

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 138/18

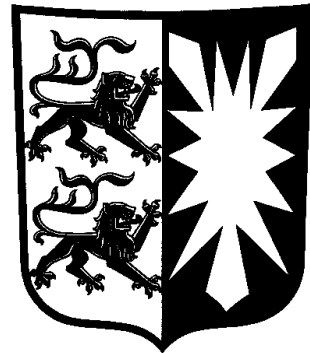
2 Ca 160 b/18 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.02.2019

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Berichtigt durch Beschluss vom 18.03.2019 (Bl. 323/324 d.A.)

Kiel, 19.03.2019

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden, die ehrenamtliche Richterinnen ... als Beisitzerinnen und die ehrenamtliche Richterinnen ... als Beisitzerinnen auf die mündliche Verhandlung vom 12.02.2019

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 16.05.2018 – 2 Ca 160 b/18 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Die Beklagte betreibt Arbeitnehmerüberlassung. Der Kläger ist ausweislich des vorgelegten Abschlusszeugnisses der staatlich anerkannten privaten Fachschule für Technik K. staatlich geprüfter Techniker der Fachrichtung Maschinentechnik. Er war bei der Beklagten vom 20.1.2016 bis zum 30.11.2017 auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Anlage K 1, Bl. 10 – 14 d.A.) als „Techniker Maschinentechnik für die Technische Dokumentation / Redaktion“ eingestellt.

Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

„§ 2 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer wird in die Entgeltgruppe E6 eingruppiert und erhält folgendes Brutto-Monatsentgelt:

Grundentgelt (35 Stunden, gemäß IGZ Tarifvertrag)	Euro	2.237,13
Grundentgelt (40 Stunden)	Euro	2.556,72
Sonstige Zulage	Euro	843,28
Monatliches Bruttoentgelt	Euro	
3.400,00		

Das monatliche Bruttoentgelt wurde in Anlehnung an den IGZ Vertrag berechnet und setzt sich aus einem Grundgehalt (40 Stunden) und einer sonstigen Zulage zusammen. Diese sonstige Zulage kann bei Tarifentgelterhöhungen einschließlich rückwirkender Tarifentgelterhöhungen sowie bei Umgruppierungen angerechnet werden. Die Sonstige Zulage ist ein fester Bestandteil des monatlichen Bruttoentgeltes.

...

§ 10

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle in seinem Besitz befindlichen Geräte, Werkzeuge und sonstige Gegenstände sowie Geschäftspapiere, Konstruktionszeichnungen und sonstige Unterlagen – ohne Zurückhaltung von Kopien – dem Arbeitgeber zurückzugeben, einschließlich Aufzeichnungen und Datenträgern u. ä..“

Infolge von Tariflohnerhöhungen, die die Beklagte auf die in § 2 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags gewährte „Sonstige Zulage“ anrechnete, änderte sich die Zusammensetzung der in § 2 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags genannten Vergütung mit Wirkung zum 01.03.2017 dahingehend, dass das Grundentgelt bei 40 Stunden € 2.681,42 brutto und die Sonstige Zulage € 718,58 brutto betrug.

Der Kläger wurde von der Beklagten ausschließlich beim Kunden T. eingesetzt. Für die Dauer des Einsatzes zahlte die Beklagte an den Kläger einen Zuschlag nach § 2 des Tarifvertrags über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) in der jeweils gültigen Fassung. Diesen rechnete sie auf die Sonstige Zulage an. Die Abrechnungen weisen insoweit etwa für Oktober 2017 aus: „Branchenzuschlag € 1.317,43“, „BZ Verrechnung ÜTZ: - € 718,58“ sowie „Monatsentgelt übertariflich: € 718,58“. Eine weitere von der Beklagten

an bei der T. eingesetzte Arbeitnehmer gewährte Zulage (6-Wochen-Zulage) erhielt der Kläger zunächst nicht.

