
Datum: 21.04.2006
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Sa 2044/05
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2006:0421.10SA2044.05.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 3 Ca 758/05
Schlagworte: Verrechnung von Vorschüssen Vorschussvereinbarung aufgrund Betriebsvereinbarung Änderung einer anderweitigen Individualabrede
Normen: §§ 147, 387, 394, 611, 614 BGB § 77 Abs. 4 BetrVG
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14.09.2005 - 3 Ca 758/05 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Tatbestand : 1

Die Parteien streiten über die Zahlung von restlichem Arbeitsentgelt. 2

Der am 30.06.1949 geborene, verheiratete Kläger war seit dem 01.10.1972 zunächst bei den Rechtsvorgängerinnen der Beklagten, zuletzt bei der Beklagten als AT-Angestellten gegen eine monatliche Bruttovergütung von zuletzt 6.126,00 € zuzüglich einer "werksinternen Regelung" in Höhe von weiteren 240,31 € monatlich und der Erstattung einer Kontoführungsgebühr in Höhe von 1,20 € beschäftigt. Die Beklagte produziert am Standort der früheren Feldmühle in B1xxxxxxx qualitativ hochwertige Papiere. 3

Bis Dezember 1998 rechnete die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die Firma S2xxx C1xxxxxxx P1xxx GmbH, die Vergütung der in ihrem Betrieb in B1xxxxxxx beschäftigten Arbeitnehmer über die Firma IBM als Dienstleister monatlich ab. Der Lohn bzw. das Gehalt 4

der Mitarbeiter wurde zum 25. eines jeweiligen Monats aktuell ausgezahlt. Die Schichtmitarbeiter erhielten bis einschließlich Dezember 1998 in der Monatsabrechnung den aktuellen Grundlohn, zusätzlich die abgerechneten Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge des jeweiligen Vormonats.

Ende des Jahres 1998 stellte die Rechtsvorgängerin der Beklagten die Lohn- und Gehaltsabrechnung auf SAP R3/HR als hausinternes Abrechnungssystem um. Um eine unterschiedliche Abrechnung zwischen beiden Mitarbeitergruppen zu vermeiden und um ein einheitliches Abrechnungssystem zu erlangen, entschloss sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten, für alle Arbeitnehmer eine monatlich zeitverzögerte Lohn- und Gehaltsauszahlung einzuführen. Aus diesem Grunde wurde am 08.12.1998 mit dem im Betrieb gewählten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (Bl. 61 d.A.) abgeschlossen, in der es u.a. heißt:

"1. Im Zusammenhang mit der Einführung SAP R3/HR vereinbaren die Betriebsparteien mit Wirkung vom 01.01.1999 eine Verschiebung der Abrechnung der Basisbezüge für die Mitarbeiter der S2xxx C1xxxxxxx P1xxx GmbH um einen Monat."

Damit werden ab diesem Zeitpunkt die variablen Lohnbestandteile (Zuschläge, Prämien etc.) gemeinsam mit den Basisbezügen im Folgemonat abgerechnet und damit der Abrechnungssystematik im SAP R3/HR angeglichen.

2. Zum Ausgleich des damit im Januar 1999 entstehenden Einkommensausfalles erhalten die Mitarbeiter der S2xxx C1xxxxxxx P1xxx GmbH einen Überbrückungslohn etwa in Höhe des Betrages, der sonst als Netto aus den Basisbezügen resultieren würde.

Dieser Überbrückungslohn bleibt bis zum Ausscheiden eines Mitarbeiters als Dauervorschuss stehen und wird mit der jeweiligen letzten Abrechnung im Folgemonat nach dem Austritt des Mitarbeiters einbehalten.

4. Die Höhe des Überbrückungslohns berechnet sich wie folgt 10

... 11

3.2) Angestellte: 12

Nettobetrag der Abrechnung Dezember 1998 ohne variable Lohnbestandteile." 13

Als letzte "periodentreue" Abrechnung mit dem IBM-Programm erhielt der Kläger für den Monat Dezember 1998 eine Abrechnung (Bl. 58 d.A.), die mit einem Auszahlungsbetrag in Höhe von 8.982,01 DM endet. 14

Auf einem identischen Abrechnungsformular wurde sodann für Januar 1999 unter der Bezeichnung "Neuberechnung von Monat 12" ein Betrag von 246,20 DM abgerechnet. Unter Berücksichtigung eines weiteren Betrages von 8.760,00 DM, der in der Abrechnung (Bl. 59 d.A.) als "Überbr.-A." bezeichnet wurde, ergab dies beim Kläger für Januar 1999 einen Auszahlungsbetrag in Höhe von 8.674,89 DM. 15

