

Aktenzeichen: 4 AZR 265/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 16. September 1987
- 4 AZR 265/87 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 1. August 1986
- 2 Ca 2497/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 16. Januar 1987
- 6 Sa 893/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tariflohn bei Arbeitszeitverkürzung - Effektivklausel

Gesetz: TVG § 4 Effektivklausel; Übertariflicher Lohn und Tarifloohnerhöhung; BGB § 242 Gleichbehandlung; MTV für die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Rheinland-Pfalz (MRP) vom 16. April 1980 i.d.F. vom 29. Oktober 1984

Leitsätze:

1. Die Tarifloohnerhöhung um 3,9 % ab 1. April 1985 zum Ausgleich der Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38,5 Stunden wöchentlich führt auch nicht zum Zwecke der Erhaltung des Arbeitsentgelts auf der Basis der bisher geltenden 40-Stunden-Woche zur Erhöhung des übertariflichen Stundenlohnanteils. Eine solche Erhöhung auch der übertariflichen Zulage würde eine unzulässige Effektivklausel darstellen.

2. Die Vereinbarung von Stundenlöhnen auf der einen, Wochen- oder Monatslöhnen auf der anderen Seite berechtigt zur unterschiedlichen Behandlung von Lohnerhöhungen bei Arbeitszeitverkürzung (Bestätigung von BAG Urteil vom 3. Juni 1987 - 4 AZR 44/87 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Hinweise des Senats:

Leitsatz 1: Bestätigung der Rechtsprechung zur Effektivklausel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 265/87

6 Sa 893/86 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. September 1987

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 16. September 1987 durch den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Pahle für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 16. Januar 1987 - 6 Sa 893/86 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 1. August 1986 - 2 Ca 2497/85 - insoweit abgeändert, als das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hat. Die Klage wird in vollem Umfange abgewiesen. Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des gesamten Rechtsstreits 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 :

Der Kläger, der der Gewerkschaft Holz und Kunststoff angehört, ist bei der Beklagten, die Mitglied des Verbandes der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie in Rheinland-Pfalz e. V. ist, seit dem 1. Juni 1972 als Betriebselektriker beschäftigt.

Bis zum 31. März 1985 erhielt der Kläger auf der Grundlage des im Betrieb der Beklagten geltenden Lohnrahmens einen Bruttostundenlohn von 13,46 DM. Dieser setzte sich zusammen aus dem Tariflohn von 12,01 DM und aus einer freiwilligen, widerruflichen, übertariflichen Zulage von 1,45 DM. Zusätzlich gewährte die Beklagte eine monatliche Prämienpauschale, die für diesen Rechtsstreit ohne Bedeutung ist. Die Beklagte rechnete "verstetigt" 174 Stunden pro Monat ab, so daß der Kläger einen monatlichen Bruttolohn von 2.342,04 DM erzielte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Als Ausgleich für die im "Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Rheinland-Pfalz" - MRP - vom 29. Oktober 1984, in Kraft getreten am 1. November 1984, vereinbarte Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden ab 1. April 1985 erhöhten sich von diesem Zeitpunkt an die Tarifröhne um 3,9 %.

