

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

76

W

Gesetz: EGB:§ 611. Wochenlohn; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des graphischen Gewerbes in der Bundesrepublik vom 28. Januar 1961 (MTV): § 3; Lohnabkommen für das graphische Gewerbe vom 6. September 1962

Leitsätze:

1. Wenn ein Wochenlohn vereinbart wird, so wird dieser regelmäßig für die in dem Zeitabschnitt einer Woche geleistete Arbeit geschuldet, ohne daß es darauf ankommt, wieviel Stunden die wöchentliche Arbeitszeit beträgt.
2. Wenn der MTV bestimmt, daß durch die tariflich vereinbarte Arbeitszeitverkürzung eine Minderung der tariflichen Wochenlöhne nicht stattfindet, so ist dies nur eine Bestätigung des im Leitsatz zu 1 ausgesprochenen Grundsatzes.
3. Aus dieser MTV-Vorschrift kann weder entnommen werden, daß tariflich auch die Beibehaltung übertariflicher Lohnbestandteile in unveränderter Höhe für den Fall der Arbeitszeitverkürzung als tarifliche Mindestbedingung festgelegt ist, noch umgekehrt, daß der Arbeitgeber ohne weiteres berechtigt ist, den übertariflichen Bestandteil eines Wochenlohnes entsprechend der Arbeitszeitverkürzung einseitig herabzusetzen.
4. Eine einseitige Herabsetzung des übertariflichen Lohnbestandteils eines Wochenlohns durch den Arbeitgeber bei Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist dann zulässig, wenn der Wochenlohn nur für eine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart worden war mit der Maßgabe, dem Arbeitgeber solle im Falle einer Arbeitszeitverkürzung das Recht zu einer entsprechenden einseitigen Herabsetzung des übertariflichen Lohnbestandteils zustehen. Daß ein solcher Sachverhalt vorliegt, hat der Arbeitgeber darzulegen und ggf. zu beweisen; anderenfalls bleibt nur die Möglichkeit einer neuen Lohnvereinbarung oder einer sog. Änderungskündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ziel, dieses zu einem niedrigeren Wochenlohn fortzusetzen.

Aktenzeichen: 4 AZR 103/64

Urteil des BAG vom 23. Juni 1965

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4. AZR 103/64

2 Sa 263/63 Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!⁷⁶

Verkündet am
23. Juni 1965

gez. Midler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1965 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Keil und Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Dezember 1963 - 2 Sa 263/63 - aufgehoben, soweit die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 14. Juni 1963 - 1 Ca 114/63 - zurückgewiesen worden ist.

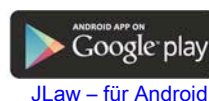
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger wird seit dem 11. Juni 1957 bei der Beklagten beschäftigt. Ab 1. Oktober 1959 ist er als Maschinensetzer tätig. Er erhält einen Wochenlohn, der nach mehrfacher Erhöhung am 31. Dezember 1962 216,92 DM betrug. Dieser Wochenlohn setzte sich aus dem tariflichen Wochenlohn von 175,61 DM und einem übertariflichen Lohnbestandteil von 41,31 DM zusammen.

Ab 1. Januar 1963 wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit tarifvertraglich von bisher 44 Stunden auf 43 Stunden herabgesetzt. Die Beklagte zahlte dem Kläger für die 43-stündige Wochenarbeitszeit nunmehr nur noch einen Wochenlohn von 215,86 DM. Dieser setzte sich aus dem unverändert gebliebenen Tariflohn von 175,61 DM und einen um $1/44 = 1,06$ DM gekürzten übertariflichen Lohnbestandteil in Höhe von 40,25 DM zusammen.

