seines Arbeitsvertrages ausdrücklich genannt. Die nachfolgende Regelung erläutert aber die Zusammensetzung dieses Jahresbetrages. Demzufolge ist nicht die angeführte Jahresvergütung die Basis für die jeweiligen Auszahlungsbeträge, sondern sie setzt sich erst aus diesen zusammen. Der Sache nach ist damit eine Monatsvergütung – im Vertrag von DM 7.500.- – festgelegt gewesen. Aus

dem 12-fachen Betrag der Monatsvergütung und den angeführten Sonderleistungen folgt dann erst die Jahressumme.

c. Die im streitigen Zeitraum entrichtete Monatsvergütung lag um mehr als 30 % über dem Tarifsatz nach Stufe 12 B.

aa. Das monatliche Entgelt des Klägers lag bis März 2011 bei insgesamt € 6.776,59, ab April 2011 bei € 6.935,40. Demgegenüber betrug, wie die Beklagte unbestritten vorträgt, der Tarifsatz der Stufe 12 B bis März 2011 bei 40 h/Woche März 2011 € 5.194,28 und ab April 2011 € 5.334,85. Mit einem Aufschlag von 30 % beträgt der Satz bis März 2011 € 6.752,56 und ab April 2011 € 6.935,31.

bb. Nach dem Vorstehenden war der nach § 1 Nr. 3 (II) d. erforderliche Monatsabstand gewahrt. Denn das vom Kläger bezogene Monatsgehalt lag bis März 2011 mit € 6.776,59 über dem 130 %igen Tarifsatz nach Stufe 12 B von € 6.752,56 und ab April 2011 mit € 6.935,85 über dem 130 %igen Tarifsatz nach Stufe 12 B von € 6.935,31. Auf die Frage der Hinzurechnung der Sonderzahlung von € 26,59 zur Vergütung kommt es danach nicht an.

3. Nach dem Vorstehenden ist die Berufung des Klägers unbegründet. Da die vereinbarte Monatsvergütung des Klägers den Abstand von mehr als 30 % zum Tarifsatz nach Stufe 12 B wahrt und sich die Anrechnung der Sonderzahlung von € 26,59 auf die Vergütung nicht stellt, kann er diesen Betrag nicht zusätzlich (doppelt) zur Zahlung begehren.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV. Die Revisionszulassung beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt

- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Brandl

Süßke