

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 17. Oktober 2023
- 9 AZR 38/23 -
ECLI:DE:BAG:2023:171023.U.9AZR38.23.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 21. Dezember 2021
- 5 Ca 3739/21 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 15. November 2022
- 4 Sa 72/22 -

Entscheidungsstichworte:

Arbeitnehmerähnliche Person - Tariflicher Ausgleich wegen Minderung der
Gesamtvergütung

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 38/23

4 Sa 72/22

Landesarbeitsgericht

Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Oktober 2023

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. Oktober 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Faltyn und Hampel für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 15. November 2022 - 4 Sa 72/22 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten einen tarifvertraglichen Ausgleich wegen der Minderung seiner Gesamtvergütung im Jahr 2020. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, einer Rundfunkanstalt des öffentlichen Rechts, seit dem 1. Januar 1987 als freier Mitarbeiter beschäftigt und bezieht von dieser mehr als die Hälfte seines Gesamtentgelts. Auf das Rechtsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung ua. der Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk vom 18. Juni 1978 idF vom 18. Juni 1982 (TVaäP) und der Urlaubstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk vom 9. Juni 1978 idF vom 12. August 2013 (UTV) Anwendung. Der TVaäP enthält ua. folgende Regelungen: 2

„1. Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz

1.1.1 für die zwischen ihnen und dem DLF durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse,

...

1.2 Er regelt mit seinen Durchführungs-Tarifverträgen Mindestbedingungen, die für diese Mitarbeiter wegen ihrer Dauerrechtsbeziehung zum DLF unter den Voraussetzungen der nachstehenden Abschnitte 2 und 3 gelten.

...

2. Wirtschaftliche Abhängigkeit

Die wirtschaftliche Abhängigkeit des Mitarbeiters ist gegeben, wenn er ... beim DLF ... mehr als die Hälfte seiner erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto und ohne gesonderte Unkostenerstattung) in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung ei-

nes Anspruchs aus diesem Tarifvertrag ... bezogen hat. ...

3. Soziale Schutzbedürftigkeit

- 3.1 Die soziale Schutzbedürftigkeit des Mitarbeiters ist gegeben, wenn er in dem Erwerbszeitraum von sechs Monaten gemäß Abschnitt 2 mindestens an 42 Tagen (einschließlich Urlaubs- und Krankheits-tage) für den DLF ... aufgrund vertraglicher Ver-pflichtung tätig war.

...

5. Beginn und Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit

...

5.2.1 ...

Die Mitteilungsfrist beträgt einen Monat. Für weitere unmittelbar anschließende Beschäftigungsjahre be-trägt die Frist

...

12 Monate nach 10 Beschäftigungsjahren

...

Eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit liegt dann vor, wenn hierdurch die Gesamtvergütung beim DLF in einem Beschäftigungsjahr um mehr als 25 % gemindert wird. Bei Mitarbeitern, die mehr als die Hälfte ihres Gesamtentgelts allein vom DLF be-ziehen, liegt eine wesentliche Einschränkung der Tä-tigkeit bereits dann vor, wenn die Gesamtvergütung beim DLF gegenüber dem vorausgehenden Be-schäftigungsjahr um mehr als 10 % gemindert wird. Dies wird am Ende eines Beschäftigungsjahres fest-gestellt. Hierzu ist ein Antrag des Mitarbeiters erfor-derlich, sofern nicht der DLF die Einschränkung mit-geteilt hat. Die Gesamtvergütung des Vorjahres be-rechnet sich aus den erzielten Honoraren zuzüglich einer inzwischen erfolgten tariflichen Honorarerhö-hung.

...

