

13. Nov. 1963

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

149

Gesetz: BGB § 611; TVG § 4 Abs. 3

Leitsätze:

Ein übertariflicher Lohn wird durch eine Tarifloohnerhöhung mangels entgegenstehender Vereinbarungen so lange nicht berührt, als der Tariflohn den übertariflichen Lohn nicht überschreitet. Das gilt auch dann, wenn eine Tarifloohnerhöhung rückwirkend in Kraft tritt.

Aktenzeichen: 4 AZR 25/63

Urteil des BAG vom 13. November 1963 LAG Hamm/Westf.



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



4 AZR 25/63

5 Sa 467/62 Hamm /Westf.:

Verkündet

am 13. November 1963

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

149

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1963 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zwerenz und Donnig für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (Westf.) vom 16. November 1962 - 5 Sa 467/62 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 10. Juli 1961 bis 12. April 1962 bei der Beklagten als Nachtwächter tätig. Er ist Mitglied der Industriegewerkschaft Metall. Die Beklagte gehört einem örtlichen Arbeitgeberverband an, der der Vereinigung metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. angeschlossen ist.

Bei der Einstellung des Klägers haben die Parteien eine Lohnvereinbarung getroffen, wonach der Kläger zu dem damaligen Tariflohn von 1,89 DM eine Zulage von 0,41 DM je Stunde erhalten sollte. Diese Zulage, die in der Lohnabrechnung als "Prämie" ausgewiesen wurde, stellte keine Leistungszulage dar.

Am 28. Februar 1962 kam zwischen den oben genannten Tarifvertragsparteien eine Tarifvereinbarung über eine Erhöhung der Tariflöhne zustande, durch die der dem Kläger zustehende Tariflohn rückwirkend ab 1. Januar 1962 auf 2,06 DM angehoben wurde.

Am 15. März 1962 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sie die Tariflohnerhöhung von 0,17 DM mit Wirkung zum 1. Februar 1962 in Höhe von 0,16 DM auf die dem Kläger gezahlte Zulage von 0,41 DM anrechne, so daß die Zulage von dem genannten Zeitpunkt ab nur noch 0,25 DM betrage. Dementsprechend hat die Beklagte den Lohn des Klägers seit dem 1. Februar 1962 auch berechnet.

Die Beklagte hat weiter am 29. März 1962 dem Kläger gegenüber vorsorglich noch eine Änderungskündigung dahin ausgesprochen, daß mit Ablauf der Kündigungsfrist am 12. April 1962 die Zulage nicht mehr 0,41 DM, sondern 0,25 DM betragen solle. Der Kläger, der sich mit den veränderten Lohnbedingungen nicht einverstanden erklärte, ist am 12. April 1962 bei der Beklagten ausgeschieden.

Der Unterschiedsbetrag zwischen der dem Kläger tatsächlich gezahlten Zulage von 0,25 DM und den von ihm verlangten 0,41 DM beläuft sich für die Zeit vom 1. Februar 1962 bis 15. März 1962 auf 59,86 DM brutto und für die Zeit vom 1. Februar 1962 bis 12. April 1962 auf 73,53 DM brutto.



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



Der Kläger ist der Auffassung, die von der Beklagten auf Grund der Mitteilung vom 15. März 1962 ab 1. Februar 1962 teilweise vorgenommene Anrechnung der Zulage auf die Tarifloohnerhöhung sei als rückwirkende Änderung einer vertraglichen Vereinbarung nicht zulässig. Eine zukünftige Änderung könne erst mit dem Wirksamwerden der von der Beklagten zum 12. April 1962 ausgesprochenen Änderungskündigung eintreten. Bis zu diesem Zeitpunkt habe er daher Anspruch auf eine Zulage von 0,41 DM. Der Kläger hat von der Beklagten Zahlung von 73,53 DM brutto verlangt.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie macht geltend, die Lohnvereinbarung der Parteien sei dahin auszulegen, daß die Beklagte berechtigt gewesen sei, eintretende Tarifloohnerhöhung auf die gezahlte Zulage, und zwar auch rückwirkend, anzurechnen. Aus Sinn und Zweck einer außertariflichen, anrechenbaren Zulage ergebe sich nämlich, daß diese nur bis zum Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrags gewährt werden solle.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung eines Betrages von 59,86 DM für die Zeit vom 1. Februar bis 15. März 1962 verurteilt und im übrigen die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 16. November 1962 die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Wenn das Berufungsgericht der Ansicht ist, daß dem Kläger auch für die Zeit vom 1. Februar bis 15. März 1962 ein Anspruch in Höhe von 59,86 DM nicht zustehe, so ist dem im Ergebnis beizutreten. Wie das angefochtene Urteil feststellt haben die Parteien bei der Einstellung des Klägers eine Lohnvereinbarung des Inhalts getroffen, daß dem Kläger zu dem damaligen geltenden Tariflohn von 1,89 DM eine Zulage von 0,41 DM pro