Der Kläger hat für die ersten 10 Wochen des Jahres 1963 Zahlung des der Höhe nach unstreitigen Differenzbetrages von 10,60 DM begehrt, weil die Beklagte nach dem Tarifvertrag und ohne Änderungskündigung nicht berechtigt gewesen sei, den Wochenlohn zu kürzen. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, den vorgenannten Betrag an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen. Sie ist der Meinung, sie sei zur einseitigen Kürzung des Wochenlohnes aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung berechtigt gewesen, weil der übertarifliche Lohnbestandteil in seiner Höhe von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abhängig sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger 1,70 DM unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils zugesprochen und im übrigen die Berufung zurückgewiesen. Die Beklagte hatte anerkannt, sie sei lediglich befugt gewesen, den übertariflichen Bestandteil des Wochenlohnes um 0,94 DM und nicht um 1,06 DM zu kürzen, so daß dem Kläger für 10 Wochen 1,20 DM ($0,12 \text{ DM} \times 10$) nachzuzahlen seien. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber die Kürzung nur in Höhe von 0,89 DM wöchentlich für berechtigt gehalten.

- 3 -

- 3 -



76

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Anspruch auf Zahlung des weiteren Differenzbetrages zu 10,60 DM = 8,90 DM weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe :

Die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision ist begründet.

Der Kläger beansprucht Fortzahlung des ihm vor der Arbeitszeitverkürzung gezahlten Wochenlohns in unveränderter Höhe.

Dieser Anspruch ergibt sich in Übereinstimmung mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts entgegen der Auffassung der Revision nicht schon aus den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Graphischen Gewerbes in der Bundesrepublik vom 28. Januar 1961 (MTV) und der zugehörigen Lohnabkommen.

§ 3 Ziff. 1 Abs. 3 MTV bestimmt lediglich, daß eine Minderung der tariflichen Wochenlöhne durch die stufenweise Arbeitszeitverkürzung nicht stattfindet. Damit wird nur bestätigt, was ohnehin bei einer Vereinbarung von Wochenlöhnen im Gegensatz zu einer Vereinbarung von Stundenlöhnen Geltung hat. Soweit zu den tariflichen Wochenlöhnen der LTV in Klammern Stundenlöhne angeführt, dienen diese nach den ausdrücklichen Bestimmungen im LTV nicht zur Errechnung der Wochenlöhne, sondern nur zur Errechnung der Aufschläge, wenn es sich um Tariflohneempfänger handelt.

Über das Schicksal eines übertariflichen Bestandteils des Wochenlohnes bei einer Arbeitszeitverkürzung ist aus der Tarifbestimmung des § 3 Ziff. 1 Abs. 3 MTV, die sich nur mit tariflichen Wochenlöhnen befaßt, nichts zu entnehmen. Aus dieser Vorschrift kann auch kein Umkehrschluß gezogen werden, daß der Wochenlohn, soweit übertariflich, nur in Höhe der einzelnen geleisteten Arbeitsstunden geschuldet werde und es zulässig sei, einen übertariflichen Lohnbestandteil des Wochenlohnes einseitig zu kürzen, wenn wie hier die Arbeitszeit von 44 auf 43 Stunden in der Woche herabgesetzt worden ist. Vielmehr befaßt sich diese tarifliche Vorschrift mit den übertariflichen Lohnbestandteilen überhaupt nicht; sie verbietet weder ihre Kürzung noch läßt sie diese ausdrücklich zu oder schreibt sie gar vor. Etwas anderes

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat auch das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Revision dieser Vorschrift nicht entnommen. Auch wenn in dem angefochtenen Urteil die Betonung auf die Worte "tariflicher Wochenlohn" in § 3 Abs. 1 Ziff. 3 MTV gelogt wird, so ist damit doch nicht gesagt, daß sich hieraus die Zulässigkeit der einseitigen Kürzung übertariflicher Lohnbestandteile durch den Arbeitgeber ergebe, wie die weiteren Ausführungen des Berufungsurteils zu dieser Frage zeigen. Denn das Urteil stellt es entscheidend auf eine Auslegung des Einzelarbeitsvertrages der Parteien ab, um - allerdings irrig - die einseitige Kürzungsbefugnis der Beklagten zu bejahen.

Mit Recht geht das angefochtene Urteil weiter davon aus, daß § 2 Ziff. 5 MTV, nach dem bestehende günstigere Vereinbarungen durch den MTV nicht berührt werden, keinen Anspruch auf Beibehaltung des bisherigen Wochenlohnes kraft Tarifvertrags ergibt. In dieser Vorschrift ist vielmehr nur eine Wiederholung des allgemeinen Günstigkeitsprinzips (vgl. § 4 Abs. 3 TVG) zu sehen, nach dem für den Arbeitnehmer einzelvertraglich bestehende günstigere Regelungen unberührt bleiben.