- 5.4 Wird gemäß Abschnitt 5.2.1, dritter Absatz, eine Min-derung der Gesamtvergütung festgestellt, erhält der Mitarbeiter für die Dauer der im zweiten Absatz ge-nannten Fristen einen anteiligen Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen der Gesamtvergütung des letzten Beschäftigungsjahres und der um 25 % bzw. 10 % verminderten Gesamtvergütung beim DLF im

vorletzten Beschäftigungsjahr. Die Gesamtvergütung des vorletzten Beschäftigungsjahres berechnet sich aus den erzielten Honoraren zuzüglich einer im letzten Beschäftigungsjahr erfolgten tariflichen Honorarerhöhung.“

Der UTV sieht ua. folgende Regelungen vor:

3

„1. Urlaubsanspruch

- 1.1 Die unter Abschnitt 1 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk fallenden Mitarbeiter des Deutschlandfunks ... haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, wenn sie die Voraussetzungen der Abschnitte 2 und 3 des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche Personen des Deutschlandfunks allein beim Deutschlandfunk erfüllen.

...

3. Urlaubsvergütung

- 3.1 Der Mitarbeiter erhält vom Deutschlandfunk unverzüglich nach Antragsbewilligung eine Urlaubsvergütung für die Urlaubstage, die ihm nach Abschnitt 2.1 dieses Tarifvertrags zustehen. ...“

Im Jahr 2019 nahm der Kläger an einer einwöchigen Fortbildungsveranstaltung nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung Nordrhein-Westfalen vom 6. November 1984 (AWbG NRW) teil und bezog für diese Zeit Arbeitsentgelt iHv. 1.044,50 Euro.

4

Auf seinen Antrag vom 3. März 2021 zahlte die Beklagte dem Kläger nach Abschnitt 5.4 Satz 1 TVaäP einen Ausgleich für die Verringerung seiner Vergütung im Jahr 2020 iHv. 2.078,70 Euro brutto. Diesen Betrag berechnete sie auf Grundlage einer im Jahr 2019 vom Kläger erzielten Gesamtvergütung iHv. 56.384,92 Euro (53.956,86 Euro zuzüglich einer tariflichen Honorarerhöhung iHv. 2.428,06 Euro). In diesen Betrag rechnete sie das Arbeitsentgelt für die Fortbildungsveranstaltung nicht ein. Für das Jahr 2020 setzte die Beklagte eine Gesamtvergütung iHv. 48.667,73 Euro an.

5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei der Berechnung des geschuldeten Ausgleichs sei das für die Fortbildungsveranstaltung gezahlte Arbeitsentgelt als „Honorar“ iSd. Abschnitt 5.2.1 und 5.4 TVaäP zu berücksichtigen. 6

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 982,35 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 1. April 2021 an ihn zu zahlen. 7

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Klage ist zulässig und begründet. 10

I. Die Beklagte ist gemäß Abschnitt 5.4 Satz 1 TVaäP verpflichtet, an den Kläger 982,35 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen. Das Arbeitsentgelt, das die Beklagte nach § 7 Satz 1 AWbG NRW an den Kläger für die Zeit der Fortbildungsveranstaltung im Jahr 2019 gezahlt hat, ist Teil der „Gesamtvergütung“ iSd. Abschnitt 5.4 Satz 2 TVaäP. Es ist deshalb bei der Berechnung des Ausgleichsbetrags gemäß Abschnitt 5.4 Satz 1 TVaäP zu berücksichtigen. 11

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Voraussetzungen, an die Abschnitt 5.4 Satz 1 TVaäP den Anspruch eines Mitarbeiters auf Zahlung eines Ausgleichsbetrags knüpft, im Streitfall vorliegen. 12

