ArbG Würzburg, Endurteil v. 08.02.2024 – 9 Ca 404/23

Titel:

"Bruttoverdienst" als Berechnungsgrundlage eines tariflichen Zuschlags

Normenkette:

MTV § 4 Abs. 2, § 5 Nr. 1

Leitsätze:

1. Spricht eine tarifliche Zuschlagsregelung von einem "Bruttoverdienst" als Berechnungsgrundlage, streitet der Wortlaut dafür, darunter nicht das tarifliche (Mindest-)Entgelt, sondern das tatsächlich erzielte Bruttoentgelt zu verstehen. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

2. Für ein entsprechendes Verständnis spricht hierneben der Sinn und Zweck von Zuschlägen, Arbeit generell dann für den Arbeitgeber teurer zu machen, wenn diese für Arbeitnehmer besonders belastend ist. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)

3. Eine so verstandene tarifliche Zuschlagsregelung greift weder in unzulässiger Weise in die Vertragsfreiheit ein noch liegt darin eine unzulässige Effektivklausel. (Rn. 33 – 34) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitnehmer, Leistungen, Tarifvertrag, Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien, Auslegung, Weihnachtsgeld, Arbeit, Berechnung, Schichtarbeit, Zuschlag, Streitwertfestsetzung, Tarifauslegung, betrug, Sinn und Zweck, tarifvertragliche Regelung, Kosten des Rechtsstreits, Zulässigkeit der Klage, Örtliche Zuständigkeit, Tarifvertragliche Regelungen, Auslegung von Tarifverträgen, Ausschlussfrist, Verzug bei Gehaltszahlung, tariflicher Zuschlag, vollkontinuierliche Arbeitsweise, Berechnungsweise, Bruttoverdienst

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 12.11.2024 – 6 SLa 105 24

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 34,41 € brutto zu bezahlen zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.02.2023.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 29,41 € brutto zu bezahlen zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.03.2023.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 41,14 € brutto zu bezahlen zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.04.2023.

4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

5. Der Streitwert wird festgesetzt auf 104,96 €.

6. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Berechnungsweise eines tariflichen Zuschlags und damit verbunden um Entgeltdifferenzen für die Monate Januar bis März 2023.

2
Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Betriebe, die Hohlglas aller Art oder Glasfaser erzeugen, veredeln oder verarbeiten, in der Bundesrepublik Deutschland (MTV) sowie der Tarifvertrag über vollkontinuierliche Arbeitsweise (VK – Arbeit) Anwendung.

3
Der MTV lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 4

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit …

II. – Berechnung der Zuschläge:

Bei der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:

1. Für Zeitlohnarbeit:

a) der Stundenverdienst ausschließlich sozialer Zulagen,

b) bei Entlohnung je Schicht der auf eine Arbeitsstunde entfallende Anteil des Schichtlohnes,

c) bei Wochenlöhnen der Wochenlohn geteilt durch die Stundenzahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.“

…

§ 5

Löhne

1. Die Löhne sind in Lohntarifverträgen festgesetzt. Die darin vereinbarten Löhne sind Mindestlöhne…

4
Im VK – Arbeit heißt es auszugsweise wie folgt:

§ 5

Zuschlag für vollkontinuierliche Arbeitsweise

Arbeitnehmer, die in vollkontinuierlicher Arbeitsweise beschäftigt werden, erhalten auf ihren Bruttoverdienst – ausgenommen soziale Zulagen – einen Zuschlag von 10,5%.“

5
Der Kläger ist bei der Beklagten seit September 2012 als Anlagenbediener beschäftigt. Er ist in die Lohngruppe 2 der Anl. 1 des einschlägigen Lohntarifvertrags mit einem Bruttostundenlohn von 15,93 € eingruppiert.

6
Von Januar bis März 2023 war der Kläger im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb eingesetzt.

7
Der individuelle Bruttomonatsverdienst des Klägers betrug im Januar 2023 ohne soziale Zulagen 3.973,09 €, im Februar 2023 3.458,72 € und im März 2023 3.855,18 €.

8
Die Beklagte berechnete den Zuschlag für vollkontinuierliche Arbeitsweise i.H.v. 10,5% unter Zugrundelegung des tariflichen Bruttostundenlohnes.