Unter dem 22.02.1999 errechnete sodann die Rechtsvorgängerin der Beklagten auf einem neuen Entgeltabrechnungsformular das Entgelt des Klägers für Januar 1999 ab. Diese Abrechnung (Bl. 60 d.A.) endet mit einem Auszahlungsbetrag von 8.703,35 DM. Auf dieser Abrechnung wird rechts unten ein "Ausgez. Ü-Lohn" von 8.760,00 DM ausgewiesen. Dies erfolgte auch auf den Abrechnungen für die Folgemonate. Nach der Umstellung von DM auf Euro wurde der Überbrückungslohn in den Entgeltabrechnungen mit einem Betrag von 16

4.478,92 € laufend rechts unten angezeigt (Bl. 32 f. d.A.).

Nach Ausspruch einer Kündigung im Jahre 2004 und der Erhebung einer Kündigungsschutzklage – 3 (6) Ca 1216/04 ArbG Bielefeld – schlossen die Parteien am 23.09.2004 einen verfahrensbeendenden Vergleich, dessen Zustandekommen und dessen Inhalt gemäß § 278 Abs. 6 ZPO durch Beschluss vom 23.09.2004 festgestellt wurde (Bl. 5 f. d.A.) Auf die einzelnen Ziffern des Vergleichs vom 23.09.2004 (Bl. 5 f. d.A.) wird Bezug genommen. 17

In der Abrechnung für Dezember 2004 (Bl. 8, 34 d.A.) zog die Beklagte von dem zu Gunsten des Klägers errechneten Nettobetrag in Höhe von 57.705,78 € 4.478,92 € ab und löschte zugleich die Spalte "Ausgez. Ü-Lohn" auf 0. 18

Nachdem der Kläger mit anwaltlichem Schreiben vom 26.01.2005 die Beklagte vergeblich zur Zahlung des einbehaltenen Betrages von 4.478,92 € aufgefordert hatte, erhob der Kläger am 03.03.2005 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe den Betrag von 4.478,92 € nicht von seiner letzten Gehaltsabrechnung in Abzug bringen dürfen. Der Kläger habe auch für den Monat Januar 1999 einen Gehaltsanspruch gehabt. Insoweit sei ihm kein Vorschuss geleistet worden. Die durch die Beklagte einseitig geänderte Abrechnungspraxis könne weder die gesetzliche Regelung des § 614 BGB noch die individualrechtlich vereinbarte Regelung zwischen den Parteien ändern. Die Beklagte habe es verabsäumt, die streitgegenständliche Zahlung vom 25.01.1999 im Rahmen des abgeschlossenen gerichtlichen Vergleichs zu berücksichtigen. Der nunmehr nachträglich durchgeführte Ver- bzw. Aufrechnung stehe bereits die im gerichtlichen Vergleich unter Ziffer 12 vereinbarte Ausgleichsklausel entgegen. Zudem verstoße die Vorgehensweise der Beklagten gegen das Aufrechnungsverbot der Ziffer 11 des gerichtlichen Vergleichs vom 23.09.2004. Im Übrigen berufe sich der Kläger zudem auf die Einrede der Verjährung. 19

Der Kläger hat beantragt, 20
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 4.478,92 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28.01.2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 22

die Klage abzuweisen. 23

Sie hat die Auffassung vertreten, berechtigt gewesen zu sein, in der Abrechnung für Dezember 2004 berechtigt gewesen zu sein, den Betrag von 4.478,92 € nach der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 in Abzug zu bringen. Für den Monat Januar 1999 habe der Kläger nämlich einen Vorschuss in Höhe von 8.760,00 DM erhalten. § 614 BGB sei abdingbar. 24

Die Vorgehensweise der Beklagten verstoße auch nicht gegen die Bestimmungen des Vergleichs vom 23.09.2004. Ziffer 11 des Vergleichs verfasse insbesondere nicht den von der Beklagten gezahlten Vorschuss. Insoweit handele es sich auch nicht um eine Aufrechnung. Nach Ziffer 3 des Vergleichs sei das Arbeitsverhältnis vielmehr ordnungsgemäß abzurechnen. Erst mit Erfüllung des Vergleichs seien sämtliche Ansprüche unter den Parteien erledigt. 25

26

Durch Urteil vom 14.09.2005 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Beklagte sei berechtigt gewesen, das für Januar 1999 gezahlte "Überbrückungsgeld" mit der Entgeltabrechnung zu verrechnen.

