
Datum: 28.04.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 1193/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0428.8SA1193.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 8 Ca 479/15
Schlagworte: AT-Angestellter; tarifliches Abstandsgebot
Normen: § 1 Ziffer 3 c) ERA
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Zum tariflichen Abstandsgebot nach § 1 Ziffer 3 c) ERA für einen AT-Angestellten.

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 23.07.2015 – 8 Ca 479/15 d – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger als außertariflicher Angestellter einen Anspruch auf Gehaltsanpassung aufgrund einer tarifvertraglichen Abstandsklausel hat. 1

Der Kläger ist seit dem 01.03.1982 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden. Im Betrieb der Beklagten finden die Tarifverträge der Metall-und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, einschließlich des Entgeltrahmenabkommens (ERA) Anwendung. § 1 (**Geltungsbereich**) ERA lautet auszugsweise: 2

„Dieses Entgeltrahmenabkommen gilt:

...	5	
3. persönlich: Für die Beschäftigten, (gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Angestellte), die Mitglied der IG-Metall sind.	6	
Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:	7	
a) Mitglieder gesetzlicher Organe von juristischen Personen sowie Beschäftigte mit Prokura,	8	
b) Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, deren Einstufung gemäß § 3 eine Punktzahl von mehr als 170 Punkten ergibt,	9	
c) Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, deren Einstufung gemäß § 3 eine Punktzahl von mindestens 155 bis 170 Punkten ergibt, wenn ihre Beschäftigung im Arbeitsvertrag als außertariflich bezeichnet ist.	10	
In Fällen b) und c) müssen die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten (nicht berücksichtigt werden über 40 Stunden hinaus gehende Arbeitsstunden/Mehrarbeitsstunden).	11	
...	12	
§ 3 Punktbewertungsverfahren	13	
• 1. Grundlage der Einstufung einer Arbeitsaufgabe sind folgende Anforderungsmerkmale:	115	
1. Können (Arbeitskenntnisse sowie Fachkenntnisse und Berufserfahrungen)	16	
2. Handlungs- und Entscheidungsspielraum	17	
• 3. Kooperation	118	
• 4. Mitarbeiterführung.	20	
...	21	
• 2. Es werden 14 Entgeltgruppen gebildet und diesen Gesamtpunktspannen wie folgt zugeordnet.	223	
Entgeltgruppe (EG)	Gesamtpunktspanne	24
		25

...		
14	143 – 170“	26
In dem zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 10.06.2014 („ Anstellungsvertrag (AT) “) heißt es u.a.:		27
1. <u>Vertragsbeginn/Tätigkeit</u>		28
...		29
b. Der Arbeitnehmer ist tätig als Manufacturing Engineer und wird mit allen einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung der Betriebsleitung und seiner Vorgesetzten beschäftigt. Er gehört zum Kreis der außertariflichen Angestellten.		30
...		31
2. <u>Vergütung</u>		32
a. Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung ein festes Jahresgrundentgelt, welches ihm in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt wird.		33
Jahresgrundentgelt Euro 75.960,-- brutto p.a.		34
b. Die Auszahlung der Bezüge erfolgt bargeldlos. Mit ihr sind sämtliche Gratifikationen wie beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld – gleich aus welchem Rechtsgrund hierauf ein Anspruch erwächst – vollständig abgegolten. Ein Anspruch auf Leistungen aus Tarifverträgen (Schichtzulagen, Erstattung Kontoführungskosten etc.) besteht nicht.		35
c. Soweit N über in diesem Arbeitsvertrag geregelte Leistungen hinaus noch weitere Sonderzahlungen, Gratifikationen oder ähnliche Zuwendungen gewährt, handelt es sich um freiwillige Leistungen. Dies bedeutet, dass auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch darauf besteht. Hiervon ausgenommen sind Regelungsinhalte gültiger Betriebsvereinbarungen.		36
...		37
3. <u>Arbeitszeit</u>		38
a. Die Arbeitszeit richtet sich nach der jeweiligen betrieblichen Regelung sowie nach den betrieblichen Erfordernissen. Sie beträgt derzeit 40 Stunden pro Woche.		39
...		40
<u>12. Kündigungsfrist, Beendigung</u>		41
a. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers, maßgebend ist die Betriebszugehörigkeit.“		42
Die Beklagte bewertete die Arbeitsaufgabe des Manufacturing Engineer 2014 - für den Kläger und mindestens 8 weitere Mitarbeiter - mit 155 Punkten im Sinne des ERA-Systems.		43
		44

