

Aktenzeichen: 4 AZR 261/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 16. April 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: TVG § 4 Effektivklausel, § 1 Tarifverträge: Metallindustrie;
MTV für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro-
und Zentralheizungsindustrie NW vom 23. Januar 1975 § 13
(Verdienstsicherung); BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

- 1) Umschließt eine tarifvertragliche Verdienstsicherung neben dem Tariflohn und Tarifgehalt auch außertarifliche Zulagen, liegt insoweit eine zulässige Berechnungsgrundlage für den verdienstgesicherten Durchschnittsverdienst und keine unzulässige Effektivgarantieklausel oder Effektivklausel vor.
Die Zulagen selbst werden dadurch nicht mittarifrechtlicher Wirkung abgesichert, sondern können wie bei allen Arbeitnehmern mit späteren Tariflohnerhöhungen nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen ganz oder teilweise verrechnet werden (Bestätigung von BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau).
- 2) Übertariflich sind Zulagen, die über die tariflichen Mindestbedingungen hinausgehen, jedoch an diese dem Gegenstand nach anknüpfen.
Demgegenüber betrifft eine außertarifliche Zulage Gegenstände, die tariflich dem Gegenstand nach nicht geregelt sind.
- 3) Wird in einzelnen Tarifgebieten ausdrücklich bestimmt, daß im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Tatsache der Verdienstsicherung nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung berechtige, diese Regelung aber in einem anderen Tarifgebiet nicht getroffen, kann das bedeuten, daß die Möglichkeit zur gesonderten Anrechnung übertariflicher Lohnanteile für die Gruppe der verdienstgesicherten Arbeitnehmer vorbehalten bleiben sollte.



4 AZR 261/78
11 Sa 1143/77 Hamm

Verkündet am
16. April 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Röhslers und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Bermel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Januar 1978
- 11 Sa 1143/77 - aufgehoben.

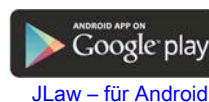
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 12. Mai 1922 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 3. November 1953 als Arbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Organisationszugehörigkeit beider Parteien der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Januar 1975 (MTV-Metall) Anwendung.

Der Kläger war bis September 1975 in der Gießerei beschäftigt. Der Durchschnittsverdienst des Klägers auf diesem Arbeitsplatz betrug 13,34 DM und gliederte sich wie folgt auf:

Tariflohn Lohngruppe 5	6,52 DM
Gießereizuschlag	0,80 DM
freiwilliger übertariflicher Zuschlag	<u>1,37 DM</u>
Prämiengrundlohn	8,69 DM
	=====
Spät- und Nachtarbeitszuschläge (Durchschnitt)	0,45 DM
erzielte Prämien (Durchschnitt)	<u>4,20 DM</u>
Durchschnittslohn (auf Prämienbasis)	13,34 DM

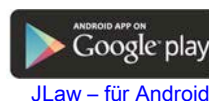
Der Kläger wurde wegen gesundheitsbedingter Minderung seiner Einsatzfähigkeit unter Gewährung von Verdienstsicherung umgesetzt. Seit Juli 1976 wird er als Stangenzieher beschäftigt. Diese Tätigkeit gehört, ebenso wie die frühere Tätigkeit des Klägers in der Gießerei, zur Lohngruppe 5. Im Jahre 1976 betrug der Prämienausgangslohn für die Arbeit eines Stangenziehers 7,55 DM. Eine Prämie von 2,19 DM konnte hinzuverdient werden. Im Jahre 1977 betrug der Prämienausgangslohn 7,80 DM mit einer erzielbaren Prämie von 2,46 DM. Der Kläger erhielt als Entgelt Ende 1975 90 % seines Gießereilohnes von 13,34 DM, also 12,01 DM pro Arbeitsstunde.