- a) Wird auf Antrag eines Mitarbeiters, der zehn Jahre für die Beklagte tätig war, eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit festgestellt (*Abschnitt 5.2.1 Absatz 3 Satz 3 TVaäP*), erhält er gemäß Abschnitt 5.4 Satz 1 TVaäP für die Dauer eines Jahres (*Abschnitt 5.2.1 Absatz 2 Satz 1 TVaäP*) einen anteiligen Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen der Gesamtvergütung des letzten Beschäftigungsjahrs und der um 10 vH verminderten Gesamtvergütung im vorletzten Beschäftigungsjahr, wenn er mehr als die Hälfte seines Gesamtentgelts allein von der Beklagten bezieht (*Abschnitt 5.2.1 Absatz 3 Satz 2 TVaäP*). Die Gesamtvergütung des vorletzten Beschäftigungsjahrs berechnet sich gemäß Abschnitt 5.4 Satz 2 TVaäP aus den erzielten Honoraren zuzüglich einer im letzten Beschäftigungsjahr erfolgten tariflichen Honorarerhöhung. Anspruchsberechtigt sind arbeitnehmerähnliche Personen iSv. Abschnitt 1 TVaäP, die nach Abschnitt 2 Satz 1 TVaäP wirtschaftlich abhängig und nach Abschnitt 3.1 TVaäP sozial schutzbedürftig sind. Die wirtschaftliche Abhängigkeit eines Mitarbeiters ist gegeben, wenn er bei der Beklagten mehr als die Hälfte seiner erwerbsmäßigen Gesamtentgelte in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung eines tariflichen Anspruchs bezogen hat. Sozial schutzbedürftig ist ein Mitarbeiter, wenn er in dem Erwerbszeitraum von sechs Monaten gemäß Abschnitt 2 TVaäP mindestens an 42 Tagen (einschließlich Urlaubs- und Krankheitstage) für die Beklagte aufgrund vertraglicher Verpflichtung tätig war. 13
- b) Nach diesen Bestimmungen hat der Kläger dem Grunde nach Anspruch auf die Zahlung eines Ausgleichs für die Minderung seiner Gesamtvergütung. 14
- aa) Der Kläger, der seit dem 1. Januar 1987 als freier Mitarbeiter für die Beklagte tätig ist und von ihr mehr als die Hälfte seines erwerbsmäßigen Gesamtentgelts erhält, fällt als arbeitnehmerähnliche Person iSd. § 12a TVG in den persönlichen Geltungsbereich des TVaäP (*Abschnitt 1 TVaäP*). 15
- bb) Im Jahr 2020 lag eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit des Klägers vor. Die Gesamtvergütung, die der Kläger im Jahr 2020 von der Beklagten bezog, lag - unabhängig davon, ob das Entgelt für die Dauer der Weiterbildung zu den Honoraren iSd. Abschnitts 5.2.1 Absatz 3 Satz 5 TVaäP zählt - um mehr als 10 vH unter der Gesamtvergütung des Jahres 2019. Ohne Berücksichtigung 16

dieses Betrags belief sich die Bruttogesamtvergütung im Jahr 2019 auf 56.384,92 Euro. Im Folgejahr lag die Vergütung bei lediglich insgesamt 48.667,73 Euro brutto.

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der gegen die Beklagte gerichtete Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für den Zeitraum, in dem der Kläger im Jahr 2019 an der Weiterbildungsmaßnahme teilnahm, ergebe sich aus § 7 Satz 1 AWbG NRW iVm. § 2 EFZG, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. § 7 Satz 1 AWbG NRW enthält eine dynamische Verweisung auf das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (*BGBI. I S. 479*) idF des Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltsstruktur vom 18. Dezember 1975 (*BGBI. I S. 3091; im Folgenden FeiertLohnzG*). Dieses Gesetz ist durch das Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall vom 28. Mai 1994 (*BGBI. I S. 1065; EFZG*) mit Wirkung zum 1. Juni 1994 abgelöst worden (*Einzelheiten bei Schmitt EFZG 9. Aufl. Einleitung Rn. 9*).

