

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 14. Februar 2017  
- 9 AZR 488/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:140217.U.9AZR488.16.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 19. November 2015  
- 23 Ca 178/15 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 25. Mai 2016  
- 3 Sa 79/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Urlaubs- und Weihnachtsgeld - Anrechnung auf ERA-Tarifentgelt

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer teilweisen Parallelsache

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 488/16  
3 Sa 79/15  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
14. Februar 2017

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Zimmermann sowie die ehrenamtliche Richterin Frank und den ehrenamtlichen Richter Neumann-Redlin für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. Mai 2016 - 3 Sa 79/15 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche für die Jahre 2014 und 2015. 1

Der Kläger trat am 1. März 2006 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten und ist seit Oktober 2010 Mitglied der IG Metall. Sein Arbeitsvertrag vom 8. Februar 2006 regelt auszugsweise: 2

#### **„§ 6 Urlaub**

Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Tagen, den er nach Abstimmung mit dem für ihn zuständigen Vorgesetzten nehmen wird. Als Urlaubsvergütung wird der Arbeitsverdienst sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld von 50 % des jeweiligen Entgeltes pro Urlaubstag im Monat Juni für den Jahresurlaub ausbezahlt.“

Mit Wirkung vom 1. Oktober 2010 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über, die an ihn in den Jahren 2011 bis 2013 jeweils ein Weihnachtsgeld iHv. 50 % des jeweiligen Bruttomonatsentgeltes zahlte; zuvor belief sich das Weihnachtsgeld auf 30 % des Bruttomonatsentgeltes. Darüber hinaus erhielt der Kläger ein zusätzliches Urlaubsgeld iHv. 50 % des jeweiligen Entgeltes pro Urlaubstag. 3

Am 4. Juli 2013 schlossen die R SE, die zu diesem Zeitpunkt noch unter R GmbH firmierende Beklagte und die P GmbH einerseits sowie die IG Metall andererseits einen Anerkennungstarifvertrag (ATV), in dem es ua. heißt: 4

**„§ 2  
Anerkennung der Tarifverträge**

- (1) Die in **Anlage 1** aufgeführten Tarifverträge für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, abgeschlossen zwischen der Industriegewerkschaft Metall und dem Verband NORDMETALL ... gelten während der Laufzeit des vorliegenden Tarifvertrages in der jeweils gültigen Fassung für die jeweils im persönlichen Geltungsbereich aufgeführten Beschäftigten der im Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrages genannten Unternehmen, soweit im Folgenden keine abweichende Regelung getroffen wird.
- (2) Der Wortlaut der in Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge lag den Parteien dieses Tarifvertrages vor.

...

**§ 3  
Abweichungen von den anerkannten Tarifverträgen**

...

- (5) §§ 6 bis 11 ERA finden - abweichend von der Anerkennung des ERA im Übrigen - keine Anwendung. Stattdessen gilt gemäß § 6 dieses Anerkennungstarifvertrages eine erfolgsabhängige Sonderzahlung.
- ...
- (9) Die Tarifvertragsparteien prüfen innerhalb der Erklärungsfrist die möglichst kostenneutrale Einführung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung und einer betrieblichen Sonderzahlung. Bis dahin finden § 10 Ziff. 10 MTV sowie § 2 TV BS keine Anwendung.

...

**§ 4  
Überführung auf das ERA-Entgeltsystem**

- (1) Die nachfolgenden Bestimmungen regeln den Einführungsprozess des Entgelttarifvertrages ERA in den einzelnen Gesellschaften. Bis dahin gelten jeweils die derzeit angewendeten Entgeltsysteme. ...
- (2) Der ERA-Einführungsprozess wird bei der R GmbH begonnen. Der Einführungsprozess erfolgt gemäß § 10 Einführungs-TV ERA. Die übrigen Bestimmungen des Einführungs-TV ERA finden keine Anwendung.

Als Einführungsstichtag für R GmbH wird der 01.04.2014 festgelegt.

...

...

