

Aktenzeichen: 3 AZR 402/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 07. Februar 1995
- 3 AZR 402/94 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Urteil vom 05. Oktober 1993
- 3 Ca 1467/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 02. März 1994
- 6 Sa 594/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein § 9; TVG § 1
Tarifverträge: Metallindustrie, § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 9 Nr. 1.3 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein schützt den Gesamtverdienst aus Tarifentgelt und übertariflichen Zulagen, verbietet dem Arbeitgeber aber nicht bei Tariflohnerhöhungen eine arbeitsvertraglich zulässige Anrechnung freiwilliger Zulagen auf den Tariflohn (Fortführung der bisherigen Rechtsprechung vgl. u.a. BAG Urteil vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 370/83 - AP Nr. 12 zu § 4 TVG Effektivklausel und Urteil vom 23. März 1993 - 1 AZR 582/92 - AP Nr. 64 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Zweck der Verdienstsicherung ist eine Besitzstandswahrung für ältere Arbeitnehmer, deren Leistungskraft mit zunehmendem Alter oft abnimmt, nicht aber deren Besserstellung. Ein auf verdienstgesicherte Arbeitnehmer beschränktes Anrechnungsverbot wäre nicht mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu vereinbaren.

2. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nach einer Tariflohnerhöhung übertarifliche Zulagen auf den Tariflohn anrechnen. Eine Anrechnung ist ausgeschlossen, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund einer vertraglichen Abrede die Zulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll. Selbst wenn der Arbeitgeber bisher niemals eine übertarifliche Zulage mit Tariflohnerhöhungen verrechnet hat, genügt dies allein noch nicht für die Annahme einer betrieblichen Übung, nach der die übertarifliche Zulage auch künftig zum jeweiligen Tariflohn zusätzlich zu zahlen ist (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung, vgl. u.a. BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 - AP Nr. 15 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 402/94

6 Sa 594/93 Schleswig-Holstein

Verkündet am
7. Februar 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Reinfeld und Hauschild für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 2. März 1994 - 6 Sa 594/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte eine Tariflohnerhöhung auf die dem Kläger bisher gewährte freiwillige Zulage anrechnen durfte.

Der am 25. November 1930 geborene Kläger ist seit 1969 bei der Beklagten beschäftigt und als Zeitlohnarbeiter tätig. Auf das Arbeitsverhältnis sind kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge der Metallindustrie für den Raum Hamburg und Schleswig-Holstein anzuwenden. § 9 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein (MTV), gültig ab 1. April 1990, enthält u. a. folgende Regelungen zur Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer:

"Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer"

1. Gewerbliche Arbeitnehmer

1.1. Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder dem Unternehmen mindestens 5 Jahre angehören, haben eine Verdienstsicherung nach folgenden Bestimmungen:



1.2. Berechnungsgrundsatz

Für die nachfolgenden Bestimmungen gelten bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes die jeweiligen gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages.

Bei tariflichen Lohnerhöhungen im Berechnungszeitraum ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Zukünftige Tariflohnerhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

1.3. Zeitlohnarbeiter

Zeitlohnarbeiter haben einen Anspruch auf ihren Durchschnittsstundenverdienst, errechnet aus den letzten 12 abgerechneten Kalendermonaten.

..."

Bis zum 31. März 1993 erhielt der Kläger einen Stundenlohn von insgesamt 22,64 DM brutto, der sich aus dem Grundlohn nach Lohngruppe 8 in Höhe von 19,01 DM brutto, einer Zeitlohnzulage nach § 6 Nr. 3 des Lohnrahmentarifvertrags in Höhe von 3,04 DM brutto und einer freiwilligen Zulage in Höhe von 0,59 DM zusammensetzte. Seit 1989 enthielten die Lohnmitteilungen der Beklagten nicht nur die Bezeichnung "Freiw. Zulage", sondern außerdem noch folgenden Zusatz:

"Bei übertariflichen Verdienstbestandteilen handelt es sich um freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen, auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Diese Leistungen sind ganz oder teilweise gegenüber Veränderungen des Tarifverdienstes, gleichgültig worauf diese Veränderung beruht, anrechenbar."

Mit Wirkung vom 1. April 1993 wurden der tarifliche Grundlohn und die tarifliche Zeitlohnzulage erhöht. Die Beklagte rechnete diese Tariflohnerhöhungen auf die freiwillige Zulage des



Klägers an, die dadurch ganz wegfiel. Die Anrechnung der Tariflohnerhöhungen erfolgte gleichmäßig bei allen Mitarbeitern, die freiwillige Zulagen erhielten.