a) Die Arbeitnehmerweiterbildung wird in Nordrhein-Westfalen gemäß § 1 Abs. 1 AWbG NRW durch Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung in anerkannten Bildungsveranstaltungen bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts realisiert. Die Entgeltfortzahlung ist gemäß § 7 Satz 1 AWbG NRW entsprechend den Bestimmungen des FeiertLohnzG in der jeweils geltenden Fassung vorzunehmen. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des AWbG NRW am 1. Januar 1985 (§ 13 AWbG NRW) lautete § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertLohnzG wie folgt: „Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, ist vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten.“

b) § 7 Satz 1 AWbG NRW enthält keine statische Verweisung auf das außer Kraft getretene FeiertLohnzG, sondern eine dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Vorschriften über die Fortzahlung von Entgelt an Feiertagen. § 1 AWbG NRW gewährt einem nach § 2 AWbG NRW anspruchsberechtigten Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub zum Zwecke der Weiterbildung „bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts“ (*vgl. BAG 24. Oktober 2000 - 9 AZR 645/99 - zu I 2 b*

der Grüne). § 7 Satz 1 AWbG NRW bezweckt, den Arbeitnehmer vergütungsrechtlich so zu stellen, als wäre er im Freistellungszeitraum aufgrund eines gesetzlichen Feiertags von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung entbunden gewesen. Seit Inkrafttreten des EFZG am 1. Juni 1994 folgt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung an Feiertagen nicht mehr aus § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertLohnzG, sondern allein aus § 2 EFZG.

3. Die Zahlung der Beklagten für den Zeitraum, für den der Kläger Bildungsurlaub nach den Vorschriften des AWbG NRW in Anspruch nahm, ist Honorar iSv. Abschnitt 5.4 Satz 2 TVaäP und deshalb bei der Berechnung des Ausgleichsbetrags zu berücksichtigen. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmungen des TVaäP (vgl. zu den für Tarifverträge geltenden Auslegungsgrundsätzen BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 17). 20

a) Bereits der Wortlaut des Abschnitts 5.4 Satz 2 TVaäP legt nahe, dass das Arbeitsentgelt, welches der Arbeitgeber nach § 7 Satz 1 AWbG NRW iVm. § 2 EFZG Anspruchsberechtigten iSd. § 2 AWbG NRW schuldet, zu den in das Gesamtentgelt einzubeziehenden Honoraren zählt. Der Begriff „Honorar“ bezeichnet im allgemeinen Sprachgebrauch ua. die Bezahlung, die Angehörige der freien Berufe für einzelne Leistungen erhalten. Synonyme sind die Begriffe Bezahlung, Gage, Vergütung (*www.Duden.de* Stichwort „Honorar“, Abruf Oktober 2023). Diesen Begriffen gleichgeordnet ist der „gesetzliche Entgeltanspruch“ (BAG 24. Oktober 1995 - 9 AZR 431/94 - zu II 1 der Gründe), der gemäß § 2 AWbG NRW sowohl Arbeitnehmern als auch arbeitnehmerähnlichen Personen zusteht. 21

b) Der systematische Zusammenhang, in dem die Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen den Begriff „Honorar“ verwenden, bestätigt das im Wortlaut angelegte Verständnis. 22

aa) Abschnitt 5.4 Satz 2 TVaäP beschreibt die „Gesamtvergütung“ des Mitarbeiters, auf deren Grundlage die Höhe des Ausgleichsbetrags zu berechnen ist, als Summe der „erzielten Honorare zuzüglich einer im letzten Beschäftigungsjahr erfolgten tariflichen Honorarerhöhung“. Wenn die Parteien die Summe der 23

Einzelposten nicht als „Gesamthonorar“, sondern als „Gesamtvergütung“ bezeichnen, spricht vieles dafür, dass sie beiden Begriffen - wie der allgemeine Sprachgebrauch - denselben Bedeutungsgehalt zumessen.