- (5) Ist bei der Anwendung dieses Tarifvertrages und der hierdurch in Bezug genommenen Tarifverträge das neue Entgelt niedriger als das bisherige Entgelt, so besteht Anspruch auf eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem sich aus der Umstellung ergebenden Entgelt. Diese Ausgleichszulage kann in den ersten beiden Jahren mit 100 % künftiger Tarifierhöhungen und ab dem dritten Jahr mit 50 % künftiger Tarifierhöhungen angerechnet werden. Darüber hinaus kann die Ausgleichszulage bei Aufrücken in eine höhere Entgeltgruppe oder -stufe und/oder auf sonstige Leistungen (Einmalzahlungen) vollständig angerechnet werden.

...

## **ANLAGE 1**

A. ...

1. Manteltarifvertrag (MTV) für die Beschäftigten der Metallindustrie Hamburgs und Umgebung sowie Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern vom 03.07.2008

...

5. Gemeinsames Entgeltrahmenabkommen ERA vom 23. Mai 2003 in der Fassung vom 26.03.2008

...

7. Einführungstarifvertrag ERA vom 11. September 2003 inkl. Auslegungsregelung vom 6. September 2004 jeweils in der Fassung vom 26.03.2008

...“

Unter dem Datum 18. April 2014 unterzeichneten die Tarifvertragsparteien des ATV in einem „Zusatz zum Verhandlungsergebnis vom 14. März 2013“ eine „**Protokollnotiz zusätzliche Urlaubsvergütung / betriebliche Sonderzahlung**“. Diese lautet auszugsweise:

5

„Die Tarifvertragsparteien haben gem. § 3 Ziff. 9 Anerkennungstarifvertrag als Anlage zum Verhandlungsergebnis vom 14.03.2013 eine möglichst kostenneutrale Einführung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung und einer betrieblichen Sonderzahlung geprüft.

Das folgende Modell erachten die Tarifvertragsparteien als Möglichkeit, eine möglichst kostenneutrale Einführung umzusetzen. ...

...

## **2. Für alle Gesellschaften soll Folgendes gelten:**

...

- Soweit Mitarbeiter bereits Anspruch auf ein 13. Monatsentgelt bzw. Sonderzahlungen haben, erfolgt eine entsprechende Verrechnung. Ansprüche auf doppelte Leistungen sind ausgeschlossen.

...

Für den Fall der Nichtäußerung bzw. Ablehnung des Modells durch die IG Metall gilt die Einigung vom 14.03.2013 unverändert, nach der in allen Gesellschaften für die Laufzeit des Anerkennungstarifvertrages § 10 Ziff. 10.3 MTV sowie der Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen nicht anerkannt werden, mithin Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und betriebliche Sonderzahlungen allein aufgrund individualrechtlicher Basis entstehen können.“

Die IG Metall äußerte sich zu dem vorgeschlagenen Modell bis zum Ablauf der vereinbarten Erklärungsfrist am 25. April 2013 nicht. Die Tarifvertragsparteien des ATV trafen auch in der Folgezeit keine Regelung über ein zusätzliches Urlaubsgeld oder eine betriebliche Sonderzahlung.

6

Das Gemeinsame Entgeltrahmenabkommen (ERA) enthält ua. folgende Regelungen:

7

### **„§ 15**

#### **Besitzstandssicherung und Anrechnung übertariflicher Entgeltbestandteile**

1. Durch die Einführung der neuen Entgeltstruktur und der damit im Zusammenhang stehenden Verträge (Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge) darf für den einzelnen Beschäftigten keine finanzielle Schlechter-

stellung erfolgen.

2. Tritt durch die Anwendung dieses Tarifvertrages eine Erhöhung des Tarifentgelts einschließlich tariflicher Leistungskomponente ... gegenüber dem bisherigen Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente und Montagezuschlag gemäß § 3.3 BMTV ein, so können
  - a. von den Betrieben außer- und übertarifliche Vergütungsbestandteile jedweder Art und Rechtsgrundlage angerechnet werden; die Anrechnung gilt auch als Kompensation bei Anwendung von § 4 Ziff. 3, 2. Spiegelstrich ERA-Einführungstarifvertrag.
  - b. ...Für diejenigen Beschäftigten, die nicht zum Geltungsbereich der Gehaltstarifverträge gehörten, gilt dies entsprechend.
3. Ist bei der Anwendung dieses Tarifvertrages das neue Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente ... niedriger als das bisherige Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente und Montagezuschlag gemäß § 3.3 BMTV, so besteht Anspruch auf eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente und dem sich aus der Umstellung ergebenden Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente.