Im Jahre 1976 erhöhte die Beklagte, die grundsätzlich an alle Arbeitnehmer ein übertarifliches Entgelt bezahlt, die Stun-

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

denlöhne entsprechend der Tariflohnerhöhung um 0,35 DM und im Jahre 1977 - ebenfalls entsprechend der zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Tariflohnerhöhung - erneut um 0,48 DM pro Arbeitsstunde. An den Kläger zahlte die Beklagte aufgrund einer vergleichweisen Regelung, der ab 1. Januar 1977 keine präjudizielle Wirkung zukommen sollte, 0,20 DM mehr, also 12,21 DM pro Arbeitsstunde. Für die Monate Januar und Februar 1977 gestand sie dem Kläger eine weitere Lohnerhöhung von 0,25 DM pro Stunde zu. Ab 1. April 1977 zahlte die Beklagte an den Kläger den abgesicherten Lohn in Höhe von 100 % auf der Basis von 1975 (13,34 DM) und zusätzlich 0,23 DM pro Arbeitsstunde, insgesamt also 13,57 DM pro Arbeitsstunde. Dieser Betrag liegt noch immer über dem durchschnittlichen Tariflohn am Gießerei Arbeitsplatz.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß die Beklagte Lohnerhöhungen, die sie allen Arbeitnehmern gewährt, in gleicher Höhe auch an ihn zu zahlen habe. Das folge aus § 13 Ziff. 6 MTV-Metall und aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Für die Monate Januar und Februar 1977 habe er daher ebenfalls Anspruch auf 0,48 DM Lohnerhöhung pro Stunde, so daß für 346 Normalarbeitsstunden noch 83,04 DM ($346 \times 0,48 \text{ DM} - 0,25 \text{ DM}$) zu zahlen seien. Er habe ein berechtigtes Interesse daran, festgestellt zu wissen, daß er auch in Zukunft Anspruch auf die vollen tariflichen Lohnerhöhungen habe. Eine im Rahmen der Betriebsüblichkeit erfolgende Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile lasse er allerdings auch gegen sich gelten.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 83,04 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung (7. März 1977) zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger die jeweilige volle tarifliche Lohnerhöhung zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, daß sie den Anspruch des Klägers nach § 13 Ziff. 6 Buchst.b MTV-Metall erfüllt habe. Eine Verpflichtung auf Anhebung



- 4 -

des verdienstgesicherten Lohnes um die Tariflohnerhöhung bestehe zumindest solange nicht, wie darin ein freiwilliger über-tariflicher Zuschlag enthalten sei. Da es sich bei der Verdienstsicherung um eine Zusatzvergütung aus sozialen Gründen handele, der Prämienlohn dagegen eine Vergütung für geleistete Arbeit darstelle, sei für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Raum. Zudem sei § 13 Ziff. 6 MTV-Metall nichtig, da er eine unzulässige Effektivklausel enthalte.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag und dem Zahlungsantrag in Höhe von 62,97 DM stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage in vollem Umfang. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist von der Zulässigkeit auch des Feststellungsantrages auszugehen. Der Kläger hat im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO ein rechtliches Interesse daran, alsbald festgestellt zu wissen, ob die Beklagte auch in Zukunft verpflichtet ist, ihm die tariflichen Lohnerhöhungen in gleichem Umfang wie anderen Arbeitnehmern zu gewähren. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage ergeben sich auch nicht daraus, daß der Kläger zwischenzeitlich in einem erheblich größeren Umfang als bisher auf Leistung klagen könnte. Denn zu einer Aufspaltung in eine Leistungs- und Feststellungsklage im Laufe des Verfahrens ist der Kläger nicht verpflichtet; er kann den zur Zeit der Klageerhebung zulässigen Feststellungsantrag aufrechterhalten (BAG AP Nr. 40 zu § 256 ZPO; BAG AP Nr. 106 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 37 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Der Feststellungsantrag ist auch hinreichend bestimmt, da ihm in Verbindung mit dem Leistungsantrag (Klageantrag Ziff. 1) zu entnehmen ist, daß die



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Feststellung ab 1. März 1977 begehrt wird (BAG AP Nr. 8 zu § 253 ZPO).

Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger, der unstreitig im September 1975 unter Gewährung von Verdienstsicherung auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzt wurde, die noch geltend gemachten Ansprüche aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zugesprochen. Es führt aus, daß es nach Sinn und Zweck der Verdienstsicherung gemäß § 13 Ziff. 6 MTV-Metall sachlich nicht gerechtfertigt sei, bei der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf den über-tariflichen Lohn zwischen voll leistungsfähigen Arbeitnehmern einerseits und verdienstgesicherten Arbeitnehmern andererseits zu unterscheiden und danach zu differenzieren. Das trägt den geltend gemachten Anspruch nicht ohne weiteres.