Gegen das dem Kläger am 29.09.2005 zugestellte Urteil, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat er am Montag, den 31.10.2005 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 29.12.2005 mit dem am 29.12.2005 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 27

Unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens ist der Kläger insbesondere der Auffassung, die Beklagte könne den Einbehalt des Überbrückungslohnes nicht auf die Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 stützen. Diese sei mit der Rechtsvorgängerin abgeschlossen worden und auf das Arbeitsverhältnis nicht mehr anwendbar. Es werde in Abrede gestellt, dass die Firma S2xxx C1xxxxxxxx P1xxx GmbH Rechtsvorgängerin der Beklagten sei. 28

Im Übrigen stehe der Betriebsvereinbarung zudem der Vorrang der Individualvereinbarung entgegen. Der Kläger habe mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten vereinbart, dass die Abrechnung der Vergütung mit dem Ablauf eines jeden Monats zu erfolgen habe. Diese Individualvereinbarung habe gegenüber dem Gesetz als auch gegenüber der Betriebsvereinbarung Vorrang. 29

Als Anspruchsgrundlage komme allein § 812 BGB in Betracht, soweit ein Rückzahlungsanspruch von der S2xxx C1xxxxxxxx P1xxx GmbH auf die Beklagte übergegangen sei, aber auch dies werde in Abrede gestellt. Die Beklagte habe sich auch zu keinem Zeitpunkt darauf berufen, dass der gezahlte "Überbrückungslohn" vom Kläger wieder zurückzuzahlen sei. Darüber hinaus stehe der Rückzahlung das Aufrechnungsverbot der Ziffer 11 des Vergleichs vom 23.09.2004 entgegen. Das gezahlte Überbrückungsentgelt sei weder als Abschlagszahlung zu bewerten, noch als Vorschuss, deshalb gehöre er auch nicht zu der "ordnungsgemäßen Abrechnung" gemäß Ziffer 3 des Vergleichs. Da die Gewährung des Überbrückungslohnes zu keinem Zeitpunkt Gegenstand der zwischen den Parteien geführten Vergleichsverhandlung gewesen sei, sei ein Rückzahlungsanspruch der Beklagten ausgeschlossen. 30

Der Kläger beantragt, 31

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14.09.2005 – 3 Ca 758/05 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 4.478,92 € netto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 28.01.2005 zu zahlen. 32

Die Beklagte beantragt, 33

die Berufung zurückzuweisen. 34

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und ist der Auffassung, dass die Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 selbstverständlich auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finde. Der gesamte Betrieb der Beklagten sei im Wege des Betriebsüberganges nach § 613 a BGB von der Firma S2xxx C1xxxxxxxx P1xxx GmbH auf die jetzige Beklagte übergegangen. Die Betriebsvereinbarungen, auch die Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998, seien daher Gegenstand des Arbeitsverhältnisses des Klägers geworden und hätten durch neue Betriebsvereinbarungen zwischen dem 35

kontinuierlich geführten Betriebsrat und der Geschäftsleitung abgelöst und geändert werden können. Der gesamte Bestand der Betriebsvereinbarungen sei im Übrigen bei der Beklagten übernommen und nur stückweise geändert oder angepasst worden. Auch die Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 habe bis heute Bestand.

Der betrieblichen Regelung stehe auch nicht der Vorrang der Individualregelung entgegen. § 614 BGB sei wirksam abbedungen worden. Der Beklagten sei es rechtlich möglich gewesen, das genau abgerechnete Gehalt für den Monat Januar 1999 um einen Monat zeitversetzt zu zahlen. Der Arbeitsvertrag des Klägers stehe dem nicht entgegen, da sich der Arbeitsvertrag durch die fünfjährige Praxis der zeitversetzten Abrechnung jedenfalls konkretisiert habe. Hätte der Kläger im Januar 1999 bereits die Auffassung vertreten, dass die Betriebsvereinbarung in unzulässiger Weise gegen seinen Arbeitsvertrag verstoße, hätte er sich bereits zu diesem Zeitpunkt auf das Günstigkeitsprinzip berufen können. Dies habe er aber nicht getan, weil die Beklagte das damalige Monatsgehalt vorab gezahlt habe. Dem Kläger sei klar gewesen, dass es sich mit der Zahlung für Januar 1999 um eine vorschussweise Zahlung gehandelt habe, die bei Fälligkeit angerechnet werde. Auch in den Abrechnungen des Klägers sei anschließend ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass es sich nicht um das normale Entgelt, sondern um einen Überbrückungslohn gehandelt habe. All dies habe der Kläger gewusst. Bei dem Überbrückungslohn habe es sich um einen Vorschuss gehandelt, der noch abgerechnet werden musste. Insoweit habe das Arbeitsgericht zu Recht Ziffer 3 des Vergleichs in Anwendung gebracht. Die Vorgehensweise der Beklagten verstoße auch nicht gegen das Aufrechnungsverbot der Ziffer 11 des Vergleichs. Die Verrechnung eines Vorschusses stelle keine Aufrechnung dar.