Bei T. wurde der Kläger als Technischer Redakteur für die Erstellung Technischer Handbücher eingesetzt. Anforderungen an den Stelleninhaber waren u.a. ein Abschluss an der Fachhochschule oder als Techniker oder eine technische Ausbildung. Wegen der Einzelheiten hierzu wird auf die Überlassungsvereinbarung zwischen der Beklagten und T. (Anlage B 4, Bl. 138 f. d.A.) verwiesen.

Nachdem der Kläger seine Abrechnung moniert hatte, zahlte die Beklagte an den Kläger mit dem Oktoberentgelt einen Betrag in Höhe von € 3.787,13 brutto aus, den sie als „6-Wochen-Zulage gem. Schreiben“ bezeichnete. Im entsprechenden Schreiben vom 06.11.2017 (Anlage B 6, Bl. 146 d.A.) teilt die Beklagte dem Kläger mit, er erhalte für die Monate Januar bis September 2017 eine „Einmalzahlung“. Ferner erhielt der Kläger mit der Oktoberabrechnung eine weitere Zahlung in Höhe von € 491,29 brutto, die als 6-Wochen-Zulage 10/2017 bezeichnet worden war.

Mit Schreiben vom 15.11.2017 machte der Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten rückständige Lohnansprüche ab Juli 2017 geltend. Hierzu bezog er sich auf § 8 AÜG und eine aus seiner Sicht fehlerhafte Eingruppierung. Er führe bei T. Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 aus und müsse entsprechend vergütet werden. Entsprechend sei auch der Branchenzuschlag anzupassen. Wegen dieser Differenzen hat der Kläger am 01.02.2018 die vorliegende Klage erhoben. Er hat erstinstanzlich auch die Verrechnung der Einmalzahlung von € 3.787,13 auf seine Gehaltsansprüche für unzulässig gehalten. Die Beklagte hat erstinstanzlich dargelegt, welche Zahlungen sie aus welchem Grund an den Kläger erbracht habe und behauptet, dessen Lohnansprüche seien vollständig erfüllt. Der Kläger sei zutreffend eingruppiert.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf das angefochtene Urteil verwiesen. Gegen das am 20. Juni 2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 05.07.2018 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist zur Begründung bis zum 11.09.2018 am 08.09.2018 begründet.

Er trägt vor: Er begründe seinen Anspruch nunmehr nicht mehr mit dem Grundsatz der Gleichstellung („equal pay“) aus § 8 IV AÜG. Rechtsfehlerhaft habe das Arbeitsgericht aber übersehen, dass er „unstreitig“ in die Entgeltgruppe 9 des Entgelttarifvertrags der IGZ mit den DGB-Gewerkschaften vom 17.09.2013 (ERTV) eingruppiert sei. Die Tätigkeit als technischer Redakteur setze regelmäßig ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium voraus. Er habe an der Fachschule für Technik K. eine Abschlussprüfung in der Fachrichtung Maschinentechnik absolviert und erfülle damit die Anforderung „abgeschlossenes Fachhochschulstudium“ der EG 9 ERTV. Die sich aus der Differenz zwischen den Entgeltgruppen 6 und 9 ERTV einschließlich der Differenz beim Branchenzuschlag nach § 2 TV BZ ME ergebenden Beträge macht der Kläger mit seinen Anträgen zu 1 a - e) für die Monate Juli bis November 2017 geltend.

Jedenfalls habe das Arbeitsgericht aber übersehen, dass die Beklagte in den streitgegenständlichen Monaten die Sonstige Zulage in Höhe von jeweils € 718,58 brutto zu Unrecht bei der Abrechnung abgezogen habe. Diese Zulage dürfe die Beklagte nur mit Tarifentgelterhöhungen und bei Umgruppierungen verrechnen, nicht aber mit anderen Zahlungen. Die Ausschlussfristen für seine Ansprüche habe er gewahrt.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 16. Mai 2018 (Az. 2 Ca 160 b/18) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen

1. an den Kläger rückständigen Bruttolohn
 - a) für den Monat Juli 2017 i.H.v. 1.377,44 € zzgl. Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 22. August 2017,