Das Landesarbeitsgericht läßt ungeprüft, ob sich der vom Kläger geltend gemachte Anspruch bereits aus § 13 Ziff. 6 MTV-Metall unmittelbar ergibt. Das ist im vorliegenden Fall rechtsfehlerhaft, wie die Revision zu Recht rügt. Der aus § 242 BGB abgeleitete arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist ohnehin nur subsidiärer Natur und greift nur ein, wenn eine andere Anspruchsgrundlage (Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag) nicht gegeben ist. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob und inwieweit - gegebenenfalls unter Heranziehung der für Tarifvorschriften maßgebenden Auslegungsregeln (vgl. BAG AP Nrn. 96, 115, 117, 119, 121 u. 124 zu § 1 TVG Auslegung) - der vom Kläger erhobene Anspruch aus der tarifvertraglichen Regelung in § 13 Ziff. 6 Buchst. b, c MTV-Metall folgt.

Nach § 13 Ziff. 6 Buchst. a des kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren MTV-Metall haben Arbeitnehmer nach Erreichung einer bestimmten Altersgrenze und Betriebszugehörigkeit auf Antrag Anspruch auf Verdienstsicherung, wenn sie wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung ihrer Leistungsfähigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Zum Umfang und der Berechnung der Verdienstsicherung bestimmt § 13 Ziff. 6 Buchst. b und c MTV-Metall



- 6 -

u.a. folgendes:

"b) Umfang der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beträgt

ab 1. 4. 1975	90 Prozent
ab 1. 4. 1977	100 "

Sie besteht in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem oben genannten Prozentsatz des bisherigen Durchschnittsverdienstes und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsverdienst, jeweils bezogen auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, bei Kurzarbeit bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit. Die Berechnung des bisherigen und des neuen Durchschnittsverdienstes erfolgt nach Buchstabe c). Dabei sind Tariflohn- und gehaltserhöhungen in beiden Fällen entsprechend zu berücksichtigen.

c) Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes gelten als Berechnungsgrundlage die letzten 12 abgerechneten Monate vor Antragstellung. Der Durchschnittsverdienst am neuen Arbeitsplatz wird für je drei abgerechnete Monate errechnet.

Der Durchschnittsverdienst wird bei Arbeitern je Stunde, bei Angestellten je Monat ermittelt.

Dabei sind zugrunde zu legen:

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

....."

Diese tarifvertragliche Regelung der Verdienstsicherung ist entgegen der Auffassung der Revision (ebenso Ziepke, Handkommentar zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975, § 13 Anm. 25 und 46) rechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere ist die Tarifvorschrift des § 13 Ziff. 6 Buchstabe b u. c MTV-Metall nicht als eine Effektivgarantieklausel oder Effektivklausel anzusehen, die nach feststehender Rechtsprechung



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 7 -

des Bundesarbeitsgerichts wegen Verstoßes gegen die Grundprinzipien des Tarifrechts unzulässig ist und zur Unwirksamkeit der betreffenden Tarifnorm führen würde (BAG 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel; BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau; BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Versicherungsgewerbe; vgl. auch Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Anm. 266 f m.w.N.). Nach dem Wortlaut des § 13 Ziff. 6 MTV - Metall, von dem bei der Auslegung in erster Linie auszugehen ist, aber auch nach Sinn und Zweck der Tarifvorschrift (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung), wird mit der Verdienstsicherungsregelung bezweckt, dem auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzten leistungsgeminderten Arbeitnehmer das bisherige Einkommen nach näherer Maßgabe des § 13 Ziff. 6 Buchst. b und c MTV-Metall zu sichern. Der verdienstgesicherte Arbeitnehmer soll durch die Verdienstsicherung, die in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem bisherigen und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsverdienst besteht, hinsichtlich der künftigen Verdienstentwicklung grundsätzlich so gestellt werden, als wäre er nicht leistungsgemindert (so auch Ziepke, aaO, Anm. 46). Folgerichtig sieht die tarifvertragliche Regelung daher nicht nur die entsprechende Berücksichtigung von Tarifloohnerhöhungen vor (§ 13 Ziff. 6 Buchst. a [letzter Absatz] MTV-Metall), sondern auch, daß der Durchschnittsverdienstberechnung außer Tariflohn, tariflicher Leistungszulagen und dergl. auch die laufend zum Entgelt gewährten außertariflichen Zulagen zugrunde zu legen sind (§ 13 Ziff. 6 Buchst. c [3. Absatz] MTV-Metall). Damit werden dementsprechend in § 13 Ziff. 6 Buchst. b und c MTV-Metall mit tarifrechtlicher Wirkung lediglich die Grundlagen der Berechnung des Durchschnittsverdienstes festgelegt. Es ist nicht i.S. einer unzulässigen Effektivklausel bestimmt, daß eine Tarifloohnerhöhung auf die effektive Vergütung aufzustocken ist (begrenzte Effektivklausel) oder der bisherige über- oder außertarifliche Lohnbestandteil nunmehr zum Tariflohn wird (Effektivgarantieklausel). Also handelt es sich nur um eine Feststellung der Berechnungsgrund-

