

4 Sa 332/12
9 Ca 2042/11
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 20.09.2012

Hömberg
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

G.

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretärin W.

gegen

Firma M. AG,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Syndikus K.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtliche Richterin Bauer sowie den ehrenamtlichen Richter Denzel auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 2012

für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 14. März 2012 - 9 Ca 2042/11 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**

- II. **Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers im Zusammenhang mit einer tarifvertraglichen Abstandsklausel.

Der - nach seinen Angaben in der mündlichen Verhandlung: am 00.00.0000 geborene - Kläger war auf der Grundlage des schriftlichen „Dienstvertrages“ vom 27.07.1989 (von Vertretern der Fa. M. AG als Rechtsvorgängerin der Beklagten unterzeichnetes und vom Kläger als Arbeitsvertrag zugrunde gelegtes Schreiben, Bl. 4 bis 10 d. A.) zunächst bei dieser und sodann bei der Beklagten als - unstreitig - außertariflicher Angestellter beschäftigt. Gemäß Schreiben der Beklagten vom 05.03.2008 (Bl. 11 d. A.) wurde seine individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 32 Stunden verringert. Im hier streitgegenständlichen Zeitraum 2011/Anfang 2012 erhielt der Kläger auf der Grundlage dieser Teilzeitbeschäftigung eine Vergütung von 0.000,-- € brutto/Monat.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie Anwendung. Im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23.06.2008 (auszugsweise: Bl. 12 bis 14 d. A.) ist hinsichtlich dessen Geltungsbereiches (§ 1) näher bestimmt:

„Der Tarifvertrag gilt:

...

3. Persönlich:

...

d) sonstige Arbeitnehmer, denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes monatliches Entgelt zugesagt worden ist, das den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 30,5 v.H. übersteigt, oder denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes Jahreseinkommen zugesagt worden ist, das den zwölfwachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 35 v.H. übersteigt.

...

Anmerkung zu § Ziff. 3 Abs. (II) b

„Garantiert“ ist das Monatsentgelt bzw. Jahreseinkommen dann, wenn auch hinsichtlich der Entgelthöhe ein Anspruch besteht, der nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung beseitigt werden kann. Erfolgs- bzw. ergebnisabhängige Zahlungen sind nur in der Höhe zu berücksichtigen, in der sie garantiert sind.

Zum Monatsentgelt bzw. Jahreseinkommen zählen insbesondere nicht geldwerte Vorteile und Aufwandsentschädigungen.

Der Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) bezieht sich auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1 Abs. (I). Bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird das nach der Formel gemäß § 15 Ziff. 1 Abs. (II) berechnete Monatsgrundentgelt zugrunde gelegt.“

(vgl. hier auszugsweise Bl: 12 bis Bl. 14 d. A.)

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger den, rechnerisch unstreitigen, Abstandsbeitrag zur, zeitanteiligen, höchsten Tarifvergütung für den Zeitraum vom 01.04.2011 bis 31.01.2012 mit der Begründung geltend, dass dieser Betrag, ausgehend vom arbeitsvertraglich vereinbarten und hier allein maßgeblichen Monatsentgelt, die fehlende Differenz zum um 30,5 % erhöhten Entgeltbetrag der höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe darstelle. Demgegenüber verweist die Beklagte im Wesentlichen darauf, dass bei der Anwendung der tarifrechtlichen Abstandsklausel auf das gesamte Jahreseinkommen des Klägers, inklusive der arbeitsvertraglich festgelegten fixen Jahressonderzahlung, des Urlaubsgeldes und einer freiwilligen Sonderzahlung, abzustellen sei - das sich hiernach ergebende Gesamt-Jahreseinkommen des Klägers damit mehr als 35 % über den höchsten Tarifentgelt, auch sein garantierter Monatsverdienst unter Be-