9
Der Kläger machte Ansprüche auf Zahlung von höheren Zuschlägen geltend mit Schreiben vom 06.04.2023. Die Beklagte lehnte diese Ansprüche mit Schreiben vom 20.04.2023 ab. Mit Klageschrift vom 25.05.2023, bei Gericht eingegangen am 30.05.2023, verfolgte der Kläger seine Ansprüche weiter.

10
Der Kläger ist der Auffassung, die Zuschläge für vollkontinuierliche Arbeitsweise müssten bezogen auf den individuellen Bruttomonatsverdienst berechnet werden.

11
So bezöge sich auch die Berechnung anderer Zuschläge auf den gesamten Bruttolohn und nicht lediglich auf den Tariflohn. Diese Sichtweise werde auch durch den Tarifvertrag über Weihnachtsgeld gestützt, in dem als Berechnungsgrundlage für das Weihnachtsgeld explizit der tarifliche Zeitlohn genannt sei. Insofern nähmen die Tarifvertragsparteien in den Tarifverträgen eine klare definitorische Trennung zwischen Bruttolohn und Tariflohn vor.

12

Der Kläger hat unter Klagerücknahme im Übrigen zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 34,41 € brutto zu bezahlen, zuzüglich Zinsen hieraus i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.02.2023,

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 29,41 € brutto zu bezahlen, zuzüglich Zinsen hieraus i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.03.2023,

3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 41,14 € brutto bezahlen, zuzüglich Zinsen hieraus i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.04.2023.

13
Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

14
Die Beklagte trägt vor, soweit im VK – Arbeit keine speziellen Regelungen enthalten seien, seien die Regelungen des MTV ergänzend heranzuziehen.

15
§ 4 MTV nenne eine Reihe von Zuschlägen, die auch für den VK – Arbeit gölten. Da im VK – Arbeit eine Definition des Bruttoverdienstes nicht enthalten sei, sei insofern die Definition des MTV heranzuziehen. Es sei nicht ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien für die Zuschlagsberechnung im Rahmen des VK – Arbeit eine eigenständige Definition des Bruttoverdienstes treffen wollten.

16
§ 4 MTV enthalte keinen Negativkatalog, sondern eine allgemeine Definition, wie Zulagen zu berechnen seien. § 4 MTV regle Zuschläge unter anderem für die Schichtarbeit. Hierunter falle auch die vollkontinuierliche Schichtarbeit. Der MTV sei zeitlich nach dem ursprünglichen VK – Arbeit abgeschlossen worden und beinhalte von Sinn und Zweck daher bereits eine generalisierende Definition für die Zuschlagsberechnung.

17
Darüber hinaus könnten die Tarifvertragsparteien nicht für Entgeltbestandteile, die außerhalb der für die Fläche geltenden Tarifverträge lägen, Regelungen treffen. Außertarifliche Entgeltbestandteile hätten die Tarifvertragsparteien demnach nicht berücksichtigen können. Andernfalls wäre die tatsächliche Höhe des Zuschlags nicht berechenbar gewesen, soweit dem Flächentarifvertrag Unternehmen angehörten, die gegebenenfalls den Tarifvertragsparteien unbekannte außertarifliche Zahlungen leisteten. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Tarifvertragsparteien einen Zuschlag vereinbaren sollten, dessen Höhe sie gar nicht bestimmen könnten.

18
Eine tarifvertragliche Regelung in einem Flächentarifvertrag, der sich auf außertarifliche Entgeltbestandteile erstreckte, wäre zudem unzulässig. Denn dies würde dazu führen, dass Arbeitgeber außertarifliche Vergütungsbestandteile nicht auf tarifliche Leistungen anrechnen könnten, Effektivklauseln seien jedoch unzulässig.

19
Hinsichtlich des weiteren Parteivorbringens wird verwiesen auf die Klageschrift vom 25.05.2023 sowie die gewechselten Schriftsätze vom 27.06.2023, 31.07.2023, 22.11.2023 und vom 23.11.2023 jeweils nebst Anlagen.

Entscheidungsgründe

I.

20
Die Klage ist zulässig.

21

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG.

22
Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Würzburg folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 12, 17 Abs. 1 ZPO.