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



- 8 -

lage, nicht aber darum, die Zulagen selbst mit tarifrechtlicher Wirkung abzusichern. In die vertraglichen Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien wird durch diese tarifvertragliche Regelung nicht eingegriffen (BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Die Beklagte wird 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 Verdienstsicherung gilt für die Zulagen dasselbe, was für alle Arbeitnehmer hinsichtlich des Abbaues und der Anrechnung gültig ist.

Die Beklagte hat in der Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes unstreitig den "freiwilligen übertariflichen Zuschlag" von seinerzeit 1,37 DM pro Arbeitsstunde mit einbezogen. Auch das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit der Auffassung der Parteien (ebenso Ziepke, aaO, Anm. 25 und 53) ohne weiteres davon ausgegangen, daß der freiwillige "übertarifliche" Zuschlag i.S. der tariflichen Bestimmung verdienstgesichert sei. Dabei bleibt jedoch unberücksichtigt, daß in § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall nur die "außertariflichen" Zulagen erwähnt sind. Terminologisch ist aber zwischen "übertariflichen" und "außertariflichen" Zulagen zu unterscheiden. Während eine "außertarifliche" Regelung Gegenstände betrifft, die die einschlägigen tariflichen Bestimmungen überhaupt nicht vorsehen, knüpft eine "übertarifliche" Regelung dagegen an den tariflichen Gegenstand an, geht aber über die tariflich normierten Mindestbedingungen hinaus (BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Bei Zugrundelegung dieser begrifflichen Unterscheidung spricht viel dafür, daß es sich bei dem von der Beklagten gewährten freiwilligen Zuschlag um einen übertariflichen Lohnbestandteil handelt, der nach diesem strengen Wortlaut in § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall nicht verdienstgesichert ist. Begrifflich kann ein Zuschlag zum Tariflohn nur als "übertarifliche" nicht aber als "außertarifliche" Leistung angesehen werden. Wenn sich Tarifvertragsparteien juristischer Begriffe in Kenntnis ihrer Bedeutung bedienen, dann kann im Zweifel auch

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

davon ausgegangen werden, daß sie diese ihrem juristischen Sprachgebrauch entsprechend verstanden und angewendet wissen wollen (BAG 5, 338 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAG 17, 95 = AP Nr. 4 zu § 8 TVG). Den Tarifvertragsparteien kann jedenfalls nicht ohne weiteres unterstellt werden, daß sie sich der begrifflichen Unterscheidung zwischen einer übertariflichen Zulage und einer außertariflichen Zulage nicht bewußt gewesen sind. Das gilt auch mit Rücksicht darauf, daß beim Vergleich mit zeitgleichen tariflichen Verdienstsicherungsregelungen aus anderen Tarifgebieten dort ausdrücklich von übertariflichen Zulagen und vom "Effektivlohn", "Bruttostundenverdienst" oder "Gesamtverdienst" als Anknüpfungspunkt für die Verdienstsicherung die Rede ist (vgl. z.B. Ziff. 1.1.1 und 3.1.3 der authentischen Interpretation vom 27. November 1975 zu § 9.1 MTV für die Arbeiter in der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden vom 20. Oktober 1973; Ziff. 2.1 des Tarifvertrages über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer vom 21. Februar 1975 in Rheinland-Pfalz; Ziff. 2.1 des Tarifvertrages über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer der Metallindustrie im Saarland vom 12. Februar 1975; § 4 Ziff. 1 Tarifvertrag über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer der Metallindustrie im Lande Hessen vom 27. Januar 1975). Deshalb liegt der Schluß nahe, daß vorliegend die Tarifvertragsparteien tatsächlich nicht den früheren effektiven Verdienst, sondern nur den auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit bezogenen Tariflohn und die in § 13 Ziff. 6 Buchst. c [3. Absatz] MTV-Metall aufgeführten Zulagen absichern wollten. Dann wäre die übertarifliche Zulage überhaupt nicht in die Verdienstsicherung einzubeziehen.