Die Beklagte zahlte dem Kläger nunmehr einen Bruttostundenlohn von 13,91 DM, bestehend aus dem Tariflohn von 12,46 DM und der übertariflichen Zulage in unveränderter Höhe von 1,45 DM. Abgerechnet wurde "verstetigt" mit 166,5 Stunden im Monat. Der Kläger erzielte somit einen Bruttomonatslohn von 2.329,93 DM. Sein Bruttomonatslohn lag damit um 12,11 DM niedriger als vor Einführung der 38,5-Stunden-Woche.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger für die Monate April 1985 bis März 1986 eine Lohnnachzahlung in rechnerisch unstreitiger Höhe von monatlich jeweils 12,11 DM brutto.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach dem eindeutigen Wortlaut der Ziff. 55 Abs. 5 MRP und der Abs. 2 und 3 der Protokollnotizen zum MRP, die Bestandteil des Tarifvertrages seien, erfolge die Verkürzung der Wochenarbeitszeit "bei vollem Lohnausgleich". Somit dürfe sich sein effektiver Monatslohn nicht verringern. Die Tarifvertragsparteien hätten mit ihrer Regelung die Effektivlöhne sichern wollen. Es handele sich dabei um eine rechtlich zulässige Verdienstsicherungsklausel. Zudem habe die Beklagte nur das Monatseinkommen der Arbeiter gesenkt. Bei An-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gestellten würde trotz gleicher Arbeitszeitverkürzung das Gehalt in unveränderter Höhe weitergezahlt. Hierin läge ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 108,99 brutto nebst 4 % Zinsen aus je DM 12,11 seit dem 1. Mai 1985, 1. Juni 1985, 1. Juli 1985, 1. August 1985, 1. September 1985, 1. Oktober 1985, 1. November 1985, 1. Dezember 1985 und 1. Januar 1986 zu zahlen.
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere DM 36,33 brutto nebst 4 % Zinsen aus je DM 12,11 seit dem 1. Februar 1986, 1. März 1986 und 1. April 1986 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Protokollnotizen zum MRP begründeten den Anspruch des Klägers nicht, da sie lediglich Auslegungsregeln enthielten. Sie seien weder als Teil des Tarifvertrages noch als selbständiger Tarifvertrag anzusehen. Der vereinbarte "Lohnausgleich" beziehe sich nur auf die Tariflöhne. Selbst wenn die Tarifvertragsparteien die Erhöhung des Effektivlohnes zum Ausgleich für die Arbeitszeitverkürzung in den Protokollnotizen vereinbart hätten, sei diese Vereinbarung als unzulässige Effektivklausel nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtsunwirksam. Daß die Arbeitszeitverkürzung bei Arbeitern eine Minderung des Effektivlohnes bewirke, nicht aber bei Angestellten, beruhe ausschließlich auf der unterschiedlichen Entgeltfindung. Außerdem seien die Ansprüche des Klägers für die Zeit vor November 1985



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wegen Nichteinhaltung der tariflichen Ausschußfrist verwirkt. Der Kläger habe nämlich erstmals mit seiner Klageschrift vom 17. Dezember 1985 seine Forderung geltend gemacht. Die Behauptung des Klägers, der Geschäftsführer der Beklagten habe auf die Einhaltung der Ausschußfrist verzichtet, sei unrichtig.

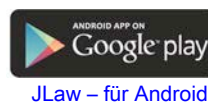
Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 64,91 DM stattgegeben und im Übrigen wegen Ablaufs der Ausschußfrist und mangels Schlüssigkeit der Klageforderung das Klagebegehren abgewiesen. Gegen das Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Der Kläger hat in der zweiten Instanz seine Klage in Höhe von 24,22 DM (Lohnrückstand für die Monate Februar und März 1986) zurückgenommen. Das Landesarbeitsgericht hat über die Behauptung des Klägers, der Geschäftsführer der Beklagten habe auf die Einhaltung der tariflichen Ausschußfrist verzichtet, Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen K . Unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils hat das Landesarbeitsgericht der Klage in dem in der zweiten Instanz zur Entscheidung gestellten Umfang stattgegeben und die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Der Revision war stattzugeben. Entgegen den Entscheidungen der Vorinstanzen war die Klage in vollem Umfang abzuweisen. Dem Kläger stehen die eingeklagten Beträge aus der Tariflohnerhöhung



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



vom 1. April 1985 nicht zu, da er keinen Anspruch darauf hat, daß auch der übertarifliche Lohnanteil um 3,9 % erhöht wird.

Auszugehen ist von den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Rheinland-Pfalz (MRP) vom 29. Oktober 1984, in dessen Ziffer 55 Abs. 5 es heißt:

"Die Tariflöhne werden in Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit ab 1. April 1985 um 3,9 % angehoben."

Dazu gelten die Protokollnotizen, die über die Arbeitszeitverkürzung und Lohnregelung bestimmen:

"Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden keine Seite zusätzliche Vor- oder Nachteile erlangen soll. Das bedeutet zum Beispiel bei Arbeitszeitregelungen eine Verkürzung von 1,5 Stunden je Arbeitswoche und bei der Berechnung von Durchschnittsverdiensten eine prozentual entsprechende Regelung.