- b) für den Monat August 2017 i.H.v. 1.247,02 € zzgl. Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 22. September 2017,
- c) für den Monat September 2017 i.H.v. 1.365,21 € zzgl. Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 24. Oktober 2017,
- d) für den Monat Oktober 2017 i.H.v. 1.468,56 € zzgl. Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 22. November 2017,
- e) für den Monat November 2017 i.H.v. 1.291,12 € zzgl. Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 22. Dezember 2017,

zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag und erläutert ihre Gehaltszahlungen. Es sei falsch, dass die Sonstige Zulage nicht verrechnet werden dürfe. Mit der 6-Wochen-Zulage werde der Verdienst des Klägers freiwillig auf 90 % der Vergütung eines Vergleichs-Arbeitnehmers bei T. aufgestockt. Dies erfolge aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung zwischen ihr und T..

Der Kläger sei auch zutreffend eingruppiert. Er sei Techniker und erfülle damit auch die Anforderungen an die Qualifikation für die Stelle, die er bei T. besetzt habe. Der Kläger verkenne den Unterschied zwischen einer Fachschule und einer Fachhochschule.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger stehen die im Berufungsverfahren noch geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zu.

A) Der Hauptantrag des Klägers ist unbegründet. Ihm stehen keine weiteren Zahlungsansprüche für die Monate Juli bis November 2017 zu. Dem entsprechend schuldet die Beklagte auch keine Zinsen auf diese Vergütungsdifferenzen.

Ein Differenzvergütungsanspruch des Klägers ergibt sich weder aus einer fehlerhaften Eingruppierung durch die Beklagte noch aus einer unzulässigen Verrechnung der übertariflichen Zulage des Klägers mit anderen Zahlungen.

I. Dem Kläger stehen keine Nachzahlungsansprüche wegen einer von ihm angenommenen fehlerhaften Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 ERTV zu.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der ERTV Anwendung. Das ergibt sich aus § 10 des Arbeitsvertrags des Klägers. Die dort genannte Verweisung erstreckt sich auf sämtliche Tarifverträge, die der IGZ e.V. für seine Mitglieder mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen hat. Zwar heißt es im Wortlaut des § 10 missverständlich es finde „der Tarifvertrag“ Anwendung. Aus der weiteren Formulierung, dies sei „insbesondere der Manteltarifvertrag“ wird deutlich, dass nicht nur ein Tarifvertrag in Bezug genommen werden sollte, sondern sämtliche Tarifverträge der Branche. Das folgt auch aus der Überschrift in § 10 des Arbeitsvertrags, in der es ausdrücklich „Tarifverträge“ und nicht „Tarifvertrag“ heißt. Letztlich zeigt auch § 2 des Arbeitsvertrags, dass der Kläger entsprechend dem ERTV eingruppiert und vergütet

werden sollte. § 2 sieht eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E6 „gemäß IGZ Tarifvertrag“ ausdrücklich vor. Die Anwendbarkeit des ERTV ist auch nicht weiter umstritten.

2. Die maßgeblichen Vorschriften für die Eingruppierung des Klägers lauten nach § 3 ERTV:

Entgeltgruppe 6:

Selbständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister oder Techniker erforderlich sind

...

Entgeltgruppe 9:

Selbständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.

Danach war der Kläger während der Zeit seiner Tätigkeit für T. zutreffend in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Der Kläger war bei T. in der Qualifikationsgruppe/Qualifikation: Meister und Techniker/technischer Redakteur für die Erstellung technischer Handbücher eingestellt. Anforderungen an den Stelleninhaber sind ein Hochschulabschluss oder ein Technikerabschluss oder alternativ eine technische Ausbildung. Der Kläger hat einen Abschluss als Staatlich geprüfter Techniker. Er erfüllt damit die Anforderungen an die Stellenbeschreibung von T.. Mit dem Technikerabschluss und entsprechenden Tätigkeiten ist der Kläger nach dem ERTV in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Soweit der Kläger wiederholt vorgetragen hat, sein Abschluss entspreche dem eines abgeschlossenen Fachhochschulstudiums, trifft dies nicht zu. An dieser Auffassung hat er im Berufungstermin auch ersichtlich selbst nicht festgehalten.