Mit seiner am 17. Juni 1993 der Beklagten zugestellten Klage hat der Kläger für die in der Zeit vom 1. April 1993 bis 2. Juni 1993 geleisteten Arbeitsstunden die bisher gezahlte freiwillige Zulage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 152,66 DM brutto verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte dürfe die Tariflohnerhöhung schon deshalb nicht auf die freiwillige Zulage anrechnen, weil diese Zulage bis einschließlich 1989 lediglich als "freiwillig" bezeichnet, aber mit keinem Widerrufs- oder Anrechnungsvorbehalt versehen worden sei. Der dadurch entstandenen Verpflichtung zur Fortzahlung der freiwilligen Zulage auch bei Tariflohnerhöhungen habe sich die Beklagte nicht mehr durch den späteren einseitigen Vorbehalt entziehen können, den sie erst seit 1989 in die Lohnmitteilungen aufgenommen habe. Vielmehr hätte es einer Vertragsänderung oder einer Änderungskündigung bedurft. Abgesehen davon ergebe sich aus § 9 Nr. 1.3 MTV, daß die freiwilligen Zulagen Bestandteil der Verdienstsicherung seien und nicht mehr mit Tariflohnerhöhungen verrechnet werden könnten. Der MTV sehe weder eine Anrechnungsmöglichkeit noch eine Obergrenze vor. Die Einschränkung der Arbeitgeberrechte begegne auch keinen rechtlichen Bedenken. Die Besserstellung der verdienstgesicherten Arbeitnehmer verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Sie diene durch die dadurch erzielte optimale Alterssicherung einem einleuchtenden Zweck.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 152,66 DM
brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden
Nettobetrag seit 17. Juni 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tariflohnerhöhung könne auch ohne ausdrücklichen Anrechnungsvorbehalt auf freiwillige Zulagen angerechnet werden. Die Verdienstsicherung des § 9 MTV enthalte kein Anrechnungsverbot. Eine Besserstellung verdienstgesicherter Arbeitnehmer verstieße zudem gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

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

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

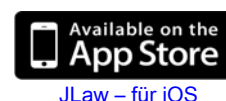
Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte durfte die freiwillige Zulage mit den Tariflohnerhöhungen verrechnen. Weder die einzelvertraglichen Vereinbarungen noch die tarifvertragliche Verdienstsicherung stehen der Anrechnung entgegen.

I. Entgegen der Ansicht des Klägers war die freiwillige Zulage im Arbeitsvertrag nicht als anrechnungsfeste Zulage vereinbart



worden. Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarungen der Parteien rechtsfehlerfrei ausgelegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um einen revisionsgerichtlich nur beschränkt überprüfbaren nichttypischen oder um einen revisionsgerichtlich voll überprüfbaren typischen Vertrag handelt.

1. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nach einer Tariflohnerhöhung freiwillig gezahlte übertarifliche Zulagen auf den Tariflohn anrechnen. Eine Anrechnung ist ausgeschlossen, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund einer vertraglichen Abrede die Zulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. u. a. Urteil vom 13. November 1963 - 4 AZR 25/63 - BAGE 15, 110, 114 f. = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG Urteil vom 28. Oktober 1964 - 4 AZR 266/63 - AP Nr. 8 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG Urteil vom 19. Juli 1978 - 5 AZR 180/77 - AP Nr. 10 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 - AP Nr. 15 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG Urteil vom 22. September 1992 - 1 AZR 405/90 - AP Nr. 55 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Allein in der tatsächlichen Zahlung einer solchen Zulage kann noch keine derartige vertragliche Abrede erblickt werden. Sie kann sich allerdings durch Vertragsauslegung ergeben, vor allem wenn die Zulage für einen vom Tariflohn nicht erfaßten Zweck, z. B. als Erschwernis-, Leistungs-, Funktions-, Familienzulage oder aus einem anderen eigenständigen Grunde gewährt wird.



Die dem Kläger bis einschließlich 1988 erteilten Lohnmitteilungen hatten folgenden Inhalt:

"Ihr Stundenlohn beträgt ab 19...
..... DM/Std.