bb) Dasselbe gilt für Abschnitt 5.2.1 Absatz 3 Satz 5 TVaäP. Die Tarifbestimmung kennzeichnet die „Gesamtvergütung“ des Mitarbeiters, die als Vergleichsparameter für die „wesentliche Einschränkung der ... Gesamtvergütung“ (*Abschnitt 5.2.1 Absatz 3 Satz 1 TVaäP*) dient, in inhaltlicher Übereinstimmung mit Abschnitt 5.4 Satz 2 TVaäP als Summe der „erzielten Honorare zuzüglich einer inzwischen erfolgten tariflichen Honorarerhöhung“. 24

cc) Für das Auslegungsergebnis, zu dem das Landesarbeitsgericht gelangt ist, spricht auch der Klammerzusatz unter Abschnitt 3.1 TVaäP („einschließlich Urlaubs- und Krankheitstage“). Er zeigt, dass die Tarifvertragsparteien Leistungen im Rahmen des TVaäP nicht allein von tatsächlich erbrachten Tätigkeiten der arbeitnehmerähnlichen Person abhängig machen wollten. Sowohl während des Urlaubs als auch im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erhält der freie Mitarbeiter Zahlungen von der Beklagten, ohne hierfür eine Gegenleistung zu erbringen. 25

dd) Den tariflichen Regelungen zum Urlaub im UTV liegt dasselbe begriffliche Verständnis zugrunde. Diese finden sich zwar nicht in demselben Tarifvertrag, dem TVaäP, wurden aber von denselben Tarifvertragsparteien vereinbart. Beide Tarifwerke stammen ursprünglich aus den 1970er Jahren und wurden durch den „Tarifvertrag zur Harmonisierung bestehender tarifvertraglicher Vorschriften für freie Mitarbeiter an beiden Standorten des DeutschlandRadios“ vom 22. September/7. November/8. Oktober 1995 ua. von der Beklagten und der damaligen IG Medien unterzeichnet. Nach Abschnitt 3 Satz 1 UTV erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, in dem er Urlaub in Anspruch nimmt, eine „Urlaubsvergütung“. Diese Zahlung berücksichtigt die Beklagte bei der Berechnung des Ausgleichsbetrags richtigerweise unabhängig davon, dass der UTV einer arbeitnehmerähnlichen Person seinem Wortlaut zufolge einen Anspruch auf „Vergütung“ und nicht einen Anspruch auf „Honorar“ einräumt. 26

ee) Soweit die Beklagte auf den Regelungszusammenhang mit dem „Honorarrahmen Deutschlandradio gemäß Vergütungs-TV für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ verweist, ergibt sich daraus nichts anderes. Auch in diesem Tarifvertrag werden die Begriffe „Honorar“ und „Vergütung“ synonym verwendet. Bereits in den Vorbemerkungen stellen die Tarifvertragsparteien unter „1. Allgemeines“ klar, der „Honorarrahmen“ habe die rechtliche Qualität eines „Vergütungstarifvertrages“.

27

c) Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen in Abschnitt 5.4 TVaäP lassen keinen Zweifel zu, dass auch Arbeitsentgelte für Zeiten der Freistellung zwecks Weiterbildung unter den Tarifbegriff „erzielte Honorare“ fallen. Abschnitt 5.4 TVaäP dient dem Einkommensschutz und damit der finanziellen Absicherung der Mitarbeiter der Beklagten, die - in dieser Hinsicht vergleichbar einem Arbeitnehmer - wirtschaftlich abhängig (*Abschnitt 2 TVaäP*) und sozial schutzbedürftig (*Abschnitt 3 TVaäP*) sind, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen - teilweise über viele Jahre (*vgl. Abschnitt 5.2.1 Absatz 2 Satz 2 TVaäP*) - für die Beklagte tätig sind. Als Dienstgeberin bzw. Bestellerin eines Werks hat es die Beklagte in der Hand, den Umfang der Tätigkeit einseitig zu reduzieren. Um die finanziellen Verluste von Mitarbeitern, deren Tätigkeit wesentlich, dh. um mindestens zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr, eingeschränkt wird, abzumildern, haben diese Anspruch auf einen Ausgleich, der ihre vormalige Vergütung für einen Zeitraum von zwei Monaten bis zu einem Jahr in Höhe von 75 bzw. 90 vH sichert. Wollte man Zeiten, in denen der Mitarbeiter keine Tätigkeit für die Beklagte entfaltet (Krankheit, Erholungsurlaub, Urlaub zu Weiterbildungszwecken, ...), aus der Berechnung des Ausgleichsbetrags ausnehmen, könnte der Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, seinen Lebensstandard für eine Übergangszeit zu halten. Vielmehr würde für den Mitarbeiter ein finanzieller Anreiz geschaffen, gesetzliche oder tarifliche Rechte, die Vergütungsansprüche unabhängig von der Tätigkeit zur Folge haben, nicht in Anspruch zu nehmen, um die tarifliche Verdienstsicherung nicht abzusenken. Es ist nicht erkennbar, dass dies von den Tarifvertragsparteien gewollt ist.