Stunde gezahlt werden sollte. Hinsichtlich dieser Vereinbarung führt das Landesarbeitsgericht aus, die von den Parteien als "allgemeine" Zulage bezeichnete Aufstockung auf den Tariflohn stelle sich als eine konjunkturrell bedingte Berücksichtigung des Tariflohns dar. Denn die übertarifliche Entlohnung sei dem Kläger mit Rücksicht auf die gegebenen wirtschaftlichen Verhältnisse einerseits nur deshalb gewährt worden, weil der Tariflohn im Hinblick auf die Lebenshaltungskosten nicht ausreichend erschienen sei, der Betrieb aber auf Grund seiner wirtschaftlichen Lage die höheren, den Tariflohn übersteigenden Lohnaufwendungen hätte tragen können, und andererseits, weil wegen des allgemeinen Mangels an Arbeitskräften eine übertarifliche Entlohnung vielfach üblich sei. Das Berufungsgericht kommt auf Grund dessen zu dem Ergebnis, die Lohnabrede der Parteien betreffe einen auf ein Gesamtentgelt gerichteten einheitlichen Lohnanspruch, dem nicht eine nach dessen Bestandteilen getrennte oder trennbare Vereinbarung zugrundeliege, so daß der so vereinbarte Lohn von 1,89 DM zuzüglich einer "Zulage" von 0,41 DM = 2,30 DM als übertariflicher Lohn anzusehen sei.

Gegen diese Auslegung der Lohnvereinbarung bestehen aus Rechtsgründen keine Bedenken. Da es sich um eine einzelvertragliche Abrede handelt, die keinerlei typischen Inhalt hat, kann deren Auslegung nur daraufhin nachgeprüft werden, ob dabei Auslegungsregeln, Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt oder wesentliche Umstände außer acht geblieben sind (vgl. BAG 4, 360 [365]; BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Ein Verstoß gegen Auslegungsregeln und Erfahrungssätze oder eine Nichtbeachtung wesentlichen Auslegungstoffs ist bei der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung nicht erkennbar. Das angefochtene Urteil ist entgegen der Ansicht der Revision auch nicht deshalb in sich widersprüchlich, weil es einmal als Beweggründe für die Vereinbarung eines übertariflichen Lohnes außer der Berücksichtigung der allgemeinen Lebenshaltungskosten auch den Mangel an Arbeitskräften bezeichnet und andererseits darauf hinweist, die Parteien hätten mit der erwähnten Vereinbarung nur die Aus-



wirkungen einer künftigen Tariflohnerhöhung vorwegnehmen wollen, so daß bei deren Eintritt der den bisherigen Tariflohn übersteigende Teil der Vergütung in der Tariflohnerhöhung entsprechend ihrem Umfang aufgehen sollte. Die Revision meint hierzu, da der Mangel an Arbeitskräften zumindest mitursächlich für die Vereinbarung der "Zulage" gewesen und ein Motiv sei, das mit einer Tariflohnerhöhung nichts zu tun habe, verletze das Berufungsgericht die Denkgesetze, wenn es annehme, daß die übertarifliche Bezahlung bei einer Tariflohnerhöhung habe wegfallen sollen. Dabei beachtet die Revision nicht, daß das Landesarbeitsgericht nach dem Zusammenhang der Urteilsausführungen zum Ausdruck bringt, aus den von ihm festgestellten Motiven heraus sei den Parteien bei der Einstellung des Klägers ein Tariflohn von 1,89 DM als Vergütung zu gering erschienen und deshalb sei ein übertariflicher Lohn vereinbart worden. Die Beweggründe, die zum Abschluß der in Rede stehenden Lohnvereinbarung geführt haben, die aber nicht selbst zu deren Inhalt gemacht worden sind, beziehen sich also nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lediglich auf die Zeit der Einstellung des Klägers bei einem Tariflohn von 1,89 DM, nicht aber auf einen künftigen erhöhten Tariflohn. Ist dies aber die Bedeutung der Motive der Lohnvereinbarung, dann ist nicht einzusehen, inwiefern eine Verletzung von Denkgesetzen durch das Berufungsgericht vorliegt, wenn es annimmt, im Fall einer späteren Tariflohnerhöhung habe die "Zulage" von 0,41 DM in entsprechendem Umfang in dieser aufgehen sollen; denn damit soll nichts anderes gesagt sein, als daß nicht vereinbart worden ist, 0,41 DM sollten neben dem jeweiligen Tariflohn einzelvertraglich und außertariflich gezahlt werden.