rücksichtigung/Umrechnung dieser Jahressonderzahlungen um mehr als 30,5 % über dem 12-fachen der höchsten Tarifvergütung lägen.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts Augsburg vom 14.03.2012, das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 19.03.2012 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses der Klage mit der Begründung stattgegeben hat, dass sich aus der Auslegung der einschlägigen Tarifvorschrift ergebe, dass dem Kläger arbeitsvertraglich allein ein monatliches Entgelt zugesagt worden sei, weshalb die Beklagte nicht, wie von ihr angenommen, zwischen einer monatlichen und einer jährlichen Entgeltbetrachtung wählen könne. Aus diesem Grund seien auch die zusätzlichen Sonderzahlungen nicht in die monatliche Vergütung mit einzuberechnen, was sich bereits daraus ergebe, dass bei beiden Alternativen in § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d MTV unterschiedliche Prozentzahlen hinsichtlich des dort geregelten Abstandsgebotes angegeben seien.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 11.04.2012, am 12.04.2012 zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung sie mit, am selben Tag wiederum zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom (Montag, den) 21.05.2012 ausgeführt hat, dass dem Kläger sowohl monatlich wiederkehrende Zahlungen als auch jährliche Einmalzahlungen arbeitsvertraglich zugesagt worden seien. Im Sinne der einschlägigen Tarifvorschrift sei das Wort „Jahreseinkommen“ als Oberbegriff der diversen Entgeltbestandteile anzusehen, weshalb es hier nicht um eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, sondern um die Aufsummierung verschiedener Einkommensbestandteile gehe, auf die der Mitarbeiter entweder in Form eines monatlichen Entgelts oder als Einmalzahlung Anspruch habe. Seit Änderung des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2008 ermögliche die tarifliche Regelung neben einer monatlichen auch eine jährliche Betrachtung, wobei keine Definition vorrangig gelten solle, sondern beide Alternativen nebeneinander stünden. Maßgeblich sei somit, welchen Geldbetrag der Kläger pro Monat und Jahr beanspruchen könne, weshalb zu prüfen sei, ob eine Überschreitung der tariflichen AT-Grenze entweder monatlich oder jährlich vorliege. Sei eine dieser AT-

Grenzen erfüllt, liege der AT-Status vor. Dies gebe keine Wahlmöglichkeit. Unter Einbeziehung der fixen Jahressonderzahlung von 50 % des vereinbarten Entgelts, des arbeitsvertraglichen Urlaubsgeldes in Höhe von 72,2 % des Bruttogehaltes und der freiwilligen monatlichen Sonderzahlung von 24,31 € (jeweils brutto) ergebe sich ein zugesagtes Jahreseinkommen des Klägers von 72.087,72 €, das über seinem um 35 % erhöhten, auf seine verringerte Wochenarbeitszeit umgerechneten, Jahreseinkommen liege. Unter anteiliger, auf den Monat umgerechneter, Berücksichtigung dieser Sonderzahlungen liege auch das Monatsentgelt des Klägers oberhalb der um 30,5 % erhöhten Monatsentgeltgrenze.

Die Beklagte beantragt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 14.03.2012, Az. 9 Ca 2042/11 wird abgeändert.

2. Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt zur Begründung seines Antrages auf Zurückweisung der Berufung unter Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichts vor, dass die Beklagte verkenne, dass nach erfolgter Zusage kein Wahlrecht zwischen beiden Varianten eines monatlich garantierten Entgelts oder eines garantierten Jahreseinkommen mehr bestehe. Die Art der individuellen Entgeltzusage entscheide darüber, welche Prozentgrenze eingehalten sein müsse. Ein Wahlrecht der Vertragsparteien zwischen beiden Varianten bestehe lediglich bei Begründung des Vertrages, nicht dagegen nach Belieben des Arbeitgebers noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Dem Kläger sei arbeitsvertraglich allein ein monatliches Entgelt garantiert worden. Die tarifliche Regelung mache insoweit auch einen deutlichen Unterschied hinsichtlich der prozentualen Höhe des Abstandsgebotes.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 21.05.2012, vom 24.07.2012 und vom 05.09.2012 sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen im Rahmen ihrer Parteianhörung in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 20.09.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und überzeugend begründet entschieden - worauf deshalb zunächst Bezug genommen wird (§ 69 Abs. 2 ArbGG) -, dass dem Kläger der, der Höhe nach unstreitige, Differenzbetrag von 000,00 € brutto/Monat im hier streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.04.2011 bis 31.01.2012 zusteht.

1. Die tarifliche Regelung zur Mindestabstandsklausel in § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23.06.2008 (im Folgenden: MTV) - der, wie nach dem Vorbringen der Parteien auch die weiteren tariflichen Regelungen der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie, unstreitig jedenfalls einzelvertraglich, wohl auch aufgrund beiderseitiger Tarifbindung (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG), auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet - kann einen subjektiven Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers - AT-Angestellten wie des Klägers - auf Einhaltung des dort definierten quantitativen finanziellen Mindestabstands zur höchsten Tarifvergütung begründen, obwohl dort lediglich Ausnahmen vom persönlichen Gel-

tungsbereich dieses Tarifvertrages geregelt sind. Da der Kläger unstreitig AT-Angestellter der Beklagten ist, hat sich diese arbeitsvertraglich zur fortgesetzten Einhaltung dieses Status und damit auch des tarifvertraglichen Mindestabstandsgebots verpflichtet (so BAG, U. v. 19.05.2009, 9 AZR 505/08, NZA 2010, S. 184 (LS), auch Juris - Rz. 18 - zum Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie 2002 als Vorgängerregelung; siehe dem vorausgehend auch LAG München, U. v. 24.04.2008, 3 Sa 964/07, Juris).

2. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung des eingeklagten Differenzbetrages von jeweils 000,00 € brutto/Monat im streitgegenständlichen zehnmonatigen Zeitraum vom 01.04.2011 bis 31.01.2012, somit insgesamt 0.000,00 € brutto nebst Verzugszinsen.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt - wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat - nach ständiger Rechtsprechung des BAG den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebende Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden, wobei im Zweifel die Tarifauslegung zu wählen ist, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. z. B. BAG, U. v. 19.09.2007, 4 AZR 670/06, AP Nr. 202 zu § 1 TVG Auslegung - Rz. 30 der Gründe, m. w. N. -).

b) Ausgehend von vorstehenden Grundsätzen gilt hier:

Die Regelung unter § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d MTV 2008 unterscheidet tatbestandlich alternativ danach, ob dem Arbeitnehmer entweder ein „garantiertes monatliches Entgelt“ oder ein „garantiertes Jahreseinkommen“ zugesagt worden ist, wobei nach der Anmerkung hierzu das „Monatsentgelt“ bzw. das „Jahreseinkommen“ dann als in diesem Sinn „garantiert“ anzusehen sind, wenn ein verbindlicher vertraglicher Anspruch hierauf (ohne

Berücksichtigung „geldwerter Vorteile“ und „Aufwandsentschädigungen“ also Auslagenersatz) besteht.

Entscheidend ist somit insoweit allein - alternativ -, ob Ausgangspunkt und Grundlage der einzelvertraglichen Vergütungsregelung des Arbeitnehmers ein (in diesem Sinn „garantiertes“) Monatsentgelt oder aber ein Jahresentgelt (Jahreseinkommen) ist.

Beide Vergütungssysteme sind im außer-(ebenso im über-)tariflichen Bereich verbreitet - neben dem üblichen „Monatsentgelt“ wird bei solchen Arbeitnehmern gerichtsbekannt häufig auch ein (festes, „garantiertes“) Jahresentgelt vereinbart, das dann gewöhnlich in 12/13 Raten mit in der Regel monatlicher Fälligkeit ausgezahlt wird. Die tarifvertragliche Regelung unterscheidet insoweit allein nach der formalen arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung - als (verbindliches, „garantiertes“) Monats- oder als Jahresgehalt im alternativen Sinn. Entweder ist das eine oder das andere vereinbart und deshalb Grundlage für das Mindestabstandsgebot zur höchsten Tarifvergütung.

Die Auffassung der Beklagten scheint dagegen darauf abzielen, dass bei der Feststellung der Erfüllung des Mindestabstandsgebots nach dieser Regelung, im kumulativen Sinn, sowohl eine „monatliche Betrachtungsweise“ als auch eine „Betrachtung des Jahresentgelts“ (Schriftsatz vom 05.05.2011 aE, Bl. 41 f/45 d. A.) anzuwenden sein sollen, also sowohl der monatliche Abstand als auch, gleichzeitig und zusätzlich, der Jahresvergütungsabstand gewahrt sein müssen. Dies würde im Umkehrschluss bedeuten, dass allein die Einhaltung einer dieser beiden Grenzen - Überschreitung entweder des verbindlich vereinbarten Monatsentgelts oder des hochgerechneten Jahresentgelts - zur Erfüllung des tariflichen Mindestabstandsgebots nicht genügt, der Arbeitgeber damit allerdings, wie das Arbeitsgericht argumentiert hat, letztlich und im Ergebnis ein Wahlrecht habe, ob er bei der Erfüllung der Voraussetzungen des Abstandsgebotes nach § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d auf das Monatsentgelt oder auf ein, auch hochgerechnetes, Jahreseinkommen abstellen wolle.