Die Verkürzung der Arbeitszeit um 1,5 Stunden pro Arbeitswoche erfolgt ohne Minderung des Arbeitsentgelts auf der Basis der bisher geltenden 40-Stunden-Woche."

Diese Protokollnotizen haben, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, Tarifcharakter. Sie sind als Anhang zum MRP in der Fassung vom 29. Oktober 1984 verfaßt, enthalten die ausdrückliche Formulierung, daß sich die Tarifvertragsparteien über diese Protokollierungen einig seien und sind als Teil des Tarifvertrages von den Tarifvertragsparteien unterschrieben.

Nach Ziffer 55 Abs. 5 MRP werden "die Tariflöhne..... in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit ab 1. April 1985 um 3,9 % angehoben". Damit ist zunächst nur bestimmt, daß die Tariflöhne entsprechend zum Ausgleich für die Verkürzung der Arbeitszeit um 1,5 Stunden pro Woche um den entsprechenden Betrag von 3,9 % angehoben werden, der exakt den Ausgleich für die Verkürzung der Arbeitszeit pro Woche wiedergibt. Insoweit ist vom MRP ausdrücklich schon nach dem Wortlaut des Tarifvertrages nur der Tariflohn angesprochen. Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, der für die Auslegung des Tarifvertrages maßgeblich ist (vgl. BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), ergibt sich aber, daß die Tarifvertragsparteien des MRP immer dann, wenn sie nicht den Tariflohn meinen, sondern den effektiven Lohn ansprechen, das auch so bezeichnen. So heißt es in Ziffer 39 MRP, daß die Zuschläge bei Zeitlohnarbeit von dem "tatsächlichen Stundenlohn" zu berechnen sind. In Ziffer 55 Abs. 6 wird für das verstetigte Monatsentgelt auf den "persönlichen tatsächlichen Stundenverdienst" abgestellt. Das Urlaubsentgelt bemißt sich gemäß Ziffer 88 MRP nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 abgerechneten Wochen bzw. 3 Monaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Wenn demgegenüber in Ziffer 55 Abs. 5 ausdrücklich nur von den Tariflöhnen gesprochen wird, haben damit die Tarifvertragsparteien die Lohn-erhöhung nur für diesen Tariflohn vorgesehen und die Effektivlöhne lediglich als Berechnungsgrundlage für andere Vergütungen zugrunde gelegt, wie das nach der Rechtsprechung des Senats zulässig ist (vgl. BAGE 33, 83 = AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel).



Richtig ist allerdings, daß die Tarifvertragsparteien in den Protokollnotizen den neutralen Begriff des Arbeitsentgelts verwenden und bestimmen, daß die Verkürzung der Arbeitszeit pro Arbeitswoche ohne Minderung des Arbeitsentgelts auf der Basis der bisher geltenden 40-Stunden-Woche erfolgen soll. Daraus könnte man mit dem Landesarbeitsgericht entnehmen, daß entgegen der Regelung im MRP nicht nur die Tariflöhne entsprechend der Arbeitszeitverkürzung erhöht werden sollen, sondern auch der Gesamtverdienst aufgrund der bisher geltenden 40-Stunden-Woche aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung nicht vermindert werden sollte. Eine solche Regelung wäre jedoch als unzulässige Effektivklausel unwirksam. Der Kläger hat weder einen tarifrechtlichen noch einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf einen bestimmten Wochenlohn. Der Wochenlohn ist vielmehr das Produkt aus Stundenlohn und Arbeitszeit und daher in der Höhe abhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeit. Die Einbuße des Klägers im Wochenlohn ist allein eine Folge der Verkürzung des Faktors Arbeitszeit. Die im Tarifvertrag vereinbarte Verkürzung der Wochenarbeitszeit bewirkt eine unmittelbare und zwingende rechtliche Umgestaltung des Arbeitsvertrages. Sollte unter Beibehaltung des Zeitlohnprinzips gleichwohl der vorher erzielte Wochenlohnverdienst gesichert werden, müßte sich zwangsläufig der Faktor der Entgeltberechnung verändern. Das ergibt sich im vorliegenden Falle besonders deutlich, weil für die Klageforderung der übertarifliche Lohn, wie er zwischen den Parteien vereinbart worden ist, um 3,9 % aufgestockt werden müßte. Eine solche Folge bedürfte aber eines besonderen Rechtsgrundes. Da der Arbeitsvertrag aufgrund der Vereinbarung einer Zulage von DM 1,45 ausscheidet, müßte tarifvertraglich