Er setzt sich wie folgt zusammen ab:

Grundlohn Lohngruppe	 DM/Std.
Zeitlohnzulage gem. §§ 6 Ziff. 3	
LRT Vertrag	 DM/Std.
Freiw. Zulage	 DM/Std.

zus. DM/Std."
=====

In diesen Lohnmitteilungen wurde erläutert, wie sich der jeweils gezahlte Gesamtstundenlohn im einzelnen zusammensetzt. Sie enthielten keinen Anhaltspunkt dafür, daß dem Kläger die freiwillige Zulage neben dem jeweiligen Tariflohn als selbständiger Lohnbestandteil zustehen soll. Die Zulage wurde mit keiner besonderen Zwecksetzung versehen. Zudem spricht der Hinweis auf die Freiwilligkeit dafür, daß der Arbeitgeber nicht auf die Möglichkeit einer Anrechnung bei Tariflohnerhöhungen verzichten wollte.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht es für unerheblich angesehen, daß die Beklagte jahrelang keine Verrechnung mit Tariflohnerhöhungen vorgenommen hatte. Daraus kann noch nicht auf einen Verpflichtungswillen der Beklagten geschlossen werden, dem Kläger für alle Zukunft die übertarifliche Zulage unverändert fortzuzahlen. Ein Vertrauenstatbestand ist nicht geschaffen worden.

a) Selbst wenn der Arbeitgeber eine übertarifliche Zulage über einen längeren Zeitraum hinweg vorbehaltlos zum Tariflohn gezahlt und bisher niemals mit Tariflohnerhöhungen verrechnet hat, genügt dieses tatsächliche Verhalten des Arbeitgebers allein noch nicht für die Annahme einer betrieblichen Übung, nach der die übertarifliche Zulage auch künftig zum jeweiligen Tariflohn zusätzlich zu zahlen ist. Tarifverträge werden im allgemeinen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse der betreffenden Branche abgeschlossen. Die besonderen wirtschaftlichen Verhältnisse der einzelnen Unternehmen innerhalb der jeweiligen Branche bleiben danach - jedenfalls bei Verbandstarifverträgen - unberücksichtigt, so daß es für den Unternehmer in der Regel nicht übersehbar ist, ob er bei künftigen Tariflohnerhöhungen aus wirtschaftlichen Gründen in der Lage und willens ist, eine bisher gewährte übertarifliche Zulage weiterzuzahlen. Demgemäß entspricht es auch nicht der Üblichkeit im Arbeitsleben, daß der Arbeitgeber übertarifliche Lohnbestandteile vorbehaltlos zum jeweiligen Tariflohn und ohne Rücksicht auf dessen Höhe zahlt. Wegen des Zwecks, der mit der Zahlung einer übertariflichen Zulage verfolgt wird, kann anders als bei der wiederholten vorbehaltlosen Gewährung einer Weihnachtsgratifikation aus der wiederholten vorbehaltlosen Zahlung der Zulage nicht auf die Entstehung eines entsprechenden Anspruchs geschlossen werden. Die Rechtsprechung zur vorbehaltlosen Gewährung einer Weihnachtsgratifikation ist auf die vorbehaltlose Zahlung einer übertariflichen Zulage nicht übertragbar (BAG Urteil vom 4. Juni 1980 - 4 AZR 530/78 - AP Nr. 13 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 -, aa0).



b) Abgesehen davon hat die Beklagte die fragliche Zulage in den Lohnmitteilungen stets ausdrücklich als freiwillig bezeichnet und dadurch mit einem erkennbaren Vorbehalt versehen. Demnach bedurfte die Anrechnung der Tariflohnerhöhung weder eines Änderungsvertrages noch einer Änderungskündigung.

II. Auch nach § 9 Nr. 1 MTV ist die Beklagte nicht verpflichtet, dem Kläger die freiwillige Zulage trotz der zwischenzeitlichen Tariflohnerhöhung in unveränderter Höhe weiterzuzahlen.

1. Die tariflichen Voraussetzungen der Verdienstsicherung nach § 9 Nr. 1.1 MTV sind zwar erfüllt. Der Kläger hatte bereits das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens fünf Jahre angehört.