II.

23
Die Klage ist auch vollumfänglich begründet. Dem Kläger stehen für die Monate Januar bis März 2023 Zuschläge für vollkontinuierliche Arbeitsweise in der eingeklagten Höhe zu. Dies ergibt sich aus der Auslegung der maßgeblichen tarifvertraglichen Regelungen.

24
1. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es grundsätzlich als zulässig anerkannt, dass Tarifverträge bei der Berechnung von Zuschlägen nicht an das Tarifgehalt, sondern an den tatsächlich vom Arbeitnehmer erzielten (außer- bzw. übertariflichen) Verdienst anknüpfen, BAG vom 22.03.1995 – 10 AZR 212/94, zit. nach juris.

25
2. Vorliegend ergibt die Auslegung des Tarifvertrags VK – Arbeit, dass auch hier die Zuschläge ausgehend vom tatsächlichen Bruttoverdienst des Arbeitnehmers, nicht jedoch nach dem gegebenenfalls niedrigeren Tarifentgelt zu berechnen sind.

26
a) Für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages gelten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt, BAG vom 14.02.2002 – 8 AZR 232/01, zit. nach juris.

27
b) Geht man vom Wortlaut der tarifvertraglichen Regelung in § 5 VK – Arbeit aus, ist festzustellen, dass der Tarifvertrag auf den Bruttoverdienst des Arbeitnehmers, der in vollkontinuierlicher Arbeitsweise beschäftigt wird, abstellt („ihren Bruttoverdienst“). Der Wortlaut liegt daher nahe, dass es für die Berechnung des Zuschlags auf den vom Arbeitnehmer tatsächlich erzielten Bruttoverdienst ankommt.

28
c) Bezieht man sich hinsichtlich der Auslegung des Tarifvertrags VK – Arbeit auf den MTV, so gibt es auch hierbei Anhaltspunkte, dass nicht auf den tariflichen Lohn, sondern den tatsächlich vom Arbeitnehmer verdienten Bruttolohn abzustellen ist. Nach § 4 II MTV ist für die Berechnung der Zuschläge bei Zeitlohnarbeit der Stundenverdienst ausschließlich sozialer Zulagen zugrunde zu legen. Allein daraus lässt sich nicht entnehmen, dass sich die Tarifvertragsparteien hierbei auf den tariflichen Stundenverdienst beziehen. Denn in § 5 Nr. 1 MTV ist geregelt, dass die Löhne in Lohntarifverträgen festgesetzt werden und es sich dabei um Mindestlöhne handelt.

29
Wird bei der Berechnung der Zuschläge nach § 4 II MTV der Stundenverdienst zugrunde gelegt, spricht auch hier der Wortlaut dafür, vom konkreten Verdienst des jeweiligen Arbeitnehmers auszugehen. Denn dieser ist das, was er jeweils konkret verdient hat, im Gegensatz zu dem im Lohntarifvertrag vereinbarten Lohn, der ihm mindestens zusteht. In diesem Sinn versteht richtigerweise auch die Beklagte die Regelungen des MTV, da sie die dort genannten Zuschläge unstreitig nach dem tatsächlichen Bruttoverdienst, nicht jedoch nach dem tariflichen Mindestlohn berechnet. Anders als die Beklagte meint,

lässt sich daher auch dem MTV keine allgemeine Definition für den im VK – Arbeit verwendeten Begriff „Bruttoverdienst“ entnehmen.

30
d) Gegen ein anderes Verständnis des Begriffs „Bruttoverdienst“, das sich weiter vom Wortlaut entfernt, spricht auch die Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien im Jahr 1992, also nach Inkrafttreten des insoweit wortgleichen VK – Arbeit aus dem Jahr 1969, als Berechnungsgrundlage für das Weihnachtsgeld den tariflichen Zeitlohn festgesetzt haben. Die Tarifvertragsparteien unterscheiden daher deutlich zwischen dem tarifvertraglich festgesetzten Lohn als Mindestlohn und dem Bruttoverdienst des einzelnen Arbeitnehmers.