...“

Mit Schreiben vom 13. März 2014 informierte die Beklagte den Kläger über die ERA-Einführung zum 1. April 2014. Darin heißt es auszugsweise:

„... Im März 2014 beträgt Ihr Monatsgehalt 2.557,80 €.

Die Tarifparteien haben vereinbart, dass kein zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden soll.

Bisher erhielten Sie 1.764,00 € Urlaubsgeld und 3.042,90 € Weihnachtsgeld. Um Ihnen diese Bestandteile des Jahresentgelts abzusichern, wird Ihr bisheriges Jahresentgelt in Höhe von 33.736,50 € in 12 gleiche Monatsentgelte umgerechnet. Dies ergibt ein Monatsentgelt von 2.811,38 €.

...

8

Ab 01.04.2014 setzt sich Ihr Monatsentgelt gemäß dem Eingruppierungsvorschlag der Geschäftsführung wie folgt zusammen:

**Tarifgruppe 06 H**

Tarifgrundentgelt € 3.085,00

**Gesamtentgelt brutto € 3.085,00**

bei 174 Stunden/Monat“

Mit der Abrechnung für den Monat April 2014 zahlte die Beklagte an den Kläger neben dem neuen Monatsentgelt ein anteiliges Urlaubsgeld iHv. 441,22 Euro brutto und ein anteiliges Weihnachtsgeld iHv. 319,73 Euro brutto für die Monate Januar bis März 2014. Rückwirkend zum 1. April 2014 wurde seine Eingruppierung korrigiert und sein monatliches Bruttoentgelt auf 3.435,00 Euro festgelegt. 9

Mit seiner Klage hat der Kläger die Zahlung von (restlichem) Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 2014 und 2015 verlangt. Dazu hat er die Auffassung vertreten, dass diese zusätzlichen Leistungen nicht gemäß § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA auf die tariflichen ERA-Monatsentgelte angerechnet werden dürften. Die Bestimmung des § 4 Abs. 5 ATV regle abschließend die Rechtsfolgen einer Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Entgelt und verdränge damit § 15 ERA vollständig. Aber auch bei einer Anwendung des § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA sei eine Anrechnung unzulässig. Durch die Einführung des ERA-Tarifentgelts habe nur das bisherige Monatsentgelt durch das neue tarifliche Entgelt ersetzt werden dürfen. Ein Günstigkeitsvergleich zwischen dem ERA-Monatsentgelt und dem bisherigen Entgelt einschließlich des Urlaubs- und Weihnachtsgelds sei mangels eines inneren Zusammenhangs ausgeschlossen. 10

Der Kläger hat beantragt, 11

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2014 eine Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) iHv. 1.542,50 Euro brutto abzüglich gezahlter 319,73 Euro brutto, somit 1.222,77 Euro brutto zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2014 zusätzliches Urlaubsgeld iHv. 2.127,60 Euro brutto abzüglich gezahlter 441,22 Euro brutto, somit 1.686,38 Euro brutto zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2015 ein zusätzliches Urlaubsgeld iHv. 2.127,60 Euro brutto zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2015 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2015 eine Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) iHv. 1.717,50 Euro brutto zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, etwaige Ansprüche des Klägers auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus den Jahren 2014 und 2015 seien durch die nach § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA zulässige Anrechnung auf das höhere ERA-Tarifentgelt erfüllt worden. 12

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 13

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger kann für die Jahre 2014 und 2015 nicht die Zahlung von (weiterem) Urlaubs- und Weihnachtsgeld verlangen. Dabei kann zu seinen Gunsten davon ausgegangen werden, dass die von ihm verfolgten Ansprüche dem Grunde und der Höhe nach entstanden sind. Die Beklagte hat sie durch Anrechnung auf das seit dem 1. April 2014 gezahlte ERA-Tarifentgelt gemäß § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA iVm. § 2 Abs. 1 ATV und der hierzu vereinbarten Anlage 1 erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). 14