Entgegen der Auffassung der Revision läßt sich auch aus § 3 Ziff. 2 a Abs. 2 MTV und aus Anm. 4 zu § 3 MTV nicht entnehmen, daß tariflich eine unveränderte Beibehaltung der übertariflichen Lohnbestandteile bei der Arbeitszeitverkürzung vorgeschrieben sei, ohne daß hier zu erörtern ist, ob und ggf. inwieweit eine solche tarifliche Bestimmung wirksam in den übertariflichen Raum eingreifen könnte.

In § 3 Ziff. 2 a Abs. 2 ist bestimmt:

Die Arbeitszeit außerhalb der betrieblich vereinbarten Tagesarbeitszeit, also zwischen 18 und 06 Uhr oder zwischen 19 und 07 Uhr, gilt als Nachtarbeit. Für diese ist folgender Nachtaufschlag zu gewähren:

Für die Stunden von 18 bzw. 19 bis 23 Uhr je Stunde 20 %

für die Stunden von 23 bis 01 Uhr je Stunde 35 %

für die Stunden von 01 bis 06 bzw. 07 Uhr je Stunde 45 %

des Stundenlohnes (4). Dieser errechnet sich aus



dem tariflichen Wochenlohn zuzüglich Leistungszulage und sonstiger übertariflicher Bezahlung ohne tarifliche Aufschläge jeder Art sowie ohne etwaige Antrittsgebühr, geteilt durch die betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit (in der Regel 44 Stunden, ab 1. Januar 1963 43 Stunden, ab 1. Januar 1964 42 Stunden, ab 1. Januar 1965 41 Stunden, ab 1. Oktober 1965 40 Stunden).

Zu § 3 Ziff. 2 a MTV wird in Anm. 4 Abs. 1 des Kommentars zum Begriff des Stundenlohns bestimmt:

Um den Tarifvertrag zu vereinfachen und zu vereinheitlichen, wird nach der Neufassung des Manteltarifes in allen Fällen, wo im Tarifvertrag der "Stundenlohn" angesprochen wird, dieser einheitlich berechnet. Er ergibt sich aus dem vereinbarten Wochenlohn, das ist der tarifliche Wochenlohn zuzüglich Leistungszulage und sonstiger übertariflicher Bezahlung, geteilt durch die betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit (in der Regel 44 Stunden, ab 1. Januar 1963 43 Stunden, ab 1. Januar 1964 42 Stunden, ab 1. Januar 1965 41 Stunden, ab 1. Oktober 1965 40 Stunden). Nicht zu berücksichtigen sind hierbei tarifliche Aufschläge jeder Art, ebenso nicht die Antrittsgebühr.

Zwar ist nach § 15 MTV diese Anm. 4 in den Durchführungsbestimmungen (Kommentar) Bestandteil des Tarifvertrages. Die Durchführungsbestimmungen enthalten nicht nur Erläuterungen, sondern auch den Stammtext des Tarifvertrages ergänzende und ändernde Bestimmungen; sie sind insoweit selbständiges Tarifrecht, wobei es hier dahingestellt bleiben kann, ob Durchführungsbestimmungen oder gar ein Kommentar zum MTV Vorschriften enthalten dürfen, die sich nicht im Rahmen des MTV halten. Selbst wenn man danach die Durchführungsbestimmung in der Anm. 4 als maßgeblich ansieht, besagt diese nur, daß der Stundenlohn im gesamten Tarifvertrag einheitlich zu berechnen ist und sich aus dem vereinbarten Wochenlohn ergibt, der sich wiederum aus tariflichem Wochenlohn, Leistungszulage und sonstiger übertariflicher Bezahlung ohne tarifliche Aufschläge und Antrittsgebühr zusammensetzt; dieser "Stundenlohn" wird errechnet, indem der Gesamtwochenlohn durch die jeweilige Wochenarbeitszeit geteilt wird.

