

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

117

Gesetz: TVG § 4 Abs.3 (übertariflicher Lohn)

Leitsätze:

1. Übertarifliche Zulagen, die besondere Leistungen oder besondere Umstände eines einzelnen Falles abgelten sollen, werden auf eine Tarifierhöhung nicht angerechnet.
2. Eine Mengenprämie ist daher wenigstens regelmässig nicht anzurechnen.

Aktenzeichen: 2 AZR 194/54

Urteil des BAG vom 1. Nov. 1956

LAG Hamm/Westf.



2. AZR 194/54
2. Sa 624/53 (Hamm)

117

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 1. November 1956
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. November 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Bresch und Dr. Jüttner für Recht erkannt :

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Hamm/Westfalen vom 2. März 1954 - 2 Sa 624/53 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand.

Der Kläger ist seit etwa 1925 bei der Beklagten als Gußputzer beschäftigt, und zwar - seit Jahren - innerhalb einer Kolonne gegen "Prämienlohn". Die Parteien sind Mitglieder der Verbände, die die in diesem Urteil erwähnten Tarifverträge abgeschlossen haben.

Der Kläger erhielt die folgende Vergütung:

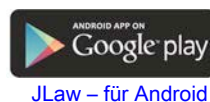
1. einen Grundstundenlohn, und zwar seit November 1951 in der Höhe von 1,12 DM die Stunde,
2. eine "Teuerungszulage" von 0,08 DM die Stunde seit 1949,
3. eine Prämie, die aus seinem Anteil an der für die geputzte Tonne Guss der Kolonne gezahlten Gruppenprämie bestand, und zwar seit November 1951 in der Höhe von 3,50 DM.

Hiernach erreichte der Effektivstundenlohn des Klägers durchschnittlich etwa 1,70 DM. Der tarifliche Stundenlohn betrug für Putzer damals zunächst 1,03 DM, später 1,10 DM.

Durch den Lohntarifvertrag zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e.V. usw. und der Industriegewerkschaft Metall (Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster) vom 5. Dezember 1952 wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1953 der bisher 1,10 DM betragende Stundenlohn auf 1,18 DM erhöht. Unbeschadet dieser Lohnerhöhung hat der Kläger nur seinen bisherigen zuvor bezeichneten Lohn weiter erhalten.

Der Kläger verlangt - neben der "Teuerungszulage" von 0,08 DM und der bezeichneten Prämie - für die Monate August, September und Oktober 1953 eine Erhöhung seines bisherigen Grundstundenlohnes von 1,12 DM auf den tariflichen Stundenlohn von 1,18 DM, also um 0,06 DM, und dementsprechend einen rechnerisch unstreitigen Betrag von 36,50 DM.

Das Arbeitsgericht hat ihm diesen Betrag zugesprochen, das Landesarbeitsgericht dagegen die Klage abgewiesen.



Mit der Revision hält der Kläger seinen Anspruch aufrecht, während die Beklagte die Revision zurückzuweisen bittet.

Entscheidungsgründe.

1) Die Berechtigung des vom Kläger geltend gemachten Anspruchs hängt davon ab, ob seine bisherige übertarifliche Gesamtvergütung, wie die Beklagte meint, in der Tarifierhöhung aufgeht oder ob entsprechend der Ansicht des Klägers der Grundstundenlohn sich auf den tariflichen Stundenlohn erhöht, daneben aber die Prämie und die Teuerungszulage aufrechterhalten werden. Das Landesarbeitsgericht hat sich dem Standpunkt der Beklagten angeschlossen, indem es von dem Grundsatz ausgeht, dass "übertarifliche Zulagen, wenn nichts anderes vereinbart ist, auf Tarifierhöhungen anzurechnen sind".

Einer solchen Regel kann jedoch nur mit Einschränkungen beigetreten werden. Eine übertarifliche Entlohnung kann allerdings - durch den Einzelarbeitsvertrag - deshalb gewährt werden, weil der Tariflohn im Hinblick auf die allgemeine Lebenshaltung nicht ausreichend erscheint, die wirtschaftliche Lage des Betriebes aber die höheren, den Tariflohn übersteigenden Lohnaufwendungen tragen kann. Folgt dann die tarifliche Regelung den Kosten der allgemeinen Lebenshaltung und der Leistungsfähigkeit des betreffenden Wirtschaftszweiges, so ist es nur natürlich, dass der den bisherigen Tariflohn übersteigende Teil der Vergütung in der Tarifierhöhung aufgeht, von ihr aufgesogen wird. Da die Tariflöhne Mindestlöhne sind (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Erl.78), muss angenommen werden, dass eine derartige Erhöhung wegen jener Umstände erfolgt. Jener Vorbehalt einer Aufsaugung durch eine künftige Tarifierhöhung wohnt daher nach Treu und Glauben der einzelvertraglichen Vereinbarung einer solchen übertariflichen Vergütung inne (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4, Erl.85 a).