- I. Der kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbare ATV ordnet die Geltung der in seiner Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge (ua. das ERA) an und modifiziert diese zugleich. Nach § 2 Abs. 1 ATV gelten die in der Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge ua. bei der Beklagten, soweit der ATV keine abweichenden Regelungen trifft. Die in der Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge finden somit nicht mit ihrem originären, sondern mit dem durch den ATV verliehenen Inhalt Anwendung. Bei der Auslegung des ATV und der in dessen Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge, insbesondere des ERA, ist eine sich aus dem Zusammenwirken der Regelungen ergebende Gesamtbetrachtung vorzunehmen. 15
- II. Danach ist § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA von der tariflichen Bezugnahme in § 2 Abs. 1 ATV erfasst und damit Bestandteil des bei der Beklagten zur Anwendung kommenden Tarifwerks. 16
1. Hierfür sprechen bereits Wortlaut und Systematik des Tarifvertrags. § 2 Abs. 1 ATV legt ein Regel-Ausnahme-Verhältnis fest. Die in der Anlage zum ATV aufgeführten Tarifverträge sollen nach § 2 Abs. 1 ATV gelten, soweit im ATV keine abweichenden Regelungen getroffen worden sind. Somit ist § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA nur dann nicht von der tariflichen Bezugnahme in § 2 Abs. 1 ATV erfasst, wenn dessen Anwendung im ATV ausgeschlossen worden ist. 17
- a) Eine darauf abzielende ausdrückliche Regelung enthält der ATV nicht. Die in § 3 Abs. 1 bis Abs. 6 ATV geregelten Abweichungen und Ausnahmen von dem ERA beziehen sich nicht auf § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA. 18
- b) Entgegen der Auffassung des Klägers verdrängt § 4 Abs. 5 ATV nicht die Regelung in § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA. Die Tarifnorm regelt eine Besitzstandssicherung, wenn das Tarifentgelt im Anwendungsbereich des ERA niedriger als das bisherige Entgelt ist. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen und dem sich aus der Umstellung ergebenden Entgelt. § 4 Abs. 5 ATV verdrängt Regelungen des ERA nur insoweit, als der identische Regelungsgegenstand betroffen ist. Nur 19

„insoweit“ liegt eine abweichende Regelung iSv. § 2 Abs. 1 ATV vor. § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA gewährt keine Besitzstandssicherung bei Unterschreitung des bisherigen Entgelts, sondern enthält eine Anrechnungsbestimmung bei einer durch die Anwendung des ERA eingetretenen Vergütungserhöhung.

c) Der Auslegung steht auch nicht entgegen, dass die Anrechnung nach § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA „auch als Kompensation bei Anwendung von § 4 Ziff. 3, 2. Spiegelstrich ERA-Einführungstarifvertrag“ gilt. Diese Verweisung gestattet nicht den Rückschluss, dass eine Anrechnung nach § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA ausgeschlossen ist, weil „§ 4 Ziff. 3, 2. Spiegelstrich ERA-Einführungstarifvertrag“ gemäß § 4 Abs. 2 Satz 3 ATV bei der Beklagten nicht anwendbar ist. Die Verwendung des Worts „auch“ macht deutlich, dass die Tarifvertragsparteien mit der Anrechnungsmöglichkeit weitere Zwecke verfolgten. 20

d) Auch die Protokollnotiz vom 18. April 2014 schließt die Anwendbarkeit des § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA nicht aus. Die in deren Ziff. 2 vereinbarte Einführung eines Urlaubsgelds nach Maßgabe des § 10 Ziff. 10.3 des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten der Metallindustrie Hamburgs und Umgebung sowie Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern sowie einer Sonderzahlung nach § 2 des Tarifvertrags über betriebliche Sonderzahlungen kam mangels Zustimmung der Gewerkschaft IG Metall nicht zustande. Der in § 3 Abs. 9 ATV zunächst nur als vorübergehend geregelte Ausschluss eines zusätzlichen Urlaubsgelds und einer betrieblichen Sonderzahlung wurde im letzten Absatz der Protokollnotiz vom 18. April 2014 dauerhaft festgeschrieben. Punkt 2 der Aufzählung in Ziff. 2 der Protokollnotiz führt nicht zu der Auslegung, dass § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA von der tariflichen Bezugnahme in § 2 Abs. 1 ATV nicht erfasst ist. Die Bestimmung unterstellt zwar, dass Mitarbeiter „Anspruch auf ein 13. Monatsentgelt bzw. Sonderzahlungen“ haben, der mit dem Anspruch auf die in Aussicht genommene tarifliche Sonderzahlung verrechnet werden sollte. Die Bestimmung sah mithin lediglich eine gegenüber § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA spezielle Anrechnungsregelung vor. Da sie jedoch mangels Zustimmung der Gewerkschaft IG Metall nicht geltendes Tarifrecht geworden ist, vermag sie § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA nicht (ganz oder teilweise) zu verdrängen. 21

2. Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Sinn und Zweck des ATV iVm. dem ERA. Die Tarifvertragsparteien haben eine möglichst kostenneutrale Einführung des ERA-Systems beabsichtigt. Dies zeigen § 3 Abs. 9 und § 4 Abs. 5 ATV. In § 3 Abs. 9 ATV haben sich die Tarifvertragsparteien dazu verpflichtet, innerhalb einer Erklärungsfrist die möglichst kostenneutrale Einführung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung und einer betrieblichen Sonderzahlung zu prüfen. Das Ziel einer möglichst kostenneutralen ERA-Einführung kommt auch in § 4 Abs. 5 ATV zum Ausdruck, dem zufolge eine Ausgleichszulage zu zahlen ist, wenn das neue Entgelt niedriger als das bisherige Entgelt ist, wobei diese Ausgleichszulage wiederum auf künftige Tarifierhöhungen, das Aufücken in eine höhere Entgeltgruppe oder -stufe und/oder auf sonstige Leistungen (Einmalzahlungen) angerechnet werden kann. Nach dem Regelungswillen der Tarifvertragsparteien ist somit die Anrechnung einer Einmalzahlung auf die Ausgleichszulage ein Gestaltungsmittel zur Erzielung der beabsichtigten Kostenneutralität. Es widerspräche dieser Intention, wenn die Anrechnungsvorschrift des § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA unanwendbar wäre und bestehende Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld in jedem Fall vollumfänglich neben der neuen tariflichen Vergütung erhalten blieben.

22

III. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA für eine Anrechnung außer- und übertariflicher Vergütungsbestandteile jedweder Art und Rechtsgrundlage sind erfüllt. Die Anrechnungsmöglichkeit besteht, wenn „durch die Anwendung dieses Tarifvertrages eine Erhöhung des Tarifentgelts ... gegenüber dem bisherigen Tarifentgelt“ eingetreten ist. Dies gilt entsprechend für diejenigen Beschäftigten, die nicht zum Geltungsbereich der Gehaltstarifverträge gehörten. Im Anwendungsbereich des ATV ist für den nach § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA vorzunehmenden Vergleich nicht auf das bisherige Tarifentgelt, sondern auf die bisherige Bruttomonatsvergütung abzustellen. Dies sieht zum einen § 15 Ziff. 2 aE ERA ausdrücklich für diejenigen Beschäftigten vor, die nicht zum Geltungsbereich der Gehaltstarifverträge gehörten. Für diese Beschäftigten gilt die Anrechnungsbestimmung „entsprechend“. Weiterhin gilt das ERA im Arbeitsverhältnis der Parteien nicht kraft beiderseitiger Mitgliedschaft bei den tarifvertragsschließenden Parteien, sondern durch die tarifliche

23

Bezugnahme im ATV. Diese Besonderheit ist bei der Auslegung des § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA zu berücksichtigen. Da mangels Tarifgebundenheit der Beklagten ein bisheriges „Tarifentgelt“ bei dieser nicht existierte, ist in der durch den ATV vermittelten Anwendung des § 15 Ziff. 2 ERA darauf abzustellen, ob durch die Anwendung des ATV iVm. dem ERA eine Erhöhung des Tarifentgelts gegenüber dem bisherigen Entgelt, das die Beklagte nach Maßgabe der bis dahin geltenden Vergütungsordnung gezahlt hat, eingetreten ist. Dies ist der Fall. Das bisherige monatliche Entgelt des Klägers betrug 2.557,80 Euro brutto. Demgegenüber belief sich sein monatliches Tarifentgelt ab dem 1. April 2014 zunächst auf 3.085,00 Euro brutto und ist im Oktober 2015 durch die rückwirkende Berichtigung der Eingruppierung auf 3.435,00 Euro brutto erhöht worden.