28

d) Der Einwand der Revision, die Auslegung des Landesarbeitsgerichts habe zur Folge, dass Beträge in die Ausgleichsberechnung einzustellen seien, deren Entstehen unabhängig von einer Beauftragung der arbeitnehmerähnlichen Person sie nicht beeinflussen könne, führt zu keinem anderen Ergebnis. Sie ist unmittelbare Folge davon, dass die auf Zahlung von Entgelt gerichteten Ansprüche eines freien Mitarbeiters nicht in jedem Fall von einer Gegenleistung abhängen. Die Auswirkungen von Zahlungen ohne Gegenleistung können ambivalent sein. Es hängt von den jeweiligen Umständen ab, ob die Inanspruchnahme einer Weiterbildung iSd. § 1 Abs. 1 AWbG NRW zu einer Erhöhung oder Minderung von Ausgleichsansprüchen führt. Besucht der Arbeitnehmer im Vergleichsjahr, also dem Jahr, das dem Jahr, für das er einen Ausgleich begehrt, vorausgeht, eine Weiterbildungsveranstaltung, kann dies - wie im Streitfall - dazu führen, dass ihm ein höherer Ausgleichsbetrag zusteht, weil der Vergleichsbetrag durch die Zahlungen nach § 7 Satz 1 AWbG NRW iVm. § 2 EFZG erhöht ist. Umgekehrt kann eine Berücksichtigung der Zahlungen nach § 7 Satz 1 AWbG NRW iVm. § 2 EFZG dazu führen, dass einem Mitarbeiter, dem die Beklagte im Vergleich zum Vorjahr weniger Aufträge erteilt, einen geringeren Ausgleich beanspruchen kann, weil er in dem Jahr, für das er einen Ausgleich begehrt, infolge seiner Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme Entgelt nach § 7 Satz 1 AWbG NRW iVm. § 2 EFZG erhalten hat.

4. Danach kann der Kläger für das Jahr 2020 einen Vergütungsausgleich iHv. 3.061,05 Euro verlangen. Auf Grundlage der von dem Kläger im Jahr 2019 bezogenen Vergütung iHv. 53.956,86 Euro zuzüglich des Betrags nach § 7 Satz 1 AWbG NRW iVm. § 2 EFZG iHv. 1.044,50 Euro und einer tariflichen Honorarerhöhung iHv. 2.475,06 Euro (4,5 vH auf die Summe aus 53.956,86 Euro und 1.044,50 Euro) ergibt sich der Vergleichsbetrag iHv. 57.476,42 Euro, der zu 90 vH (51.728,78 Euro) in die Berechnung des Ausgleichsbetrags einfließt (*Abschnitt 5.4 Satz 1 TVaäP*). Abzüglich der für das Jahr 2019 gezahlten Vergütung ergibt sich der Ausgleichsanspruch iHv. 3.061,05 Euro (51.728,78 Euro minus 48.667,73 Euro). Nach Abzug des von der Beklagten bereits gezahlten Betrags iHv. 2.078,70 Euro (§ 361 Abs. 1 BGB) steht dem Kläger noch der klageweise geltend gemachte Betrag iHv. 982,35 Euro brutto zu.

- II. Der Zinsanspruch aus den gesetzlichen Vorschriften über den Schuld- 31
nerverzug (§ 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB) beträgt fünf Prozentpunkte
über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. April 2021.
- III. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 32

Kiel

Zimmermann

Suckow

Faltyn

Hampel