2. Entgegen der Ansicht des Klägers verbietet jedoch § 9 Nr. 1.3 MTV dem Arbeitgeber nicht, Tariflohnerhöhungen mit freiwilligen Zulagen zu verrechnen.

a) Der Wortlaut des § 9 Nr. 1.3 MTV enthält keine ausreichenden Anhaltspunkte für ein derartiges Anrechnungsverbot. Nach § 9 Nr. 1.3 MTV haben Zeitlohnarbeiter einen Anspruch auf ihren Durchschnittsstundenverdienst, errechnet aus den letzten zwölf abgerechneten Kalendermonaten. Diese Berechnungsvorschrift stellt auf den früher erzielten tatsächlichen Gesamtverdienst ab, der eindeutig auch freiwillige Zulagen mitumfaßt. Wie sich die im Berechnungszeitraum eingetretenen und die zukünftigen Tariflohnerhöhungen auswirken, regelt aber nicht § 9 Nr. 1.3, sondern § 9 Nr. 1.2 Abs. 2 MTV. Danach ist bei tariflichen Lohnerhöhungen im



Berechnungszeitraum vom erhöhten Verdienst auszugehen. Zukünftige Tariflohnerhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen. Diese Vorschriften schreiben einerseits den früheren Verdienst älterer Arbeitnehmer nicht fest, sondern berücksichtigen die spätere Tariflohnentwicklung. Andererseits befaßt sich § 9 Nr. 1 MTV nicht mit den Auswirkungen einer Tariflohnerhöhung auf freiwillige Zulagen. Dies war auch unnötig. Die Vergütung des Arbeitnehmers ist nach dem Wortlaut des Tarifvertrages "entsprechend" seiner bisherigen tariflichen und arbeitsvertraglichen Rechtsstellung fortzuschreiben. Dementsprechend bleibt eine bisher bestehende Anrechnungsmöglichkeit auch im Rahmen der Verdienstsicherung aufrechterhalten.

b) Diese Auslegung entspricht dem Sinn und Zweck der vorliegenden Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer. Sie sollen davor geschützt werden, daß sie durch altersbedingte Leistungsabnahme und Ausübung geringwertiger Tätigkeiten Verdiensteinbußen erleiden. Ihnen soll der bisherige Lebensstandard erhalten bleiben. An der weiteren Lohnentwicklung sollen sie unverändert teilnehmen. Dazu gehört zwar ihre Gleichbehandlung auch im übertariflichen Bereich. Ihre Besserstellung bei diesem Lohnbestandteil würde aber über das Ziel der Alterssicherung hinausgehen, ältere Arbeitnehmer so zu stellen, als wären sie nicht leistungsgemindert.

c) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schützen Verdienstsicherungsklauseln den Gesamtverdienst aus Tarifentgelt und übertariflichen Zulagen. Sie stehen jedoch einer arbeitsvertraglich zulässigen Anrechnung bei Tariflohnerhöhungen nicht entgegen (vgl. Urteil vom 16. April 1980 - 4 AZR 261/78 -



BAGE 33, 83 = AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel; Urteil vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 370/83 - AP Nr. 12 zu § 4 TVG Effektivklausel; Urteil vom 23. März 1993 - 1 AZR 582/92 - AP Nr. 64 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

aa) Im Urteil vom 16. April 1980 (aaO) befaßte sich der Vierte Senat mit § 13 Nr. 6 Buchst. b) und c) des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975, der zum Umfang und zur Verdienstsicherung u. a. folgendes bestimmte:

"b) Umfang der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beträgt

...

Dabei sind Tariflohn- und Gehaltserhöhungen entsprechend zu berücksichtigen.

c) Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes gelten als Berechnungsgrundlage die letzten zwölf abgerechneten Monate vor Antragstellung. ...

Dabei sind zugrunde zu legen:

Tariflohn, Akkord- und Prämienverdienst, Tarifgehalt, tarifliche Leistungszulage, tarifliche Gruppenzulage und laufend zum Arbeitsentgelt gewährte außertarifliche Zulagen.

..."

In diesem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, daß es sich bei der Einbeziehung übertariflicher Zulagen in die



Verdienstsicherung nur um eine Feststellung der Berechnungsgrundlage, nicht aber darum handele, die Zulagen selbst mit tariflicher Wirkung abzusichern. In die vertraglichen Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien werde durch diese tarifliche Regelung nicht eingegriffen (so bereits BAG Urteil vom 31. Mai 1972 - 4 AZR 309/71 - BAGE 24, 279, 285 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Der Arbeitgeber werde nicht gehindert, einzelvertraglich vereinbarte Zulagen zum Tariflohn im Rahmen der allgemein anerkannten arbeitsrechtlichen Grundsätze abzubauen und mit späteren Tariflohnerhöhungen ganz oder teilweise zu verrechnen. Auch bei einer Verdienstsicherung gelte für die Zulagen dasselbe, was für alle Arbeitnehmer hinsichtlich des Abbaus und der Anrechnung gültig sei (ebenso BAG Urteil vom 6. Februar 1985, aaO, und Urteil vom 23. März 1993, aaO).