nicht nur der Tariflohn, sondern auch der übertarifliche Lohnanteil um 3,9 % erhöht werden. Das kann aber der tariflichen Regelung nicht entnommen werden. Anderenfalls würde nicht nur eine begrenzte Effektivklausel mit der Wirkung der Erhaltung des übertariflichen Lohnanteils zum Zeitpunkt der Tariflohnerhöhung, sondern sogar eine Effektivgarantieklausel vorliegen, die gegenüber dem bisherigen vereinbarten einen höheren übertariflichen Lohnanteil vorschreibt. Der Arbeitgeber würde mit normativer Wirkung verpflichtet, die Tariflohnerhöhung zusätzlich zu dem bisher gezahlten effektiven Lohn zu zahlen und den übertariflichen Lohnanteil entsprechend zu erhöhen. Das wäre aber eine Effektivklausel, die nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unzulässig ist (vgl. BAGE 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel).

Die Annahme einer Effektivklausel wird entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Beklagten die rechtliche Möglichkeit verbleibt, künftige Tariflohnerhöhungen anzurechnen. Eine Effektivklausel liegt nämlich auch dann vor, wenn sich die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifklausel in der einmaligen Erhöhung des Tariflohnes erschöpft, fortan also der neben dem neuen Tariflohn zu zahlende Lohnbestandteil seinen Rechtsgrund allein in der arbeitsvertraglichen Lohnabrede haben soll und demgemäß wieder der freien Parteidisposition unterliegt (sog. begrenzte Effektivklausel, vgl. BAGE 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel).

Zu Unrecht beruft sich der Kläger und mit ihm die Vorinstanz



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



hierzu auf die Entscheidung des Senats vom 23. Juni 1965 (- 4 AZR 103/64 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Wochenlohn). Im damaligen Fall war zwischen den Parteien arbeitsvertraglich ausdrücklich ein Wochenlohn vereinbart worden. Dieser Wochenlohn wurde für die in dem Zeitabschnitt einer Woche geleistete Arbeit geschuldet, ohne daß es darauf ankam, wieviele Stunden die wöchentliche Arbeitszeit jeweils betrug. In einem solchen Falle gilt nichts anderes als für das Monatsgehalt von Angestellten, das ebenfalls für einen bestimmten Zeitabschnitt ohne Rücksicht auf die darin geleisteten Stunden gezahlt wird. Demgegenüber ist im vorliegenden Falle nach wie vor der jeweilige Stundenlohn für die Lohnfindung maßgeblich. Nur für Arbeiter im Stundenlohn mußte deshalb der Tariflohn ab 1. April 1985 um 3,9 % zum Ausgleich der Arbeitszeitverkürzung erhöht werden. Eine Wochen- oder Monatslohnvereinbarung liegt aber im vorliegenden Fall trotz der Möglichkeit des verstetigten Lohnes nach dem Tarifvertrag nicht vor. Vielmehr wird der Lohn nicht nach dem Zeitabschnitt einer Woche oder eines Monats, sondern allein nach dem Stundenlohn bemessen.

Liegt damit für die Stundenlohnberechnung eine arbeitsvertragliche Regelung über die Zahlung einer übertariflichen Zulage von 1,45 DM neben dem Tariflohn vor, können die Tarifvertragsparteien diesen Teil des Lohnes als Effektivlohn nicht aufstocken. Eine solche Regelung würde eine Effektivklausel darstellen, die nach ständiger Rechtsprechung des Senats unwirksam ist (BAGE 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel, bestätigt durch die Entscheidungen BAGE 23, 399 = AP Nr. 8 zu § 4