Nach vergeblicher außergerichtlicher Geltendmachung vom 28.11.2014 hat der Kläger mit seiner am 06.02.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 23.02.2015 und 21.04.2015 erweiterten Klage die Anpassung seines AT - Gehaltes für den Zeitraum November 2014 bis einschließlich März 2015 auf eine Höhe von 16 % über der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe EG 14 in Höhe von monatlich 950,93 EUR geltend gemacht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes einschließlich der Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen. 45

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf das Urteil (Bl. 65 – 72 d. A.) wird verwiesen. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung der Beklagten, die weiter der Auffassung ist, für das Begehren des Klägers bestünde keine Anspruchsgrundlage. Schon die offenbar zu Grunde gelegte Annahme des Arbeitsgerichts, die Parteien gingen unstreitig davon aus, dass der Kläger AT-Angestellter ist, sei falsch. Zwar hätten die Parteien in den Arbeitsvertrag vom 10.06.2014 aufgenommen, der Kläger gehöre zum Kreis der außertariflichen Angestellten. Mit diesem Satz hätten sie allerdings nicht die tarifliche Definition eines außertariflichen Angestellten aushebeln können und wollen. Der Kläger erfülle die drei Voraussetzungen der tariflichen Definition des AT-Angestellten nach § 1 Nr.3 c) ERA nicht. Die Arbeitsaufgabe des *Manufacturing Engineer* sei zwar von ihr - der Beklagten - mit 155 Punkten bewertet worden, allerdings sei hierin ein Anteil von 5 Punkten für Mitarbeiterführung enthalten. Der Kläger habe jedoch zu keinem Zeitpunkt irgendeine Vorgesetztenfunktion innegehabt. Das Anforderungsmerkmal Mitarbeiterführung sei daher mit 0 Punkten zu bewerten. Weiterhin sei zwingende Voraussetzung - nicht etwa die zwingende Folge - für das Vorliegen der AT-Eigenschaft, die vereinbarte höhere Vergütung bzw. die materiellen geldwerten Arbeitsbedingungen. Die Tatsache, dass der Kläger mit der Beklagten ein Entgelt vereinbart habe, dass (inzwischen) unterhalb des Tarifniveaus liege, führe zwingend dazu, dass er kein AT-Mitarbeiter sei. Dies führe auch zu keiner Schlechterstellung, denn der Kläger könne aufgrund seiner Tarifgebundenheit trotz des Vertrages vom 10.06.2014 das Tarifentgelt beanspruchen. 46

Im Übrigen sei die Höhe des geltend gemachten Anspruchs nicht nachvollziehbar. Der Tarifvertrag regle nicht, in welcher Höhe das AT-Gehalt das Tarifentgelt überschreiten müsse. Es sei lediglich die Rede von einer „regelmäßigen“ Überschreitung. Hierfür reiche im Extremfall schon eine Überschreitung von regelmäßig 1 Cent. Die Beklagte rügt schließlich, dass die an den Kläger in den Jahren 2014 und 2015 geleisteten Bonuszahlungen bei der Berechnung nicht berücksichtigt worden seien. 47

Die Beklagte beantragt, 48

das Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen. 49

Der Kläger beantragt 50

die Zurückweisung der Berufung. 51

Der Kläger trägt vor, bei den Bonuszahlungen habe es sich um freiwillige Leistungen gehandelt, die abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens gewesen seien. 52

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 53

Entscheidungsgründe

54

I. Die Berufung ist zulässig, in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Der Kläger hat Anspruch auf die für den Zeitraum November 2014 bis einschließlich März 2015 geltend gemachten Gehaltsanpassungen in Höhe von monatlichen 950,93 EUR, also insgesamt 4.754,65 EUR brutto nebst Zinsen. Das Berufungsgericht folgt der zutreffenden Begründung des Arbeitsgerichts. Die Berufung der Beklagten enthält keine neuen rechtlichen oder tatsächlichen Gesichtspunkte, die eine andere Entscheidung rechtfertigen könnten.