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen. 37

Entscheidungsgründe 38

Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. 39

Der Kläger hat keinen Zahlungsanspruch in der eingeklagten Höhe. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Die Beklagte war nämlich berechtigt, den streitigen Betrag von 4.478,92 € in der Abrechnung für Dezember 2004 mit den sich zu Gunsten des Klägers ergebenden Nettoansprüchen zu verrechnen. 40

Dieser Anspruch folgt aus einer zwischen den Parteien getroffenen Vorschussvereinbarung. 41

1. Die Vorschussvereinbarung ergibt sich aus Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998. 42

In Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 ist ausdrücklich festgelegt, dass zum Ausgleich des im Januar 1999 entstehenden Einkommensausfalles die Mitarbeiter einen Überbrückungslohn in Höhe des Betrages erhalten, der sonst netto aus den Basisbezügen resultieren würde. Dieser Überbrückungslohn ist bis zum Ausscheiden eines jeden Mitarbeiters als Dauervorschuss stehen geblieben und sollte nach Ziffer 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 mit der jeweiligen letzten Abrechnung im Folgemonat nach dem Austritt des Mitarbeiters einbehalten werden. 43

Hiernach ist der Überbrückungslohn, den der Kläger unstreitig im Januar 1999 in Höhe von 8.760,00 DM = 4.478,92 € erhalten hat, ein Vorschuss gewesen, da der Kläger sein Gehalt für Januar 1999 erst mit der Abrechnung vom 22.02.1999 erhalten hat. 44

Vorschüsse sind Geldleistungen auf noch nicht verdienten Lohn oder sonstiges Entgelt; bei ihnen wird der Fälligkeitstermin der Vergütung für kurze Zeit vorverlegt, um dem Arbeitnehmer die Überbrückung bis zur nächsten Zahlung und die Bestreitung des formalen Lebensunterhaltes zu ermöglichen. Vorschüsse sind vorweggenommene Lohn tilgungen. Eine Zahlung durch den Arbeitgeber ist nur dann ein Vorschuss, wenn sich beide Seiten bei der Auszahlung darüber einig waren, dass es sich um eine Vorwegleistung handelt, die bei Fälligkeit der Forderung verrechnet wird. Entsteht die Forderung nicht oder nicht zeitgerecht, ist der Vorschussnehmer verpflichtet, den erhaltenen Vorschuss dem Vorschussgeber zurückzugewähren (BAG, Urteil vom 31.03.1960 – AP BGB § 394 Nr. 5; BAG, Urteil vom 11.07.1961 – AP BGB § 614 Gehaltsvorschuss Nr. 2; BAG, Urteil vom 15.03.2000 – AP BAT §§ 22, 23 Zuwendungs-TV Nr. 24 – unter II. B. 3. c) der Gründe; BAG, Urteil vom 13.12.2000 – AP BGB § 394 Nr. 31 – unter II. 2. b) der Gründe; LAG München, Urteil vom 28.09.1989 – LAGE BGB § 362 Nr. 2; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl., § 70 Rz. 13; Küttner/Griese, Personalhandbuch, 12. Aufl., "Vorschuss" Rz.1, 5, 8; ErfK/Preis, 6. Aufl., § 614 BGB, Rz. 19 und 26 m.w.N.).