II. Dem Kläger stehen auch keine weiteren Vergütungsansprüche für die Monate Juli bis November 2017 zu, weil die Verrechnung des Branchenzuschlags mit der an ihn

gezahlten übertariflichen Zulage unzulässig war. Das Gegenteil ist richtig. Die Beklagte war zur Verrechnung des Branchenzuschlags berechtigt. Das folgt aus § 2 Abs. 6 Satz 2 TV BZ ME. Nach dieser Vorschrift ist der Branchenzuschlag auf gezahlte übertarifliche Leistungen anrechenbar.

1. Entgegen der Auffassung des Klägers enthält sein Arbeitsvertrag in § 2 Nr. 1 keine günstigere individualvertragliche Regelung, die nach § 10 des Arbeitsvertrags den tariflichen Regelungen vorgeht. § 2 Nr. 1 des Arbeitsvertrags sieht eine Anrechnung der übertariflichen Zulage auf Tarifentgelterhöhungen und Umgruppierungen vor. Zur Frage, ob anderweitig gewährte Leistungen auf die übertarifliche Zulage angerechnet werden dürfen, verhält sich § 2 des Arbeitsvertrags nicht. Insbesondere ist weder in § 2 noch an anderer Stelle ausgeschlossen, dass anderweitig gewährte Leistungen, wie etwa ein Zuschlag nach dem TV BZ ME nicht mit der übertariflichen Zulage verrechnet werden dürfen.

Tatsächlich hat die Beklagte vorliegend auch die übertarifliche Zulage des Klägers ungekürzt ausgezahlt. Verrechnet hat sie den Branchenzuschlag mit dieser Zahlung. Das ist nach § 2 Abs. 6 Satz 2 TV BZ ME zulässig. Dass die Beklagte entsprechend verfahren ist, ergibt sich aus den vorgelegten Lohn- und Gehaltsabrechnungen etwa für September oder Oktober 2017. Dort ist jeweils der Branchenzuschlag und die gleichzeitige Verrechnung des Branchenzuschlags mit der übertariflichen Zulage ausgewiesen. Die übertarifliche Zulage in Höhe von 718,58 € wird an den Kläger ungekürzt ausgezahlt.

2. Die arbeitsvertragliche Regelung zur Anrechnung der sonstigen Zulage auf Tarifentgelterhöhungen und Umgruppierungen, verbunden mit der Aussage die sonstige Zulage sei fester Bestandteil des monatlichen Bruttoentgelts, ist auch nicht dahingehend auszulegen, dass anderweitige Leistungen nicht um den Betrag der übertariflichen Zulage gekürzt werden dürfen. § 2 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags ist unter keinem Gesichtspunkt intransparent. Die Vereinbarung verhält sich gerade nicht zur Anrechnung anderweitig gewährter Leistungen. Der durchschnittliche Arbeitnehmer kann § 2 des Arbeitsvertrags entnehmen, dass sein monatliches Bruttoentgelt bestehend aus Grundentgelt und sonstiger Zulage 3.400,00 € beträgt und die sonstige Zulage

angerechnet werden kann, wenn das Tarifentgelt sich erhöht oder er umgruppiert wird. Genau das ist verabredet und genau das gilt auch. Über anderweitige Leistungen und ob diese sich tatsächlich entgelterhöhend auswirken, verhält sich die Vereinbarung nicht. Deswegen ist sie auch nicht intransparent.

3. Mit der von der Beklagten zusätzlich gezahlten „6-Wochen-Zulage“ hat die Verrechnung des Branchenzuschlags mit der übertariflichen Zulage nichts zu tun. Das war zwischen den Parteien im Berufungstermin zuletzt auch unstreitig.

B) Der Kläger trägt gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Berufung. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Vorliegend geht es um die Auslegung einer arbeitsvertraglichen Klausel. Eine grundsätzliche Bedeutung ist hierbei nicht zu erkennen.