55

1. Der Kläger hat aufgrund seiner Aufnahme in den Kreis der außertariflichen Angestellten gemäß § 611 Abs. 1 BGB einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer das tarifliche Mindestabstandsgebot nach § 1 Ziff. 3 c) Abs.2 ERA währenden Vergütung.

56

a. Die Beklagte übertrug dem Kläger spätestens mit Abschluss des „Anstellungsvertrages AT“ vom 10.06.2014 nicht nur das darin genannte Aufgabengebiet als Manufacturing Engineer, sondern zugleich den Status eines außertariflichen Angestellten. Eine konstitutive „Ernennung“ zum außertariflichen Angestellten beinhaltet bei beiderseitiger Tarifgebundenheit eine arbeitsvertragliche Zusicherung, diesen Status durch Zahlung einer der Tarifentwicklung und ggf. einer tarifvertraglichen Abstandsklausel entsprechenden außertariflichen Vergütung zu erhalten (BAG 03.09.2014– 5 AZR 1020/12 m. w. N.) . Bereits durch die Bezeichnung des Arbeitsvertrages als „Anstellungsvertrag AT“ sowie die ausdrückliche Regelung unter Ziffer 1. B. Satz 2: „Er (der Kläger) gehört zum Kreis der außertariflichen Angestellten“ sowie vor allem der Vergütungsregelung nach Ziffer 2 durch Festlegung eines Jahresgrundgehaltes (a) unter Abgeltung sämtlicher Gratifikationen bei Ausschluss tariflicher Ansprüche (b) und Regelung der Arbeitszeit unter Ziffer 3 von „derzeit 40 Stunden pro Woche“ haben die Parteien unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass dem Kläger verbindlich und konstitutiv die Rechtsstellung eines AT-Angestellten übertragen werden sollte.

57

b. Bei beiderseitiger Organisationszugehörigkeit – wie hier - darf nach § 4 Abs. 3 TVG zum Nachteil des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen nur abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag keine Anwendung mehr findet. Dies ist vorliegend der Fall. Nach § 1 Ziff. 3 c) Abs.1 ERA fallen nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des ERA Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, deren Einstufung gemäß § 3 eine Punktzahl von mindestens 155 bis 170 Punkten ergibt, wenn ihre Beschäftigung im Arbeitsvertrag als außertariflich bezeichnet ist. Wie bereits ausgeführt, bezeichnet der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag der Parteien die Beschäftigung des Klägers als außertariflich. Darüber hinaus hat die Beklagte das Aufgabengebiet des Klägers als Manufacturing Engineer unstreitig 2014 mit 155 Gesamtpunkten bewertet. Soweit die Beklagte erstmals im Prozess vorträgt, die Tätigkeit des Klägers sei nur mit 150 Punkten zu bewerten, ist dieser Vortrag unerheblich, da die Beklagte an ihre eigene Bewertung zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages gebunden ist, im Übrigen im Hinblick auf den Klägervortrag bereits unsubstantiiert.

58

c. Damit findet das in § 1 Ziff. 3 c) Abs.2 ERA geregelte tarifliche Abstandsgebot Anwendung. Danach müssen in Fällen b) und c) – wie hier - die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten (nicht berücksichtigt werden über 40 Stunden hinaus gehende Arbeitsstunden/Mehrarbeitsstunden). Diese Mindestvergütung haben die Parteien mit der konstitutiven Ernennung des Klägers zum AT-Angestellten arbeitsvertraglich vereinbart (vgl. dazu BAG 03.09.2014 – 5 AZR 1020/12 m. w. N).