Aus Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 sowie aus der Abrechnung der Rechtsvorgängerin der Beklagten für den Kläger für den Monat 01.1999 ergibt sich, dass der Kläger als Überbrückungslohn einen Betrag in Höhe von 8.760,00 DM netto erhalten hat. Dieser Überbrückungslohn stellt einen Vorschuss auf das erst im Februar zur Auszahlung gelangte Januargehalt dar.

b) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers sind die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Der Kläger kann die Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 nicht in Abrede stellen. Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass der Betrieb der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Firma S2xxx C1xxxxxxxx P1xxx GmbH gemäß § 613 a BGB im Wege des Betriebsüberganges auf die Beklagte übergegangen ist. Dies hat der Kläger in der Berufungsinstanz nicht substantiiert bestritten. Da die Betriebsidentität im Wesentlichen bei der Beklagten erhalten geblieben ist und der Betriebsrat nach dem Betriebsinhaberwechsel fortbestanden hat, war auch die Beklagte an die bestehenden Betriebsvereinbarungen kollektiv-rechtlich gebunden (BAG, Beschluss vom 27.07.1994 – AP BGB § 613 a Nr. 118; ErfK/Preis, a.a.O., § 613 a BGB Rz. 110 m.w.N.).

c) Die in Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 getroffene Regelung verstößt nicht gegen § 614 BGB. § 614 BGB ist nämlich abdingbar (ErfK/Preis, a.a.O., § 614 BGB Rz. 2). Der Auszahlungstermin für Löhne und Gehälter wird vielfach – wie auch im vorliegenden Fall – durch Kollektivvereinbarungen, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, festgelegt.

d) Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, dass eine Individualabrede der Regelung in Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 vorgeht.

Abgesehen davon, dass der Kläger nicht vorgetragen hat, welche Individualabrede in seinem Arbeitsvertrag getroffen worden ist – einen schriftlichen Arbeitsvertrag hat der Kläger nicht vorgelegt, die Beklagte hat eine behauptete ausdrückliche Individualabrede hinsichtlich der Fälligkeit der monatlichen Vergütung im Termin vor der Berufungskammer ausdrücklich bestritten -, wäre eine ausdrückliche Individualabrede entweder durch eine zwischen den Parteien getroffene Änderungsvereinbarung, mindestens aber durch die ablösende Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 wirksam abgeändert worden.

Der Kläger hat sich im Januar/Februar 1999 mit der geänderten zeitversetzten Zahlungsweise durch die Beklagte einverstanden erklärt. Dieses Einverständnis ergibt sich

aus der widerspruchslosen Entgegennahme des Überbrückungslohnes im Januar 1999 und der Entgegennahme des Januargehaltes 1999 erst im Februar 1999. Eine Vertragspartei, die in ein bestehendes Arbeitsverhältnis einschränkende Bedingungen einführen will, kann zwar nach der Verkehrssitte nicht schon das bloße Schweigen des Empfängers als Annahme werten. Schweigen allein stellt in aller Regel keine Willenserklärung dar. Wer auf ein Angebot nicht reagiert, stimmt diesem gemäß § 147 BGB nicht zu. Eine stillschweigende Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers kann aber dann angenommen werden, wenn er nach dem Angebot einer verschlechternden Vertragsänderung durch den Arbeitgeber von der Änderung unmittelbar und sogleich betroffen wird und gleichwohl widerspruchslos weiterarbeitet (BAG, Urteil vom 20.05.1976 – AP BGB § 305 Nr. 4; BAG, Urteil vom 19.06.1986 – AP Kündigungsschutzgesetz 1969 § 2 Nr. 16; BAG, Urteil vom 26.03.1997 – AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 50; BAG, Urteil vom 01.08.2001 – AP BGB § 157 Nr. 20). So liegt der vorliegende Fall. Der Kläger hat sowohl die Zahlung des Überbrückungslohnes im Januar 1999 wie auch die Zahlung seines Januargehaltes erst im Februar 1999 widerspruchslos entgegengenommen. Die geänderte zeitversetzte Zahlungsweise wirkte sich auch unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis des Klägers aus. Dies war auch aus den vom Kläger entgegengenommenen Abrechnungen direkt erkennbar. Der im Januar 1999 gezahlte Überbrückungslohn ist nämlich in den Folgemonaten – ebenfalls aus den Abrechnungen erkennbar – fortgeschrieben worden. Der Kläger bestreitet ferner auch nicht, von der geänderten Auszahlungspraxis und der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 Kenntnis gehabt zu haben. Damit ist eine etwaige anderweitige Individualabrede zwischen den Parteien wirksam abgeändert worden. Zu keinem Zeitpunkt hat sich der Kläger gegen die zeitversetzte Zahlung seines Gehaltes gewehrt.