Gegen letztere Auffassung sprechen, mit dem Arbeitsgericht, jedoch bereits der Wortlaut und die immanente Systematik dieser Tarifregelung: Diese bezieht sich unmittelbar auf entweder das (feste) Monatsentgelt „oder“ aber auf das verbindlich vereinbarte Jahresentgelt (Jahreseinkommen), also die individuell bestehende Vergütungsvereinbarung. Hätten die Tarifvertragsparteien die Einhaltung beider Entgeltgrenzen als hierbei

relevant, den AT-Angestellten als solchen vergütungsrechtlich definierend, ansehen wollen, hätten sie semantisch konsequent statt des Begriffs „oder“ den Begriff „und“ (sowohl als auch) formulieren müssen.

Dass die Tarifvertragsparteien bei der Erfüllung des Abstandsgebots, im alternativen Sinn, nur entweder auf das verbindlich vereinbarte Monatsentgelt oder auf das alternativ vereinbarte Jahreseinkommen abstellen wollten, ergibt sich zur Überzeugung der Berufungskammer auch daraus, dass nach der Systematik beider (Vergütungs-)Alternativen dieser Tarifregelung der Abstand des individuellen Monatsentgelts zum höchsten Tarifentgelt lediglich 30,5 %, der Abstand des individuellen Jahreseinkommens zum zwölffachen höchsten Tarifentgelt dagegen 35 % betragen muss. Diese unterschiedliche Differenzdefinition - der höhere Abstand bei einem festen individuellen Jahreseinkommen - erklärt sich zwanglos daraus, dass dieses regelmäßig auch Sonderzahlungen - etwa Gratifikationen, Urlaubs-/Weihnachtsgelder, Prämien, ggf. Boni/ Tantiemen u. ä. - enthält, weshalb hier erst ein höherer quantitativer Abstand zum Tarifentgelt maßgeblich sein soll als beim festen „einfachen“ (Grund-)Monatsentgelt.

Des Weiteren legen übliche arbeitsvertragliche Vereinbarungen im außertariflichen Bereich gerichtsbekannt und wie bereits ausgeführt tatsächlich regelmäßig entweder ein Monatsentgelt oder, alternativ, ein fixes Jahresentgelt fest, empirisch selten beides.

Schließlich indiziert auch die von den Tarifvertragsparteien verwendete Terminologie des monatlichen „Entgelts“ gegenüber dem „Jahreseinkommen“, dass letzteres umfassender als lediglich das zwölffache monatliche Entgelt, sondern damit auch weitergehende Einkommenskomponenten beinhaltend sein soll.

c) Im vorliegenden Fall ist allein ein „garantiertes monatliches Entgelt“, eine feste Monatsvergütung, vereinbart, kein Jahreseinkommen in diesem tariflichen Sinn.

Der Kläger erhält nach § 3 („Vergütung“) des Arbeitsvertrages vom 27.07.1989 - als welchen beide Parteien dieses Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten an den Kläger ansehen - und dem Inhalt des Bestätigungsschreibens vom 05.03.2008 im Zusammenhang mit seiner Teilzeitreduzierung eindeutig allein ein „Bruttomonatsentgelt“

(von, im hier streitgegenständlichen Zeitraum, monatlich 5.430,-- € brutto). Weder in diesem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 27.07.1989 noch im Bestätigungsschreiben der Beklagten vom 05.03.2008 ist, zusätzlich oder auch nur subkutan oder inzident, von einem Jahresentgelt (Jahreseinkommen o. ä.) die Rede. Dass sich ein Jahreseinkommen naturgemäß aus der Addition aller Vergütungskomponenten - festes (Grund-)Monatsentgelt und sonstige Leistungen wie, hier, („fixe“ und „freiwillige“) Jahressonderzahlungen“, Urlaubsgeld - errechnen lässt, bedeutet nicht, dass damit ein solches auch von vornherein verbindlich so vereinbart gewesen wäre: Ungeachtet dessen, dass die Beklagte selbst die eine der angegebenen „Sonderzahlungen“ (00,00 € brutto/Monat) als „freiwillig“ bezeichnet, führt eine solche Addition/Ableitung nicht dazu, dass von einer im Sinn des tariflichen Abstandsgebotes des § 1 Ziff. 3 Abs. (II) b MTV 2008 maßgeblichen Zusage eines von vornherein „garantierten Jahreseinkommens“ auszugehen wäre. Bezugsgröße der individuellen arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung des Klägers ist hier lediglich ein festgelegtes Monatsentgelt, nicht - auch oder grundsätzlich - ein festes „Jahreseinkommen“ in diesem Sinn.