Andererseits braucht der übertarifliche Lohn aber nicht stets der Ausdruck eines allgemein unzureichenden Tarif-

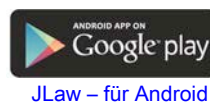


lohnes zu sein, sondern er kann auch den Sinn haben, besondere Leistungen abzugelten und besondere Umstände eines einzelnen Falles anzuerkennen, die bei der Bemessung des normalen und allgemein geltenden Tariflohns eben als besondere Leistungen und besondere Umstände unberücksichtigt geblieben sind. Hat die übertarifliche Entlohnung diesen Sinn, so besteht die einzelvertragliche Vereinbarung, dass die über den Tariflohn hinausgehende Vergütung gewährt wird, vollkommen selbständig neben der jeweiligen tariflichen Regelung und unabhängig von der jeweiligen Höhe des tariflichen Lohnes. Dieser einzelvertraglicher Vereinbarung würde es widersprechen und mit Treu und Glauben wäre es nicht vereinbar, wenn der bisherige übertarifliche Teil des Lohnes mit der tariflichen Lohnerhöhung wegfallen würde. Vielmehr wird in solcher Fällen der übertarifliche Teil der Vergütung von der Erhöhung des Tariflohns nicht berührt (Hueck-Nipperdey-Tophoven TVG, 3.Aufl., § 4, Erl.85 b).

2) Von der so gewonnenen Sicht aus ist die mit dem Kläger vereinbarte Prämie grundsätzlich nicht geeignet, in der Lohnerhöhung aufzugehen. Denn sie ist eine Mengenprämie und sollte daher offenbar eine besondere Leistung belohnen und zu besonderen Leistungen anspornen.

Im Gegensatz zu der Ansicht des Arbeitsgerichts entnimmt das Landesarbeitsgericht dem Wesen des Prämienlohnes in der vorliegenden Gestalt nicht, dass der Grundlohn an den tariflichen Stundenlohn angelehnt, die Prämie dagegen als Leistungszulage und Leistungsansporn von dem tariflichen Zeitlohn unabhängig sei.

Es kann dahingestellt bleiben, ob, wie Nikisch (Arbeitsrecht, 2.Auflage, 1.Band, Seite 342) meint, aus dem Begriff der Prämie folgt, dass sie in jedem Falle zu dem vollen Tariflohn hinzukomme. Denn jedenfalls für den vorliegenden Fall ergibt sich das Wesen des Prämienlohnes aus § 6 Ziff.1 des Manteltarifvertrages zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-



Westfalens e.V. usw. und der Industriegewerkschaft Metall (Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster) vom 12. Januar 1952:

"Die Arbeit ist im Zeitlohn oder Leistungslohn (Akkord- oder Prämienlohn) zu verrichten.

Prämienlohn ist eine besondere Vergütung, die neben dem tariflich festgelegten Lohn für die Erreichung eines bestimmten Arbeitserfolges vereinbart wird."

Aus dieser Definition folgt, dass für den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, also auch für den Betrieb der Beklagten, die Prämie der Erreichung eines bestimmten Arbeitserfolges dient und zu dem tariflich festgelegten Zeitlohn hinzuzutreten hat. Dies ist nicht nur, wie das Landesarbeitsgericht meint, die Regel, sondern die vom Tarifvertrag allein zugelassene Art des Prämienlohnes. Die Prämie anders als durch eine Zulage zu dem tariflich festgelegten Zeitlohn zu gewähren, wäre mit dem Tarifvertrag nicht vereinbar. Die Prämie nimmt nicht eine künftige Lohn-erhöhung vorweg, sondern will gute Leistungen belohnen und zu guten Leistungen anspornen.

An diesem Wesen ändert auch die besondere Art des hier vereinbarten Prämienlohnes nichts. Dieser hat allerdings nicht den Inhalt, dass der Grundlohn als Entgelt für eine gewünschte Grundleistung (Mindestleistung) gedacht ist und erst als Belohnung für die Überschreitung dieser Grundleistung die Prämie gezahlt wird. Vielmehr hat der Kläger die Prämie vom gesamten Arbeitsergebnis erhalten, unabhängig von der Erreichung eines bestimmten Mindestarbeitserfolges. Dieser Umstand ist aber nicht so bedeutungsvoll, dass damit der Prämie das Wesen einer Leistungszulage genommen wird. Sie bleibt auf den Arbeitserfolg - je Tonne geputzten Guß - und damit auf den Ansporn zur Leistung abgestellt.

