
Datum: 14.08.1998
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 (11) Sa 957/98
ECLI: ECLI:DE:LAGD:1998:0814.10.11SA957.98.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Duisburg, 4 (5) Ca 459/98
Schlagworte: At-Status kraft Tarifvertrages; tarifliche Abstandsklausel
Normen: § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Eisen- und Stahlindustrie NRW v. 15.03.89 i.d.F. 05.03.1997
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Bestimmt eine Tarifnorm (hier: § 1 Ziff. 3 Absatz 2 MTV Eisen- und Stahlindustrie NRW), daß ein Tarifangestellter u.a. nur dann kraft Vereinbarung außertariflicher Angestellter (AT-Angestellter) ist, wenn sein Gehalt 20 % über dem höchsten Tarifgehalt liegt, hat der Arbeitnehmer, der bei Erfüllung der übrigen Tarifbestimmungen AT-Angestellter ist, bei beiderseitiger Tarifgebundenheit kraft Tarifrechts Anspruch auf die Einhaltung der tariflichen Abstandsklausel und damit auf eine entsprechende Vergütung.

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 14.05.1998 teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von 438,24 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 24.04.1998 verurteilt.

Im übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen zu 19/20 der Kläger und zu

1/20 die Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche.	2
Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1.4.1960 beschäftigt. Die Parteien sind kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit in der Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen tarifgebunden.	3
Zum 20.3.1997 wurde das Arbeitsverhältnis in ein außertarifliches (nachfolgend: AT-) Anstellungsverhältnis umgewandelt. Hierzu heißt es in dem Manteltarifvertrag der Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen vom 15.3.1989 in der Fassung vom 5.3.1997 (nachfolgend: MTV Eisen- und Stahlindustrie) in § 1 Ziff. 3 Absatz 2:	4
Durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag können Angestellte als außer-	5
tarifliche Angestellte anerkannt werden, wenn ihre allgemeinen Ver-	6
tragsbedingungen die des Manteltarifvertrages erfüllen, jedoch in	7
einigen Punkten überschreiten, ihre Anforderungen über denen der Ge-	8
haltsgruppenmerkmale der höchsten Gehaltsgruppe liegen und ihr Ver-	9
tragsgehalt 20 % über dem höchsten Tarifgehalt liegt.	10
Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten gesetzliche Ver-	11
treter von juristischen Personen sowie leitende Angestellte im Sinne von	12
§ 5 Abs. 3 BetrVG.	13
In der Protokollnotiz heißt es hierzu:	14
Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß bei einem Vergleich der allgemeinen Vertragsbedingungen mit den Regelungen des Manteltarifvertrages vergleichbare Bedingungen einander gegenüberzustellen sind. Arbeitsbedingungen	15
außertariflicher Angestellter, für die es im Manteltarifvertrag keine entsprechenden Regelungen gibt, sind zusätzlich zu berücksichtigen.	16
Der Kläger überschreitet mit seiner neuen Tätigkeit die Anforderungen der Gehaltsgruppenmerkmale der höchsten Gehaltsgruppe. Die Arbeitszeit der Tarifangestellten beträgt 35 Wochenstunden, die des Klägers unter Berücksichtigung eines Freizeitausgleichs 39 Wochenstunden. Den Tarifangestellten wird eine Leistungszulage von 0% bis 8 %, im Durchschnitt 4 % bezogen auf die jeweilige Einheit gezahlt. Das Bruttomonatstarifgehalt für die höchste Tarifgruppe betrug am 1.4.1997 5751.-, ab dem 1.3.1998 5901.- DM brutto. Die Beklagte zahlte an den Kläger ab dem 1.4.1997 7200.- und ab dem 1.10.1997 7475.- DM brutto monatlich.	17