Die Stundenlohn-Definition in Anm. 4 bezieht sich aber nicht auf die Wochenlöhne, die in § 3 Ziff. 1 Abs. 3 MTV erwähnt sind. Dort wird nämlich ausdrücklich nur der "tarifliche Wochenlohn" genannt, der in § 3 Ziff. 2 a Abs. 2 MTV und in Anm. 4 hierzu nur als Berechnungsfaktor erwähnt wird. Aus dieser Definition des Stundenlohnes kann dann nicht der Rückschluß gezo-



gen werden, daß die Wochenlöhne des § 3 Ziff. 1 Abs. 3 MTV nicht nur den tariflichen Wochenlohn, sondern auch Leistungszulagen und übertarifliche Bezahlungen umfassen, wie die Revision zu meinen scheint. Wenn in § 3 Ziff. 1 Abs. 3 MTV somit nur tarifliche Wochenlöhne, d.h. die Löhne, die wöchentlich mindestens geschuldet werden, gemeint sind, und wenn zu diesen weitere Lohnbestandteile als zusätzliche Faktoren für die Stundenlohnberechnung hinzutreten (§ 3 Ziff. 2 a Abs. 2 MTV und Anm. 4), so ergibt sich daraus, daß nur für die Berechnung des Stundenlohnes für die im Tarifvertrag genannten besonderen "Stundenlohn"-Fälle eine Bestimmung getroffen worden ist, insbesondere für die Fälle, in denen Arbeit außerhalb der betrieblich vereinbarten Tagesarbeitszeit geleistet wird. Wie in dem LTV die Stundenlöhne nur als Berechnungshilfe für den Fall beigelegt sind, daß nur Tariflohn gezahlt wird, so ist in der Anm. 4 der Durchführungsbestimmungen zu § 3 Ziff. 2 a Abs. 2 MTV vorgeschrieben, wie der Stundenlohn zu berechnen ist, wenn dem Arbeitnehmer auch übertarifliche Lohnbestandteile zustehen.

Endlich kann man entgegen der Auffassung der Revision auch nicht aus der allgemein bekannten Parole der Gewerkschaften, nach der die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich durchgeführt werden soll, entnehmen, daß der Tarifvertrag den vollen Lohnausgleich auch für übertarifliche Lohnbestandteile festlege. Nur nach einer lediglich von einem Tarifvertragspartner ausgegebenen Parole läßt sich ein Tarifvertrag nie auslegen, selbst wenn eine solche Auslegung an sich möglich wäre, was hier, wie ausgeführt, nicht der Fall ist.

Ergibt sich aber aus den tarifvertraglichen Bestimmungen nichts für und nichts gegen den Anspruch des Klägers auf Beibehaltung seines bisherigen Wochenlohnes, dann kommt es für die Frage, ob der Wochenlohn des Klägers in seiner Gesamthöhe auch nach der Arbeitszeitverkürzung unverändert geschuldet wird, allein auf die zwischen den Parteien bestehende arbeitsvertragliche Regelung an.



Das Landesarbeitsgericht stellt dazu fest, daß dem Kläger vertraglich zwar ein einheitlicher, unaufgeschlüsselter Wochenlohn zustehet, es vertritt aber die Auffassung, daß auch für Wochenlöhne der allgemeine Grundsatz gelte, ohne Arbeit sei kein Lohn zu zahlen. Das Berufungsgericht hält die von der Beklagten durchgeführte Kürzung des übertariflichen Lohnanteiles für gerechtfertigt, weil "die Beklagte beim Kläger schon nach der Arbeitszeitverkürzung von 45 auf 44 Wochenstunden die Zulage gekürzt hatte, ohne daß von seiner Seite aus damals irgendwie Widerspruch erhoben worden wäre". Der Kläger könne "auch nicht eindeutig behaupten, daß eine ausdrückliche Parteivereinbarung dahin bestünde, die Zulage solle bei Arbeitszeitverkürzungen in gleichem Umfange wie bisher fortgewährt werden". Da die Arbeitszeitverkürzung auf Tarifnorm beruhe, sei auch eine Änderungskündigung entbehrlich.