bb) Entgegen der Ansicht des Klägers ist auch der Zehnte Senat im Urteil vom 2. Dezember 1992 (- 10 AZR 261/91 - n. v.) von dieser Rechtsprechung nicht abgewichen. In dem Fall, der diesem Urteil zugrunde lag, waren die Gehaltsgruppen neu strukturiert worden. Dies machte eine tarifvertraglich näher geregelte Neuberechnung der Verdienstsicherung erforderlich. Danach waren die tariflichen Ausgleichszulagen ohne Einschränkung in die Verdienstsicherung einzubeziehen. Führen aber die Tarifvertragsparteien eine neue Gehaltsstruktur ein und schreiben sie ausdrücklich vor, wie das für die Verdienstsicherung maßgebliche Bezugsgehalt zu ermitteln ist, so müsste es in den tariflichen Bestimmungen eindeutig zum Ausdruck kommen, wenn für die Neuberechnung die bisher ver-



dienstgesicherten Beträge eine Obergrenze bilden sollten (BAG Urteil vom 2. Dezember 1992, aa0, zu II 5 der Gründe). Damit handelte es sich - wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat - um eine andere Sach- und Rechtslage. Die Argumente im Urteil vom 2. Dezember 1992 sind auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar.

d) Gegen die vom Kläger vertretene Auslegung spricht außerdem, daß die Tarifvertragsparteien im Zweifel Regelungen treffen wollen, die mit zwingendem höherrangigen Recht zu vereinbaren sind. Im vorliegenden Fall erübrigt sich eine Auseinandersetzung mit der in der Literatur geäußerten Kritik an der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unzulässigkeit sogenannter begrenzter Effektivklauseln und sogenannter Effektivgarantieklauseln. Das vom Kläger angenommene tarifliche Anrechnungsverbot wäre jedenfalls mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht zu vereinbaren, an den auch die Tarifvertragsparteien gebunden sind.

aa) Bereits eine Tarifvorschrift, nach der die Anrechnung übertariflicher Lohnanteile nur bei altersgesicherten Arbeitnehmern vom Einvernehmen mit dem Betriebsrat abhängt, verstößt gegen den Gleichheitssatz (BAG Urteil vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 370/83 - AP Nr. 12 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Ein auf altersgesicherte Arbeitnehmer beschränktes Anrechnungsverbot, auf das sich der Kläger berufen möchte, würde noch stärker in die arbeitsvertraglichen Beziehungen eingreifen und wäre noch weniger mit dem Gleichheitssatz zu vereinbaren.



bb) Der Gleichheitssatz ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache folgender oder sonstwie einleuchtender Grund für die tarifvertragliche Differenzierung nicht finden lässt. Dabei ist insbesondere der Leistungszweck zu berücksichtigen. Die Alterssicherung dient dazu, den Lebensstandard der Arbeitnehmer, deren Leistungskraft mit zunehmendem Alter oft nachlässt, zu erhalten. Nach diesem Leistungszweck gibt es keinen einleuchtenden Grund dafür, verdienstgesicherte Arbeitnehmer besserzustellen und ihnen einen höheren Lebensstandard zu sichern als vergleichbaren, nicht verdienstgesicherten Arbeitnehmern.

cc) Die Gegenargumente des Klägers überzeugen nicht.

(1) Zwar ist es - wie der Kläger zutreffend ausführt - durchaus verbreitet und rechtlich nicht zu beanstanden, "Arbeitnehmer mit identischer Qualifikation, gleichem Arbeitsplatz und gleicher Arbeitsleistung einzig aufgrund des unterschiedlichen Dienalters bzw. unterschiedlicher Betriebszugehörigkeitszeiten" höher zu vergüten. Die Alterssicherung wird aber gerade dann von Bedeutung, wenn die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers altersbedingt abnimmt, deshalb seine Arbeitsleistung absinkt oder er andere, geringerwertigere Tätigkeiten ausführt.

(2) Die Alterssicherung stellt auch keine Zusatzvergütung für lange Betriebstreue dar, sondern dient der Besitzstandswahrung. Eine Besserstellung altersgesicherter Arbeitnehmer durch das vom Kläger angenommene Anrechnungsverbot würde nicht diesen Zweck der



Alterssicherung "optimal verwirklichen", sondern weit darüber hinausgehen.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Dr. Reinfeld

G. Hauschild



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)