Die Beklagte gewährt ihren AT-Angestellten gegenüber den Tarifangestellten höhere Nebenleistungen. Die Jahresabschlußvergütung ist um mindestens 10 %, die monat-liche Spargulage liegt um 31,33 DM höher. Die Leistungen der Beklagten bei arbeitsunfähiger Erkrankung sind um die Differenz zwischen Krankengeld und dem Nettoentgelt gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und damit beim Kläger auf bis zu einem Jahr und damit um monatlich 240,42 DM verlängert. Im Todesfall haben die Angehörigen eines AT-Angestellten Anspruch auf den Anteil der Abschlußvergütung, der der Beschäftigungsdauer des Verstorbenen entspricht. Die zusätzliche Altersversorgung für AT-Angestellten ist bei höheren AT-Angestellten, zu denen der Kläger nicht gehört, höher als die der Tarifangestellten. Die Kündigungsfristen sind länger u.a..	18
In dem Arbeitsvertrag des Klägers als AT-Angestellter ist soweit für den Rechtsstreit wesentlich bestimmt:	19
...tarifvertragliche Bestimmungen wirken auf Ihr Angestelltenverhältnis	20
nicht ein.	21
Für Ihre Tätigkeit erhalten Sie ein Bruttogehalt von.....monatlich.	22
Ihre Arbeitszeit orientiert sich an der jeweiligen betriebüblichen Sollarbeits-	23
zeit für AT-Mitarbeiter. Bei der Festsetzung Ihres Gehaltes haben wir be-	24
rücksichtigt, daß die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Ihnen über-	25
tragenen Aufgaben auch einen darüber hinausgehenden Einsatz in den	26
Grenzen der Arbeitszeitordnung erfordert. Bei angeordneter, nicht gelegent-	27
lich zu leistender Mehrarbeit erfolgt eine Abrechnung im Rahmen der Richt-	28
linien zur Bezahlung von Mehrarbeit im AT-Bereich.	29
.....	30
Der Kläger meint, sein AT-Gehalt unterschreite den tariflich gebotenen 20%igen	31
Gehaltsabstand. Denn bei der Berechnung dieses Differenzbetrages sei zum einen sein	32
Gehalt und seine längere Arbeitszeit in Bezug zu setzen zur kürzeren Wochenarbeitszeit der	
Tarifangestellten; auch sei bei dem Gehalt der Tarifangestellten die an diese zu leistende	
durchschnittliche Leistungszulage von 4 % zu berücksichtigen. Wegen der Berechnung der	
Klageforderung wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.	
Der Kläger hat beantragt,	33
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.860,20 DM nebst 4 %	34
Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	35
Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, daß einerseits der 20%ige	36
Mindestabstand zur höchsten Tarifgruppe eingehalten worden sei, da die	
	37

Leistungszulage in die Vergütungsberechnung ebenso mit einzubeziehen sei wie die verlängerte Arbeitszeit. Darüber hinaus bestünde auch ein Individualanspruch des Klägers auf eine höhere Vergütung nicht.

Das Arbeitsgericht Duisburg hat durch Urteil vom 14.5.1998 die Klage mit der Begründung abgewiesen, weder aus dem Manteltarifvertrag der Eisen- und Metallindustrie noch aus dem Individualarbeitsvertrag, noch aus § 315 BGB und auch nicht aus 38

dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung sei die Klage begründet; darüber hinaus sei der 20%ige Abstand zwischen der tarifliche Vergütung der höchsten Tarifgruppe und der AT-Eingangsvergütung gewahrt. Denn die Leistungszulage sei hierbei nicht zu berücksichtigen; auch seien die unterschiedliche Arbeitszeiten nicht in die Berechnung des Vergütungsabstandes mit einzubeziehen, zumal eine Schlechterstellung der AT-Angestellten mehr als kompensiert würde durch die sonstigen zusätzliche Leistungen an die AT-Angestellten. 39

Der Kläger wendet sich mit seiner Berufung gegen dieses Urteil. Er wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen und wiederholt seinen Antrag erster Instanz. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Berufung; sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. 40

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Akteninhalt Bezug genommen. 41

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 42

Die Berufung ist zum Teil begründet. Die Beklagte muß an den Kläger 438, 24 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 24.4.1998 zahlen. Dagegen konnte die weitergehende Berufung keinen Erfolg haben. 43

I. 44

Der Kläger hat nach dem MTV Eisen- und Stahlindustrie Anspruch auf eine Vergütung, die um 20 % über dem Tarifgehalt der Angestellten der höchsten Tarifgruppe liegt. 45