Allerdings werden die Begriffe "übertariflich" und "außertariflich" in der tariflichen Praxis, aber auch im Schrifttum und in der Rechtsprechung, gelegentlich synonym verwendet. Im Hinblick darauf ist es nicht gänzlich ausgeschlossen, daß sich auch vorliegend die Tarifvertragsparteien lediglich einer unkorrekten Ausdrucksweise bedient haben und mit ihrer Formulierung "laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen"



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

- 10 -

sowohl die außertariflichen als auch die übertariflichen Zulagen oder nur die letztere Zulage gemeint haben könnten. Der Wortlaut des § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall gibt unmittelbar dafür zwar nichts her. Etwas anderes könnte sich aber aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergeben, d.h. aus dem inneren Zusammenhang und der Systematik der Tarifbestimmungen bzw. aus dem Tarifgefüge oder letztlich aus der Tarifgeschichte und der Tarifübung (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Es ist denkbar, daß sich daraus Anhaltspunkte dafür ergeben, was die Tarifvertragsparteien übereinstimmend unter einer "außertariflichen Zulage" i.S. des § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall verstehen. Die Sache muß daher aufgehoben und zurückverwiesen werden, damit das Landesarbeitsgericht die erforderlichen Ermittlungen und Feststellungen treffen kann. Da es sich um die Auslegung einer Tarifnorm handelt, könnte das Revisionsgericht diese Ermittlungen zwar selbst vornehmen. Der Senat hält es wegen der größeren Sachnähe jedoch für geboten, dies dem Landesarbeitsgericht zu überlassen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 293 ZPO), zumal es unter Umständen notwendig wird, etwaige Protokolle über die Tarifvertragsverhandlungen heranzuziehen (BAG 5, 323 [325 f.] = AP Nr. 12 zu § 1 TVG Auslegung), Zeugen zu vernehmen oder schriftliche Auskünfte bei den Tarifvertragsparteien einzuholen.

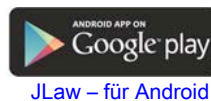
Kommt das Landesarbeitsgericht nach dieser Überprüfung zu dem Ergebnis, daß der übertarifliche Zuschlag nicht in die Berechnung der Verdienstsicherung einzubeziehen ist, muß die Klage insoweit abgewiesen werden. Denn dann liegt bezüglich des übertariflichen Zuschlags keine Vergleichbarkeit mehr mit den anderen Arbeitnehmern vor; die Tarifvertragsparteien haben dann zum Ausdruck gebracht, daß eine übertarifliche Zulage anders behandelt und infolgedessen gesondert angerechnet werden kann. Ein Verstoß gegen den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Zusammenhang mit der Verdienstsicherung liegt deshalb dann nicht vor.

Sollte das Landesarbeitsgericht jedoch aufgrund der weiteren Ermittlungen zu dem Ergebnis kommen, daß auch der dem Kläger gewährte "freiwillige übertarifliche Zuschlag" im Sinne von