Hiernach liegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, dass die - auch vom Landesarbeitsgericht an sich anerkannte - Angleichung des Grundstundenlohnes an den Tariflohn, wie sie 1951 stattgefunden hat, lediglich eine



innerbetriebliche Anordnung der Beklagten gewesen sei, mit der sie die wegen des verschiedenen Gewichts der zu putzenden Gußstücke entstehenden Lohnschwankungen ausschalten wollte, neben der Sache.

3) Ebenso ist die vom Landesarbeitsgericht bejahte Frage, ob der "Teuerungszuschlag" von der durch den Lohn tariffvertrag vom 5. Dezember 1952 gewährten Erhöhung des Tariflohnes aufgesogen wird, nach den zu 1) entwickelten Gesichtspunkten zu entscheiden. Mit den Gründen des Landesarbeitsgerichts ist das angefochtene Urteil daher nicht aufrecht zu erhalten. Hatte der zwischen den Parteien bestehende Einzelarbeitsvertrag den Inhalt, dass die Zulage selbständig neben dem Tariflohn und unabhängig von ihm gezahlt werden sollte, so ist kein Grund einzusehen, warum sie, wie das Landesarbeitsgericht meint, in den erhöhten Tariflohn eingehen sollte.

Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts reichen jedoch nicht aus, um ein sicheres Bild von dem Wesen dieser Zulage und damit von dem Inhalt des sie gewährenden Einzelarbeitsvertrags zu gewinnen. Das Landesarbeitsgericht zieht aus der Weigerung der Beklagten, "den Tariflohn zu erhöhen", den Schluss, dass sie die Zulage nicht neben dem jeweiligen Tariflohn habe zahlen wollen. Diese Schlussfolgerung ist jedoch nicht haltbar; denn es kommt, was das Landesarbeitsgericht offenbar verkennt, nicht darauf an, was die Beklagte im Januar 1953 getan und gewollt hat, sondern darauf, welche Verpflichtungen sie zuvor, insbesondere dadurch, dass sie seit 1949 die Teuerungszulage unverändert gezahlt hat, einzelvertraglich eingegangen war.

Da hiernach eine weitere tatsächliche Aufklärung erforderlich ist, die vom Revisionsgericht nicht durchgeführt werden kann, ist es geboten, die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.



Das Landesarbeitsgericht wird also das eigentliche Wesen der hier fraglichen Zulage zu klären haben. Sollte die Teuerungszulage lediglich eine künftige Lohnerhöhung vorwegnehmen, so geht sie in der dann nachträglich verwirklichten Lohnerhöhung auf. Diese Bedeutung muss aber die Zulage, obgleich sie als Teuerungszulage bezeichnet ist, keineswegs gehabt haben. Es kann sich auch, worauf insbesondere der Inhalt der Anregung des Arbeitgeberverbandes der Beklagten bei der Einführung der Teuerungszulage im Jahre 1949 hindeutet, um eine Zulage handeln, die nicht eine Teuerung, wie sie allgemein bestand, abfinden sollte. Es liegt vielmehr nahe, dass die Verhältnisse in Hagen - oder wenigstens im Betriebe der Beklagten - aus nicht geklärten und daher noch zu klärenden Gründen nach der Ansicht der Parteien Besonderheiten aufwiesen; diese besonderen Umstände könnten die Gewährung der als Teuerungszulage bezeichneten übertariflichen Zulage nach Ansicht der Parteien erforderlich gemacht haben. Dies würde, wenigstens wenn jene Umstände Dauercharakter haben, entscheidend dafür sprechen, dass sie nach dem Willen der Parteien von dem jeweiligen Tariflohn unabhängig sein sollte. Dies umsomehr, wenn sie, was im einzelnen noch aufzuklären sein wird, seit ihrer Einführung im Jahre 1949 durch die seitdem erfolgten Erhöhungen des Tariflohnes unberührt weiter bestehen geblieben ist. Das Landesarbeitsgericht wird auch dem Umstand seine besondere Aufmerksamkeit zuwenden müssen, dass die Beklagte die Zulage offenbar stets besonders ausgewiesen und damit auch äusserlich die Unabhängigkeit dieser Zulage von dem Grundstundenlohn zum Ausdruck gebracht hat (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Erl. 85 b S. 203 oben).

gez. Dr. Müller Dr. Berger Dr. Boldt

Paul Bresch Dr. Hans Jüttner