1. Der Auffassung der Arbeitsgerichts, bereits nach dem einfachen Wortsinn könne ein AT-Angestellter Ansprüche aus dem Tarifvertrag selbst individualrechtlich nicht ableiten, vermag sich die erkennende Kammer nicht anzuschließen. Da beide Parteien kraft Organisationszugehörigkeit gemäß § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden sind, ist die Vereinbarung des Rechtsverhältnisses eines AT-Angestellten tariflich nur zulässig, wenn der in § 1 Ziff. 3 Absatz 2 MTV Eisen- und Stahlindustrie u.a. geregelte Gehaltsabstand eingehalten ist, da der tarifgebundene AT-Angestellte sonst automatisch normaler Tarifangestellte würde. Die Einhaltung des Mindestabstandes ist damit tariflich konstitutiv für die Begründung der AT-Eigenschaft. Im Gegensatz zur Auffassung des LAG München (Urteil vom 8.5.1996 7 Sa 584/95 NZA 1997, 735) und Senne (Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht 4.1. Rdnr. 47) hat also der kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit tarifgebundene AT-Angestellte nach dem Tarifvertrag und nicht nach dem AT-Vertrag und damit kraft Tarifvertrages und nicht individualrechtlich Anspruch auf Anpassung seines AT-Gehalts an eine im Zuge einer Tarifierhöhung geänderte tarifvertragliche Mindestgehaltsabstandsgrenze und damit auf Wahrung seines AT-Status (so wohl auch Blanke Außertarifliche Angestellte 1995 Rdnr. 102; BAG Urteil vom 18.6.1997 5 AZR 146/96 AP § 1 TVG Tarifverträge, Presse Nr. 12). 46

2. Da die in dem MTV Eisen- und Stahlindustrie geregelte Mindestabstandsgrenze u.a. darüber entscheidet, ob der Kläger weiterhin AT-Angestellter oder wieder

Tarifangestellter ist, ist die von den Parteien getroffene Vereinbarung, daß tarifvertragliche Bestimmungen auf das Angestelltenverhältnis nicht einwirken würden, hinsichtlich des Status des Klägers als AT-Angestellter unwirksam. Sofern das Bruttogehalt des Klägers die tarifliche Mindestabstandsklausel nicht einhält, ist auch die Klausel, das Bruttogehalt werde unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung und der wirtschaftlichen Verhältnisse der Eisen- und Stahlindustrie berechnet, tarifwidrig und damit nichtig. 48

II. 49

Das von der Beklagten an den Kläger gezahlte Bruttogehalt erfüllte in der Zeit vom 1.4.1997 bis zum 30.9.1997 nicht die Mindestabstandsgrenze des § 1 Ziff. 3 Abs. 3 MTV Eisen- und Stahlindustrie, so daß der Kläger insoweit Anspruch auf den ausgerichteten Betrag hat. Denn die Parteien haben im Kammertermin übereinstimmend zum Ausdruck gebracht, daß der Kläger entsprechend seinem Arbeitsvertrag weiterhin AT-Angestellter sein soll und deshalb kraft Tarifvertrages Anspruch auf eine entsprechende Vergütung hat. 50

1. Die Mindestabstandsgrenze ist nach § 1 Ziff. 3 Abs. 2 nur dann eingehalten, wenn 51

die allgemeinen Vertragsbedingungen die des MTV erfüllen, jedoch in einigen Punkten überschreiten, ihre Anforderungen über denen der Gehaltsgruppenmerkmale der höchsten Gehaltsgruppe liegen und ihr Vertragsinhalt 20 % über dem höchsten Tarifgehalt liegt. 52

2. Da die Anforderungen an die Tätigkeit des Klägers die Gehaltsgruppenmerkmale der höchsten tariflichen Gehaltsgruppe übersteigen, war zu entscheiden, ob die Beklagte die Mindestabstandsgrenze eingehalten hat. Dabei war die Protokollnotiz zu 53

§ 1 Ziff. 2 Abs. 3 MTV Eisen- und Stahlindustrie zu beachten, wonach bei dem Vergleich der allgemeinen Vertragsbedingungen mit den Regelungen des MTV vergleichbare Bedingungen einander gegenüberzustellen sind, wobei die Arbeitsbedingungen außertariflicher Angestellter, für die es im MTV keine entsprechende Regelungen gibt, zusätzlich zu berücksichtigen sind. Damit ist nicht schematisch das Tarifgehalt mit dem Gehalt des AT-Angestellten in Bezug zu setzen; vielmehr sind die über den MTV hinausgehenden weiteren Leistungen an den AT-Angestellten zusätzlich zu berücksichtigen. 54