Die Revision kann auch keinen Erfolg haben, wenn sie rügt, das Landesarbeitsgericht habe es unterlassen, die Parteien dazu zu hören, in welchem Verhältnis die beiden Motive für die Zahlung der "Zulage", nämlich die Gewährung eines Ausgleichs für die erhöhten Lebenshaltungskosten und der Mangel an Arbeitskräften, zueinander gestanden haben. Darauf kommt es im Hinblick auf die oben erörterte Bedeutung der



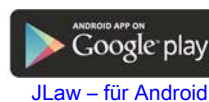
Motive der Lohnvereinbarung gar nicht an. Ebenso wenig hat das Berufungsgericht § 286 ZPO verletzt, wenn es den Zeugen F nicht vernommen hat. Dieser war vom Kläger für die Behauptung benannt worden, es seien nicht an alle Arbeitnehmer der Beklagten gleich hohe Zulagen bezahlt worden, vielmehr hätten hier große Unterschiede in der Behandlung der Arbeitnehmer bestanden. Inwiefern dieser Umstand gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, mit dem Kläger sei ein übertariflicher Lohn vereinbart worden, sprechen könnte, wie die Revision anscheinend meint, ist nicht erkennbar. Schließlich kann die Revision auch mit der von ihr erhobenen Rüge einer Verletzung des § 139 ZPO nicht durchdringen. Sie bringt vor, auf eine entsprechende Frage des Landesarbeitsgerichts hätte der Kläger geltend gemacht, für beide Parteien sei bei seiner Einstellung erkennbar und ausschlaggebend gewesen, daß er mit der sogenannten "Prämie" von 0,41 DM über dem Tarif gelegen habe und daß diese "Prämie" auch bei einer Tariflohnerhöhung hätte beibehalten werden sollen; zum Beweise für seine Behauptungen hätte der Kläger sich auf den Zeugen F und seine eigene Vernehmung als Partei berufen. Die Revision übersieht hierbei, daß die Bestimmung des § 139 ZPO nicht die Aufgabe hat, die Parteien von ihrer Pflicht, Behauptungen aufzustellen, genau zu substantiieren und Beweis dafür anzutreten, zu entlasten. Die Nichtausübung des Fragerechts gibt deshalb einen Revisionsgrund nur ab, wenn das Berufungsgericht nach dem Verhandlungsergebnis hätte erkennen müssen, daß die Parteien etwaige noch notwendige nähere Behauptungen und Beweismittel hätten beibringen können und wollen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO). Daß hiernach hinsichtlich des mit der Rüge der Revision herausgestellten Punktes eine Fragepflicht des Landesarbeitsgerichts bestanden hätte, ist weder von der Revision dargelegt noch ersichtlich.

Es ist demnach von der Feststellung des Berufungsgerichts auszugehen, daß die Parteien einen übertariflichen Lohn von 1,89 DM zuzüglich 0,41 DM = 2,30 DM vereinbart haben. Eine Tariflohnerhöhung zieht nun aber grundsätzlich keine verhältnismäßige Erhöhung eines übertariflichen Lohnes nach sich (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 4 TVG; BAG AP Nr. 5 zu § 4 TVG übertarif-