31
e) Auch haben die Tarifvertragsparteien im Jahr 2022, als der VK – Arbeit neu gefasst wurde, keine Veranlassung für eine Klarstellung gesehen. Dafür, dass sich damals alle in der für die Arbeitnehmer ungünstigen Auslegung einig waren, findet sich auch im Vortrag der Beklagten keine Grundlage.

32
f) Für die hier verstandene Bedeutung des Begriffs „Bruttoverdienst“ spricht auch der tarifliche Zusammenhang. Denn Sinn und Zweck von Zuschlägen ist es, Arbeit generell dann für den Arbeitgeber teurer zu machen, wenn diese für Arbeitnehmer besonders belastend ist. Insofern ist es gerechtfertigt, die einzelne Stunde entsprechend ihrer jeweiligen Vergütung zu verteuern und nicht nur mit einem geringeren, von den Tarifvertragsparteien festgelegten Stundensatz. Vor diesem Hintergrund ist auch kein Grund ersichtlich, weshalb die gewünschte Verteuerung lediglich für Mehr- oder Nachtarbeit, nicht jedoch in gleichem Maße für vollkontinuierliche Schichtarbeit gelten sollte.

33
g) Versteht man Bruttoverdienst als tatsächlich erzielten Bruttoverdienst und nicht lediglich als den tarifvertraglichen Mindestlohn, ist auch nicht davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit dieser Regelung in die Vertragsfreiheit eingreifen. Nach Sinn und Zweck der Zuschläge, die die Arbeit zu bestimmten Zeiten und in bestimmten Formen allgemein teurer und damit unattraktiver machen sollen, ist es irrelevant ob diese im Einzelfall bei der einen Firma höher ausfallen als bei einer anderen. Zuschläge müssen in diesem Sinn nicht zwingend anfallen, der Arbeitgeber kann im Einzelfall auch anders disponieren. Sein Gehaltsgefüge wird mit Bezug auf die tatsächlich gezahlte Vergütung daher durch die Regelung zur Höhe der Zuschläge ausgehend von einer prozentualen Verteuerung jedenfalls nicht geändert.

34
h) Mit der wie hier verstandenen Auslegung des Tarifvertrags ist die tarifvertragliche Bestimmung auch nicht deshalb unwirksam, weil die Gefahr drohte, dass ein bisher über- oder außertariflich gewährter Lohnbestandteil zum Tariflohn würde. Eine solche Effektivklausel verstieße dadurch gegen die Grundprinzipien des Tarifrechts, dass sie einzelvertraglich vereinbarte Lohnbestandteile der Verfügung der Arbeitsvertragsparteien entzöge. Eine solche Klausel liegt hier jedoch nicht vor. Die Regelung in § 5 VK – Arbeit ist auch nicht durch Auslegung als eine solche zu verstehen. Die generelle Unwirksamkeit einer Effektivklausel hat keinen Einfluss auf die Befugnis der Tarifvertragsparteien, mit tarifrechtlicher Wirkung festzulegen, dass bei der Berechnung von tariflichen Leistungen von dem effektiven Verdienst des Arbeitnehmers ausgegangen werden soll und nicht von dem tariflichen Mindestverdienst, BAG vom 16.06.2004 – 4 AZR 408/03, zit. nach juris.

35
3. Da der Zuschlag für vollkontinuierliche Arbeitsweise daher an die individuelle Vergütung des Arbeitnehmers und nicht an den tariflichen Mindestverdienst anknüpft, steht dem Kläger die Differenz der Schichtzulage für die Monate Januar bis März 2023 in im Übrigen rechnerisch unstreitiger Höhe zu.

36
Der Kläger hat seine Forderung auch innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht. Der Klage war daher vollumfänglich stattzugeben.

III.

37

Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO.

38
Die monatliche Vergütung ist gemäß § 91 MTV spätestens am 15. des folgenden Monats zur Auszahlung fällig. Da damit für die Leistung des Arbeitgebers „eine Zeit nach dem Kalender“ bestimmt ist, tritt im Falle der Nichtzahlung ohne weitere Voraussetzungen Verzug ein und die Geldforderung ist ab diesem Zeitpunkt zu verzinsen, §§ 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

39
Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ff. ZPO. Die Festsetzung folgt in ihrer Höhe der Klageforderung.

40
Die Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 2b ArbGG zuzulassen.