3. Das Gehalt des Klägers als AT-Angestellter bei einer Arbeitszeit von 39 Stunden in der Woche ist in Bezug zu setzen zum höchsten Tarifgehalt, das für eine 35-Stundenwoche gezahlt wird. Um den tariflichen Mindestabstand ermitteln zu können, muß mithin das Tarifgehalt um 39/35 angehoben werden. 55

Im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Beklagten können nämlich bei dem Vergleich der Arbeitsbedingungen die unterschiedlichen Arbeitszeiten der Tarifangestellten (35-Stundenwoche) und des Klägers als vereinbarten AT-Angestellten (39-Stundenwoche) nicht unberücksichtigt bleiben. Auf den ersten Blick könnte es sich bei der Wochenarbeitszeit um die in § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Eisen- und Stahlindustrie genannten allgemeinen Vertragsbedingungen handeln, die in einigen Punkten bei dem AT-Angestellten die des MTV überschreiten können. Gegen diese Rechtsmeinung hat jedoch zu Recht der Kläger eingewandt, daß das Gehalt eine an den Umfang der Arbeitszeit anknüpfende Vergütung darstellt und deshalb Arbeitszeit und Vergütungsregelung eine wirtschaftliche Einheit bilden. Folgte man der Auffassung der Beklagten, könnte die Beklagte auf Grund einer 56

entsprechenden Vereinbarung

die Arbeitszeit eines AT-Angestellten bis an die Grenzen der zulässigen Arbeitszeit nach dem ArbZG (48-Stundenwoche) anheben, ohne daß dieser Arbeitszeitverlängerung eine entsprechende höhere Vergütung gegenüberzustellen wäre. Da ein 57

Tarifangestellter bei einer entsprechend langen Arbeitszeit auf Grund der zu zahlenden Überstundenvergütung möglicherweise monatlich mehr an Gehalt erhalten als der AT-Angestellte, würde letztlich der AT-Status des Arbeitnehmers nur noch dadurch gekennzeichnet, daß seine Tätigkeit die Anforderungen an die Gehaltsgruppenmerkmale der höchsten Gehaltsgruppe überschreiten muß. Der tarifliche 20%ige Gehaltsabstand wäre dagegen nicht gewahrt. 58

3. Das Tarifgehalt ist allerdings nicht um die im Betrieb der Beklagten durchschnittlich gezahlte 4 %ige Leistungszulage anzuheben. Der Auffassung des Klägers, die Leistungszulage gehöre zur Mindestausstattung und somit zum Grundgehalt eines jeden Tarifangestellten, ist tarifrechtlich unzutreffend. 59

a. Die Leistungszulage ist zum einen leistungsabhängig; sie bewegt sich zwischen 0 % und 8 % des Tarifgehalts, so daß bereits deshalb ein Durchschnittsbetrag nicht festgestellt werden kann. Es müßte mithin bei jedem AT-Angestellten ermittelt werden, wie hoch seine Leistungszulage wäre, wäre er nicht als AT-Angestellter sondern als Tarifangestellter eingestuft. 60

b. Hinzu kommt, daß die Tarifverträge der Eisen- und Stahlindustrie das Tarifgehalt und die Leistungszulage in unterschiedlichen Tarifwerken regeln. Das Tarifgehalt wird im Gehaltstarifvertrag, die Leistungszulage in dem Tarifvertrag über die Leistungszulage der Eisen- und Stahlindustrie geregelt. Damit bringen die Tarifvertragsparteien 61

unmißverständlich zum Ausdruck, daß es sich bei der Leistungszulage nicht um Gehalt, sondern um eine zusätzliche Tarifleistung handelt. 62

c. Doch auch der MTV Eisen- und Stahlindustrie setzt die Leistungszulage neben das Tarifgehalt und sieht sie nicht als Teil des Gehalts an. Wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat, gehört z.B. die Leistungszulage als variabler Gehaltsbestandteil zum regelmäßigen Arbeitsverdienst im Sinne des § 20 MTV Eisen- und Stahlindustrie wie die Zuschläge für Mehrarbeit und Provisionen. 63