Höher Lohn und Tarifloohnerhöhung; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Ed. 2, 6.Aufl., § 30 VII 1 a). Das wäre nur dann anders, wenn dem Kläger die "Zulage" von 0,41 DM als relativ "selbständiger" Lohnbestandteil neben dem jeweiligen, auch einem höheren Tariflohn gewährt worden wäre. Das ist aber nach den Feststellungen des Berufungsurteils, wie gerade dargelegt, nicht der Fall. Vielmehr hat die Lohnvereinbarung der Parteien eine einheitliche Vergütung zum Gegenstand, d.h. die Lohnsummanden sind nicht für sich gesondert Gegenstand des Vergütungsanspruchs des Klägers. Infolgedessen ist es rechtlich unerheblich, daß die Parteien bei der Bildung des vereinbarten übertariflichen Lohns von 2,30 DM nicht von vornherein von dieser Summe ausgegangen sind, sondern von ihren Komponenten, nämlich von dem bei der Einstellung des Klägers geltenden Tariflohn und der sog. "Prämie" von 0,41 DM. Eine Tarifloohnerhöhung käme bei einem übertariflichen Lohn, wie er hier vereinbart ist, also nur dann zur Auswirkung, wenn der neue Tariflohn den Betrag von 2,30 DM überschritte. Der neue Tariflohn auf Grund des Tarifvertrags vom 28. Februar 1962 beträgt für den Kläger aber nur 2,06 DM. Dieser hat daher auch für die Zeit vom 1. Februar bis 15. März 1962 nur einen Lohnanspruch von 2,30 DM, nicht von 2,47 DM, wie er meint, und es spielt keine Rolle, daß die Differenz zwischen dem neuen Tariflohn und dem vereinbarten Lohn geringer ist als die Differenz zwischen diesem und dem ursprünglichen Tariflohn. Bei dieser Sachlage kommt es auf eine ergänzende Vertragsauslegung, die das Landesarbeitsgericht deshalb für notwendig hält, weil die Parteien bei der Vereinbarung des übertariflichen Lohnes keine ausdrückliche Abrede über das rechtliche Schicksal der "Zulage" im Falle einer Tarifloohnerhöhung getroffen haben, gar nicht an.

Von einer "Anrechnung" des übertariflichen Teils des Lohnes des Klägers auf die durch den Tarifvertrag vom 28. Februar 1962 herbeigeführte Tarifloohnerhöhung, wie sie die Beklagte mit Erklärung vom 15. März 1962 rückwirkend ab 1. Februar 1962 vorgenommen hat, kann streng genommen keine Rede sein. Der genannte Tarifvertrag legt sich nämlich Rückwirkung ab 1. Januar 1962 bei. Daß Tarifverträge sich Rückwirkung zu-



legen können, ist allgemein anerkannt. Stand danach dem Kläger bereits ab 1. Januar 1962 der erhöhte Tariflohn als unabdingbarer Mindestlohn zu, dann verringerte sich damit ohne weitere angels gegenteiliger Vereinbarung die Differenz zwischen dem übertariflichen Lohn und dem neuen kraft Tarifs geschuldeten Mindestlohn. Die entsprechende Mitteilung der Beklagten betr. die "Anrechnung" ist hiernach nichts anderes als die Feststellung, daß durch die Tariflohnerhöhung keine Änderung hinsichtlich der Verpflichtung einen übertariflichen Lohn von 2,30 DM zu zahlen, eingetreten ist, m.a.W., daß die Tariflohnerhöhung den übertariflichen Lohn nicht berührt. Die Erklärung der Beklagten, nur in Höhe von 0,16 DM anrechnen zu wollen, war lediglich ein Angebot, die verbleibende übertarifliche Differenz von 0,24 DM um 0,01 DM zu erhöhen.

Der Beklagten kann auch kein Vorwurf gemacht werden, daß sie den Kläger erst am 15. März 1962 von der geschilderten Rechtslage unterrichtete, wenn man annimmt, sie sei hierzu verpflichtet gewesen. Denn es dauert erfahrungsgemäß immer einige Tage, bis die Mitglieder der Tarifvertragsparteien Kenntnis von der neuen Tarifregelung, die hier, wie gesagt, erst am 28. Februar 1962 getroffen wurde, erhalten und wiederum einige Tage, bis die Überprüfung und eventuelle Neuberechnung der Löhne durchgeführt ist. Wenn das im vorliegenden Falle insgesamt 16 Tage in Anspruch nahm, so kann der Kläger daraus nichts für sich herleiten.

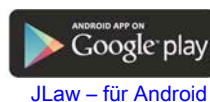
Die Revision des Klägers war danach zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann Dr. Pecher Dr. Martel

Dr. Zwerenz Donnig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)