Selbst wenn keine individualrechtliche Abänderungsvereinbarung hinsichtlich der Zahlungsweise des Gehaltes zustande gekommen wäre, wäre eine ausdrückliche Individualabrede zwischen den Parteien wirksam durch die Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 abgelöst worden. 52

Vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können nämlich durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist (BAG, Beschluss vom 16.09.1986 – AP Betriebsverfassungsgesetz 1972 § 77 Nr.17; ErfK/Kania, a.a.O., § 77 BetrVG Rz. 70; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmeier, BetrVG, 23. Aufl., § 77 Rz. 196 ff. m.w.N.). 53

Bei kollektiver Betrachtung stellt sich jedoch die kollektiv-vertragliche Neuregelung gemäß Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 als nicht ungünstiger dar, als die bisherige Regelung. Der Kläger hat nämlich das Entgelt für den Austrittsmonat in Höhe der Klagesumme bereits am 25.01.1999 erhalten. Bei Fortgeltung der ursprünglichen Regelung hätte er den Betrag erst mit der Abrechnung im Austrittsmonat am 03.01.2005 bekommen. Eine ungünstigere Regelung ist damit in der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 nicht enthalten. 54

2. Das Arbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, dass dem Einbehalt des streitigen Betrages von 4.478,92 € Bestimmungen des Vergleichs vom 23.09.2004 nicht entgegenstehen. 55

Nach Ziffer 3 des Vergleichs war die Beklagte verpflichtet, das Arbeitsverhältnis bis zu seiner Beendigung ordnungsgemäß abzurechnen. Genau hiernach ist die Beklagte verfahren, indem sie mit der Abrechnung für Dezember 2004 den im Januar 1999 als Vorschuss gewährten Überbrückungslohn verrechnete. Zur ordnungsgemäßen Abrechnung gehört auch die 56

Abrechnung von Vorschüssen. Auch wenn die Zahlung des Betrages von 8.760,00 DM = 4.478,92 € in den Gehaltsabrechnungen als Überbrückungslohn bezeichnet worden ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger keine Kenntnis davon hatte, dass der Überbrückungslohn im Januar 1999 als Vorschuss gewährt worden ist. Bereits das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass die Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 unmittelbar und zwingend auch im Verhältnis der Vertragsparteien gewirkt hat, § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG.

Die Vorgehensweise der Beklagten verstößt nicht gegen Ziffer 11 des Vergleichs vom 23.09.2004, wonach gegenüber Ansprüchen aus der Vergleichsvereinbarung die Aufrechnung ausgeschlossen ist. Die Beklagte war bei der Abrechnung des Gehaltes für Dezember 2004 berechtigt, den im Januar 1999 gewährten Vorschuss in Abzug zu bringen. Da der Vorschuss eine vorweggenommene Vergütungstilgung ist, bedarf es zur Verrechnung keiner Aufrechnung und auch keiner Aufrechnungserklärung nach den §§ 387, 388 BGB (ErfK/Preis, a.a.O., § 614 BGB Rz. 21; Küttner/Griese, a.a.O., "Vorschuss" Rz. 5). Das Aufrechnungsverbot der Ziffer 11 des Vergleichs erfasst nicht die Verrechnung von Vorschüssen. 57

Schließlich kann der Kläger gegen die Vorgehensweise der Beklagten auch nicht die Ausgleichsklausel der Ziffer 12 des Vergleichs vom 23.09.2005 ins Feld führen. Diese Erledigungserklärung greift nämlich erst "mit der Erfüllung dieser Vereinbarung" ein. Zur Erfüllung dieser Vereinbarung gehört aber zuvor, dass das Arbeitsverhältnis bis zu seiner Beendigung nach Ziffer 3 des Vergleichs ordnungsgemäß abgerechnet wird. 58

3. Schließlich hat das Arbeitsgericht auch zu Recht erkannt, dass die Einrede der Verjährung durch den Kläger nicht durchgreift. Der Anspruch der Beklagten auf Verrechnung des Überbrückungsgeldes ist nach der Betriebsvereinbarung vom 08.12.1998 erst mit der letzten Entgeltabrechnung entstanden. Die Beklagte war nicht berechtigt, das als Vorschuss gewährte Überbrückungsgeld zu einem früheren Zeitpunkt zu verrechnen. Der Verrechnungsanspruch war erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Erst von diesem Zeitpunkt an begann die Verjährungsfrist zu laufen. 59

II. 60

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels zu tragen. 61

Der Streitwert hat sich in der Berufungsinstanz nicht geändert, § 63 GKG. 62

Für die Zulassung der Revision zum Bundesarbeitsgericht bestand nach § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung. 63

Schierbaum	Hilpert	Kretzschmer	64
------------	---------	-------------	----

/Bu. 65