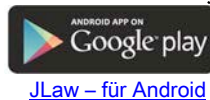
Diese Ausführungen des angefochtenen Urteils sind nicht frei von Rechtsirrtum. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt aus der vom Berufungsgericht festgestellten Vereinbarung eines einheitlichen übertariflichen Wochenlohnes, daß dieser grundsätzlich für die im Zeitabschnitt einer Woche geleistete Arbeit geschuldet wird, gleichwie der Lohn oder das Gehalt, die für einen Monat vereinbart oder tariflich vorgeschrieben sind, für die in dem Zeitabschnitt eines Monats geleistete Arbeit zu zahlen sind (vgl. § 614 BGB). Mangels gegenteiliger Vereinbarungen oder Bestimmungen ist der Wochenlohn in seiner jeweiligen Höhe nicht wie der Stundenlohn abhängig von den in einer Woche geleisteten Arbeitsstunden (Wikisch, Arbeitsrecht Band 1, 3. Aufl., S. 328). Wird die wöchentliche Arbeitszeit geändert, sei es gekürzt oder verlängert, so bleibt also der Anspruch auf den Wochenlohn in unveränderter Höhe mangels anderer Vorschriften und Vereinbarungen bestehen.

Auch wenn der Kläger aus Anlaß des Übergangs von der 45-stündigen zur 44-stündigen Wochenarbeitszeit eine Kürzung des Gesamt Wochenlohnes widerspruchslos hingenommen hat, so läßt sich aus diesem einmaligen Vorgang noch nichts für eine Vereinbarung entnehmen, der Kläger sei für alle Zukunft damit einverstanden gewesen, daß nunmehr jeweils bei jeder Arbeitszeitverkürzung eine einseitige Kürzung des Wochenlohnes durch den Arbeitgeber zulässig sein solle. Im übrigen verkennt das Landesarbeitsge-



richt die Darlegungs- und Beweislast, wenn es ausführt, der Kläger könne nicht behaupten, daß eine ausdrückliche Parteivereinbarung dahin bestünde, der übertarifliche Lohnbestandteil solle bei Arbeitszeitverkürzungen im gleichen Umfang wie bisher fortgewährt werden. Nicht der Kläger muß behaupten, daß eine solche Parteivereinbarung bestand. Vielmehr ist es bei einem einheitlichen, übertariflichen Wochenlohn Sache der Beklagten, die zusätzliche Tatsachenbehauptung zu beweisen, daß der übertarifliche Lohnbestandteil des vereinbarten Wochenlohnes nur auf der Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden gewährt worden ist. Es obliegt der Beklagten weiter darzulegen und zu beweisen, daß eine dementsprechende Vereinbarung mit der Maßgabe getroffen worden ist, die Beklagte solle im Falle einer Arbeitszeitverkürzung berechtigt sein, den übertariflichen Lohnbestandteil einseitig herabzusetzen. Wenn dies von der Beklagten nicht bewiesen werden kann, konnte die Kürzung des übertariflichen Lohnbestandteiles nur durch eine anderweitige Vereinbarung oder durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem gleichzeitigen Angebot, es zu einem der Arbeitszeitverkürzung entsprechenden übertariflichen Wochenlohn fortzusetzen, erreicht werden.

Da das Landesarbeitsgericht unter Verkenennung der Beweislast die Berufung des Klägers in diesem Punkte zu Unrecht zurückgewiesen hat, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben werden, ohne daß der Senat in der Sache selbst entscheiden konnte. Denn die Beklagte hat nach den in Bezug genommenen Schriftsätzen vorgetragen, daß die dem Kläger bislang gezahlten Wochenlöhne ausdrücklich auf der Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden gewährt worden seien. So hat auch der Kläger den Vortrag der Beklagten verstanden. Er trägt nämlich in seinem Schriftsatz vom 21. Mai 1963 demgegenüber vor, daß die "übertarifliche Zulage" für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gewährt worden und also nicht auf die einzelne Arbeitsstunde bezogen sei. Diesem Vortrag der Beklagten muß das Landesarbeitsgericht noch nachgehen und ggf. hierüber Beweis erheben. Mißlingt der Beklagten der



Beweis, so geht das zu ihren Lasten. Die Sache war daher zur
anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeits-
gericht zurückzuverweisen, das auch über die Kosten der Revi-
sion zu befinden haben wird.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Rengier

Dr. Neumann

Keil

Dr. Schwennicke