59

2. Der Anspruch auf Anpassung seines AT-Gehaltes steht dem Kläger auch in der geltend gemachten Höhe von 16 % über der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe EG 14 in Höhe von monatlich 950,93 EUR zu. 60
- a. Das tarifliche Abstandsgebot nach § 1 Ziff. 3 c) Abs.2 ERA sieht vor, dass die geregelten geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten müssen. Die konkrete Bezifferung des durch das „regelmäßig überschreiten“ der höchsten tariflichen Entgeltgruppe bezeichneten Abstandes muss demnach durch eine Gesamtschau der geregelten geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau bestimmt werden. Dies hat das Arbeitsgericht beanstandungsfrei getan. 61
- b. Das Berufungsgericht schließt sich vollinhaltlich den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts an, mit denen sich die Berufung nicht auseinandergesetzt hat: 62
- Das höchste Tarifgehalt nach EG 14 einschließlich 10 % der Leistungszulage beträgt ab 01.05.2014 monatlich 6.109,95 EUR, also jährlich 73.319,40 EUR. Berücksichtigt man die durch Haustarifvertrag bei der Beklagten gedeckelten Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und 13. Monatseinkommen $2 \times 1.018,33$ EUR, gelangt man zu einem Jahreseinkommen von 75.356,06 EUR auf der Basis von 35 Wochenstunden. Dividiert man das hieraus errechnete durchschnittliche Monatseinkommen von 6.279,67 EUR durch (35 Wochenstunden \times 4,333 Wochen =) 151,67 Stunden monatlich, ergibt sich ein Stundenlohn von 41,40 EUR durchschnittlich. Berücksichtigt man andererseits, dass der Kläger 40 Wochenstunden arbeitet, ergäbe sich bei 173,33 Monatsstunden und einem Stundenlohn von 41,40 EUR für einen Tarifangestellten ein durchschnittliches Monatseinkommen von 7.175,86 EUR. Dies bedeutet, dass der höchstbezahlte Tarifangestellte im Vergleich zur Vergütung des Klägers i. H. v. 6.330,00 EUR 845,86 EUR monatlich mehr verdient, ohne dass diesem Mitarbeiter der von den Parteien des vorliegenden Verfahrens vereinbarte AT-Status zukäme. 63
- Die vom Kläger auf einem anderen Ansatz Grundgehaltensanpassung um 950,93 EUR monatlich führt zu einem Bruttomonatseinkommen von 7.280,93 EUR, was 1,46 % oberhalb der errechneten 7.175,86 EUR liegt. Dem Einwand der Beklagten, auch eine Erhöhung um nur 1 Cent bzw. auf nur 7.176 EUR liege über der höchsten tariflichen Vergütung, steht entgegen, dass die prozentuale Erhöhung um 1,46 % aus einem anderen Blickwinkel angemessen ist: Aus der ERA- Entgelttabelle 2014 lässt sich ermitteln, dass z.B. zwischen den Tarifgruppen EG 11 und EG 12 (Einstiegsvergütung) ein Gehaltsunterschied von 15,4 %, zwischen den Tarifgruppen EG 12 und EG 13 (Endvergütung) ein Gehaltsunterschied von 18,4 % und zwischen den Tarifgruppen EG 13 und EG 14 (Endvergütung) ein Gehaltsunterschied von 20,7 % liegt. Angesichts dieser auch im tariflichen Entgeltgruppensystem enthaltenen deutlichen Spreizung der Vergütungen und dem von den Tarifvertragsparteien in § 1 c) Abs.2 ERA enthaltenen unbezifferten Abstandsgebotes ist eine prozentuale Steigerung von 1,46 % gegenüber dem höchsten Tarifgehalt nicht zu beanstanden. 64
- c. Soweit die Beklagte in der Berufung rügt, die an den Kläger in den Jahren 2014 und 2015 geleisteten Bonuszahlungen seien bei der Berechnung nicht berücksichtigt worden, greift dieser Einwand nicht durch. Denn dabei handelt es sich um - wie der Kläger vorträgt - freiwillige Leistungen, die abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens gezahlt worden sind. Der Klägervortrag stimmt mit dem Arbeitsvertrag der Parteien überein, wonach gemäß Ziffer 2 c. Satz 1 die über in diesem Arbeitsvertrag geregelte Leistungen - 65

d.h. das unter Ziffer 2. a. vereinbarte Jahresgrundentgelt - hinaus gewährten Sonderzahlungen, Gratifikationen oder ähnliche Zuwendungen „freiwillige Leistungen“ sind. Davon ausgenommen sind nach Ziffer 2 c Satz 2 lediglich Regelungsinhalte gültiger Betriebsvereinbarungen. Eine Betriebsvereinbarung über Bonuszahlungen an AT-Angestellte hat keine der Parteien vorgetragen.

II. Die Beklagte hat die Kosten der erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 66

III. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen. 67

Rechtsmittelbelehrung 68

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. 69

Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen. 70