- 11 -



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



- 11 -

§ 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall der Berechnung des verdienstgesicherten Lohnes mit zugrunde zu legen ist, dann muß grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß dieser Lohnanteil nur in gleicher Weise auf eine zukünftige Tariflohnerhöhung angerechnet werden kann, wie bei allen anderen nicht verdienstgesicherten Arbeitnehmern des Betriebes. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien den verdienstgesicherten Arbeitnehmern den bisherigen Lebensstandard in gleicher Weise erhalten wollten, wie allen Arbeitnehmern des Betriebes. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn durch den Tarifvertrag zum Ausdruck gebracht wird, daß den verdienstgesicherten Arbeitnehmern ein über den Tariflohn hinausgehender Lohnanteil gesondert bzw. anders angerechnet werden kann als den übrigen Arbeitnehmern des Betriebes. Dann wäre es dem Arbeitgeber möglich, bei der Anrechnung späterer Tariflohnerhöhungen Gruppen zu bilden und dabei auch die verdienstgesicherten Arbeitnehmer gesondert zu behandeln. Das könnte sich im vorliegenden Falle daraus ergeben, daß andere Verdienstsicherungsregelungen eine Differenzierung bei verdienstgesicherten Arbeitnehmern ausdrücklich normieren, eine solche Regelung hier aber fehlt. So ist beispielsweise in den Tarifverträgen über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für die Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hessen vom 27. Januar 1975, für Rheinland-Pfalz vom 21. Februar 1975 und für das Saarland vom 19. Februar 1975 ausdrücklich bestimmt, daß hinsichtlich übertariflicher Verdienstbestandteile die allgemeinen rechtlichen Grundsätze gelten und im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Tatsache der Verdienstsicherung nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung berechtigt. Damit können die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht haben, daß sie eine derartige Differenzierung grundsätzlich für zulässig halten und sie deshalb eine solche gruppenweise Differenzierung besonders ausschließen wollten. Wenn dann im vorliegenden Tarifvertrag vom 23. Januar 1975 eine solche Regelung nicht getroffen worden ist, kann das bedeuten, daß die Möglichkeit zur gesonderten Anrechnung über-

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



tariflicher Lohnanteile für verdienstgesicherte Arbeitnehmer vorbehalten bleiben sollte. Das würde dann mit der von der einen Tarifvertragspartei geäußerten Auffassung übereinstimmen (vgl. Ziepke, aaO, § 13, Anm. 25, 46).

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb nach allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung, insbesondere im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte, die Branchen- und Tarifüblichkeit und den hierin zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien noch zu prüfen haben, ob dem Weglassen einer entsprechenden Klausel im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen eine solche besondere Bedeutung zukommt oder nicht.

Hat das Fehlen einer den Tarifverträgen über die Verdienstsicherung in Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland entsprechenden Klausel keine besondere Bedeutung, wäre der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beizupflichten, daß vorliegend der Anspruch deshalb berechtigt ist, weil dann aus Gründen der Verdienstsicherung keine Unterschiede gemacht werden können und deshalb ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt. Sollte dagegen das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, daß die besondere Klausel über das Verbot einer unterschiedlichen Behandlung aus Gründen der Verdienstsicherung eine gesonderte Behandlung der verdienstgesicherten Arbeitnehmer offen halten sollte, wäre bei Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Unterscheidung jedenfalls nicht von vornherein ausgeschlossen.

Regelmäßig verfolgt der Arbeitgeber mit der Gewährung von freiwilligen Leistungen einen bestimmten Zweck; er will damit einen bestimmten Erfolg erreichen. Die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung beurteilt sich daher auch und vor allem nach dem mit der freiwilligen Leistung verfolgten Zweck; d.h. eine Differenzierung ist dann sachlich gerechtfertigt, wenn sie geeignet ist, dem vorgesehenen Zweck zu dienen und den vom Arbeitgeber gewünschten Erfolg herbeizuführen (BAG, Urt. v. 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Bei der erneuten Überprüfung wird das Landesarbeitsgericht dann der Frage nachgehen müssen, welchen eigentlichen Zweck



- 13 -

die Beklagte mit der Zahlung eines übertariflichen Zuschlages verfolgt. Der Zweck kann darin liegen, die durch den Tariflohn nicht ausreichend abgedeckten erhöhten Lebenshaltungskosten auszugleichen. Dafür spricht, daß der Zuschlag von Anfang an allen Arbeitnehmern des Betriebes gezahlt wird. Zwar bestünden in diesem Falle keine Bedenken gegen eine Anrechnung auf spätere Tariflohnerhöhungen, wohl aber gegen eine Differenzierung zwischen verdienstgesicherten und nicht verdienstgesicherten Arbeitnehmern. Mit der Zahlung des übertariflichen Zuschlags kann die Beklagte aber auch die Absicht verfolgen, den Arbeitnehmern einen Leistungsansporn zu geben und/oder sie fester an den Betrieb zu binden. Ob diese oder andere Gründe für die Zahlung des Zuschlags maßgebend sind, wird das Landesarbeitsgericht noch feststellen müssen. Erst dann wird es unter Berücksichtigung aller Beurteilungskriterien entscheiden können, ob und inwieweit ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens mitzuentcheiden haben.

Dr. Neumann hat Urlaub

gez.: Dr. Röhsler

Dr. Etzel

Dr. Röhsler

Schmidt

Dr. Bermel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)