Nach dem nunmehrigen Tariftext ist dies auch der Unterschied zur Vorgängerregelung in § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie 2002. Hier hatte das Bundesarbeitsgericht in der von der Beklagten zitierten Entscheidung vom 19.05.2009 (aaO - Rzn. 30 f -) den dort tarifvertraglich noch verwendeten Begriff des „Gehalts auf außertariflicher Grundlage ...“ als nicht lediglich das monatliche Fixgehalt, sondern auch variable leistungs- und erfolgsabhängige Zahlungen – die im dortigen Fall in einer gesonderten Betriebsvereinbarung festgelegt waren – enthaltend ausgelegt und in diesem Zusammenhang argumentiert, dass diese Tarifregelung zum Mindestabstandsgebot dazu dienen sollte, den Mindestabstand bezogen auf das gesamte tatsächlich erzielte Jahreseinkommen zu sichern. In der nunmehrigen Tarifregelung im Manteltarifvertrag 2008 wird bei der Definition des tarifvertraglichen Abstandsgebots bei AT-Angestellten jedoch, erstmals und ausdrücklich, zwischen dem „garantierten monatlichen Entgelt“ und dem „garantierten Jahreseinkommen“ differenziert und beides mit unterschiedlichen Abstandsprozentsätzen fixiert. Dies schließt damit im Falle der Annahme der Festlegung eines „monatlichen Entgelts“ im nunmehrigen Sinn eine, fiktive, Umlegung von Sonderleistungen, die Bestandteil des „garantierten Jahreseinkommens“ sind, aus.

d) Bestandteile des hier somit maßgeblichen „garantierten monatlichen Entgelts“ des Klägers sind jedoch nicht seine weitergehenden vertraglichen Ansprüche auf jährliche Sonderzahlungen - „fixe Jahressonderzahlung“ von 0.000,-- € brutto (50 % eines Jahresgehalts), „freiwillige Sonderzahlung“ von (12 x 00,00 € brutto =) 000,00 € brutto und Urlaubsgeld von 0.000,-- € brutto (72,2 % des Bruttogehalts) - aufgrund der weitergehenden Regelungen in § 3 des Arbeitsvertrages vom 27.07.1985. Hierbei handelt es sich nicht um Bestandteile des laufenden Monatsentgelts, die - vergleichbar einem 13. Gehalt im engeren Sinne - allein die laufenden Arbeitsleistungen abgeltend sollen und in das arbeitsvertragliche Austauschverhältnis als Vergütungsbestandteil unmittelbar eingebunden und abschnittsweise verdient sind, jedoch nur einmal jährlich abgerechnet und ausgezahlt werden. Sowohl die Jahressonderzahlung von 50 % des vereinbarten Monatsgehalts (0.000,-- € brutto) als auch das Urlaubsgeld von 72,2 % (0.000,-- € brutto, aufgerundet) sind nach der arbeitsvertraglichen Regelung (§ 3 des Arbeitsvertrages vom 27.07.1989) jeweils mit einer Stichtagsklausel versehen, indem dort als Voraussetzung für diese Zahlungen in beiden Fällen der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen Fälligkeitstermin (Ende November bzw. Ende April des Jahres) festgelegt ist. Damit handelt es sich eigentlich um Gratifikationen, die auch die weitere Betriebs-treue belohnen sollen, somit nicht bereits pro rata temporis verdient werden. Dies schließt eine fiktive monatliche Umlegung dieser Sonderzahlungen aus.

e) Deshalb hat der Kläger Anspruch auf den monatlichen Abstands-Differenzbetrag von 30,5 % zum höchsten Tarifentgelt der Entgeltgruppe 12/Stufe B des ERA-TV, der - umgerechnet auf die verringerte individuelle Arbeitszeit des Klägers vom 32 Wochenstunden (sog. IRWAZ; Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d Abs. 4 und 5 MTV 2008) - im hier streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.04.2001 bis 31.01.2012 000,00 € brutto/Monat betrug, wie dies der Kläger der Höhe nach schlüssig und substantiiert dargelegt hat und was von der Beklagten nicht, auch nicht hilfsweise, bestritten ist (vielmehr von ihr in ihrer hypothetischen Parallelrechnung im Berufungsbegründungsschriftsatz - abgesehen von einer marginal unterschiedlichen wohl kaufmännischen Rundung „nach dem Komma“ - ebenso zugrunde gelegt ist).

f) Die Entscheidung zu den geltend gemachten Verzugszinsen ergibt sich aus § 288 Abs. 1 BGB, ausgehend von der Entgeltfälligkeit gemäß § 3 Satz 1 des Arbeitsvertrages vom 27.07.1989.

3. Damit ist die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

III.

Die Beklagte hat damit die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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

- 13 -

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift 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>

Burger

Bauer

Denzel