4. Da nach der Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Eisen- und Stahlindustrie die Arbeitsbedingungen der AT-Angestellten, für die es im MTV keine entsprechenden Regelungen gibt, zusätzlich zu berücksichtigen sind, ist für die Beurteilung, ob der Mindestabstand zwischen dem höchsten Tarifgehalt und der AT-Vergütung eingehalten ist, nicht allein ein 20%iger Gehaltsabstand maßgebend. Die zusätzlichen Leistungen, die die Beklagte dem Kläger als AT-Angestellten monatlich gewährt, sind mit 400.- DM brutto anzusetzen und bei der Berechnung des Mindestabstandsgebots zu berücksichtigen. Bei der Berechnung der zusätzlichen Leistungen ist es nicht entscheidend, welche Leistungen die Beklagte tatsächlich erbringt. Es kommt nach der Protokollnotiz allein darauf an, auf welche zusätzlichen Leistungen der Kläger abstrakt einen Anspruch hat. 64

Bei der Berechnung dieser Zusatzleistungen hat die Kammer den Anspruch des Klägers auf den Differenzbetrag zum Krankengeld nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums mit monatlich 240,42 DM angesetzt, hat doch der Kläger auf Grund der Dauer seiner 65

Betriebszugehörigkeit in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit für längstens 12 Monate Anspruch auf diesen Differenzanspruch. Hinzu kommt der zusätzliche Spar-

beitrag, der mit monatlich 31,33 DM zu bemessen ist, und die höhere Jahresabschlußvergütung von 10 % des Monatsgehalts und damit von monatlich rund 60.- DM. Im Todesfall haben die Angehörigen Anspruch auf den Anteil der Jahresabschlußvergütung, der der Beschäftigungsdauer des Verstorbenen entspricht. Wenn man obendrein berücksichtigt, daß die Kündigungsfristen verlängert sind, kann der Gesamtbetrag an zusätzlichen Leistungen der Beklagten an den Kläger als AT-Angestellten mit rund 400.- DM brutto monatlich geschätzt (§ 287 ZPO) werden.

5. Ausgehend von dieser Berechnung ist der Kläger in der Zeit vom 1.4.1997 bis zum 30.9.1997 um monatlich 89,91 DM brutto und damit in 6 Monaten um 539,46 DM brutto zu gering vergütet worden. In der Zeit ab dem 1.3.1998 wurde der Kläger um monatlich 15,48 DM brutto, für 2 Monate um 30,96 DM brutto unterbezahlt, so daß den Kläger der ausgerichtete Betrag von insgesamt 570, 42 DM brutto zusteht.

a. Bei einem Tarifgehalt der höchsten Tarifgruppe ab 1.4.1997 von 5751.- DM für 35 Wochenstunden beträgt das Tarifgehalt für 39 Stunden 6408,26 DM. Der Mindestgehaltsabstand eines AT-Angestellten von 20 % liegt bei 7689,91. Da der Kläger 7200.- DM brutto erhalten hat und die zusätzlichen Leistungen mit 400.- DM brutto anzusetzen sind, liegt der Differenzbetrag bei 7689,91 7600 = 89, 91 DM und damit in 6 Monaten bei 539,46 DM brutto.

b. Da ab 1.10.1997 das AT-Gehalt auf 7475.- DM angehoben wurde, lag die Mindestabstandsgrenze unter Berücksichtigung der zusätzlichen Leistungen bei 7875.- DM, so daß der tarifliche Mindestabstand eingehalten wurde.

c. Das zum 1.3.1998 angehobene Tarifgehalt von 5901.- DM beträgt bei einer 39-Stundenwoche 6575,40 DM brutto; die Mindestabstandsgrenze liegt mithin bei 7890,48 DM brutto, so daß der Kläger in der Zeit ab dem 1.3.1998 monatlich um 15,48 DM und damit für 2 Monate um 30,96 DM brutto zu gering vergütet wurde.

6. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 291, 288 BGB.

Da die Berufung teilweise Erfolg haben mußte, war das erstinstanzliche Urteil mit der Kostenfolge des § 92 ZPO abzuändern und die weitergehende Berufung zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat für beide Parteien die Revision an das Bundesarbeitsgerichts gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Die Revision muß

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim	
Bundesarbeit,	81
Graf-Bernadotte-Platz 5,	82
34119 Kassel	83
eingelegt werden.	84
Die Revision ist gleichzeitig oder	85
innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung	86
schriftlich zu begründen.	87
Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem	88
deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	89
gez. Dr. Beseler gez. Eck gez. Kladny	90