IV. Die Anrechnungsmöglichkeit des § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA erfasst „außer- und übertarifliche Vergütungsbestandteile jedweder Art und Rechtsgrundlage“ und damit die geltend gemachten Ansprüche des Klägers auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die im Verhältnis zum ERA „außertarifliche“, weil zusätzliche Entgeltbestandteile darstellen. 24

V. Eine einzelvertragliche Zusage, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht angerechnet werden dürfen (*vgl. hierzu BAG 27. August 2008 - 5 AZR 820/07 - Rn. 12, BAGE 127, 319; 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - Rn. 17, BAGE 118, 211; 1. März 2006 - 5 AZR 540/05 - Rn. 13*), liegt nicht vor. Es ist weder festgestellt noch vom Kläger vorgetragen, dass ihm das Urlaubs- und Weihnachtsgeld als anrechnungsfeste, selbstständige Vergütungsbestandteile neben dem jeweiligen monatlichen Entgelt zugesagt worden sind. 25

VI. Ein Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG liegt nicht vor. 26

1. Für das Verhältnis von tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Regelungen gilt die gesetzliche Kollisionsregel des § 4 Abs. 3 TVG. Hiernach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifnormen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifver- 27

trag enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 27, BAGE 151, 221*). Zu vergleichen sind nur Regelungen, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen (*sog. Sachgruppenvergleich; vgl. BAG 21. April 2010 - 4 AZR 768/08 - Rn. 39, BAGE 134, 130*). Dies gilt unabhängig davon, ob die Parteien des Arbeitsvertrags die vertraglichen Regelungen vor oder nach Inkrafttreten des Tarifvertrags vereinbart haben (*BAG 12. Oktober 2010 - 9 AZR 522/09 - Rn. 19 mwN*).

2. Eine solche Kollision liegt hier nicht vor. Einzelvertragliche Ansprüche auf Zahlung eines Urlaubs- und Weihnachtsgelds werden durch die Einführung des Tarifentgelts nach dem ERA nicht berührt. Der Tarifvertrag greift nicht in diese Ansprüche ein; er regelt in § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA nur deren Anrechnung auf die - erhöhte - tarifliche Vergütung. Damit wird nicht ein einzelvertraglicher Anspruch beseitigt, sondern ein tarifvertraglicher Anspruch von vornherein nur bedingt durch die Kürzung um bestimmte einzelvertragliche Zahlungen eingeräumt, wobei die Anrechnung als Kann-Vorschrift ausgestaltet ist. Eine solche Regelung ist zulässig. Die Tarifvertragsparteien haben damit ihren Regelungsspielraum nicht überschritten. Sie haben nicht die Beseitigung individualrechtlicher Ansprüche vorgesehen, sondern die Einführung einer tariflichen Zahlung unter Anrechnung dieser Leistungen geregelt (*vgl. hierzu BAG 3. März 1993 - 10 AZR 42/92 - zu II 2 der Gründe; 19. Juli 1983 - 3 AZR 250/81 - zu I 2 der Gründe, BAGE 43, 188*).

VII. Die Beklagte hat durch die Zahlung des infolge der ERA-Einführung erhöhten Entgelts und dessen Anrechnung nach § 15 Ziff. 2 Buchst. a ERA iVm. § 2 Abs. 1 ATV und der Anlage 1 die geltend gemachten Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 2014 und 2015 erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB).

1. Für das Jahr 2014 macht der Kläger restliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld iHv. insgesamt 2.909,15 Euro brutto (1.686,38 Euro brutto restliches Urlaubsgeld, 1.222,77 Euro brutto restliches Weihnachtsgeld) geltend. Dem steht - bereits unabhängig von der rückwirkenden Höhergruppierung - eine

durch die ERA-Einführung im Jahr 2014 eingetretene Entgelterhöhung von insgesamt 4.744,80 Euro brutto (9 Monate x 527,20 Euro brutto/Monat) gegenüber.

2. Auch das für das Jahr 2015 gezahlte höhere Entgelt iHv. insgesamt 7.376,40 Euro brutto (ohne die rückwirkende Höhergruppierung) übersteigt das geltend gemachte Urlaubs- und Weihnachtsgeld von insgesamt 3.845,19 Euro brutto (2.127,69 Euro brutto Urlaubsgeld, 1.717,50 Euro brutto Weihnachtsgeld). 31

VIII. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 32

Brühler

Krasshöfer

Zimmermann

Frank

Neumann-Redlin