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



TVG Effektivklausel, BAGE 33, 83 = AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel, BAGE 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) und von den Tarifvertragsparteien in dieser Form auch nicht gewollt sein kann. Der Senat sieht auch keine Veranlassung, von dieser Rechtsprechung abzugehen. Die Effektivklausel stellt einen unzulässigen Eingriff in die vertraglichen Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien dar, wie hier daraus ersichtlich wird, daß die Erhöhung des übertariflichen Stundenlohnanteils verlangt wird. Eine Verdienstsicherung läßt sich damit auf der Basis einer Stundenlohnvereinbarung nicht erreichen, zumal durch Vereinbarung eines Wochen- oder Monatslohnes die Möglichkeit besteht, solche Verdienstminderungen bei einer Arbeitszeitverkürzung zu verhindern. Solange die Tarifvertragsparteien an der Unterscheidung zwischen Stundenlöhnern und Lohnvereinbarungen nach Zeitschnitten festhalten, sind die daraus sich ergebenden teilweisen Verdienstminderungen unvermeidlich und nicht durch Eingriffe in die den Tarifvertragsparteien verschlossene Einzelvereinbarung zu vermeiden. Besonders deutlich wird das in tariflichen Anrechnungsklauseln (BAG Urteil vom 26. April 1961 - 4 AZR 501/69 -, AP Nr. 5 zu § 4 TVG Effektivklausel), mit denen die Tarifvertragsparteien das Aufsaugen eines übertariflichen Lohnanteiles ohne Rücksicht darauf vorschreiben, wie er einzelvertraglich und damit u. U. auch tariffest vereinbart ist. Das käme unzulässigen Höchstlöhnen gleich und verstieße gegen das gesetzlich zwingende Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG). Dasselbe muß aber auch für den umgekehrten Fall der Erhaltung oder gar wie hier der Aufstockung übertariflicher Lohnanteile gelten. Im übertariflichen Raum sind die Arbeitsvertragsparteien aufgrund des Günstigkeits-



prinzips frei. Die Tarifvertragsparteien können nur generelle Mindestarbeitsbedingungen setzen und ggf. den Tariflohn entsprechend weiter anheben.

Entgegen der Auffassung des Klägers liegt darin kein Verstoß gegen Gleichberechtigung oder Gleichbehandlung im Arbeitsrecht. Die tarifliche Regelung bezieht sich ohnehin nur auf die tariflichen Stundenlöhne und die Gehälter der Angestellten. An Art. 3 GG ist daher diese Regelung nicht zu messen. Vielmehr könnte bei den übertariflichen Lohnanteilen nur ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht kommen. Der dem Arbeitsvertragsrecht zugehörige Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt es dem Arbeitgeber, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemeinen Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und willkürlich schlechter zu stellen (vgl. BAG Urteile vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 -, AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 35, 43 und BAGE 38, 118 = AP Nr. 45, 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung m. w. N.). Ein solcher Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt aber nicht vor, wenn bei Arbeitnehmern mit einem Monatslohn oder Monatsgehalt keine Minderung des Gehalts bei Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen wird und nur bei Arbeitern mit Stundenlohnvereinbarung der bisherige übertarifliche Lohn beibehalten wird. Aus der Vereinbarung eines Wochen- oder Monatslohnes folgt nämlich, daß der vereinbarte Lohn für einen bestimmten Zeitabschnitt ohne Rücksicht darauf gezahlt wird, wieviel Arbeitszeit im Einzelfall tatsächlich geleistet wird. Beim Monatslohn wird dies besonders dadurch deutlich, daß die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einzelnen Monate des Jahres unterschiedliche Zahlen von Tagen aufweisen und damit auch die Zahl der Arbeitstage und somit die Arbeitszeit trotz gleichen Gehaltes unterschiedlich sind. Dann wirkt sich die Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich aus.

Anders ist aber die Rechtslage, wenn gemäß Arbeitsvertrag und hier auch nach dem Tarifvertrag die Bezahlung auf der Grundlage des Stundenlohnes erfolgt. Dann wird nur die jeweils geleistete Stundenzahl vergütet und somit von Woche zu Woche und Monat zu Monat eine unterschiedliche Lohnhöhe erzielt. Die Vereinbarung eines Lohnes für einen bestimmten Zeitabschnitt führt hingegen dazu, daß eine Arbeitszeitverkürzung die effektive Lohnhöhe trotz kürzerer Arbeitszeit unberührt läßt. Eine entsprechende Verkürzung des Wochen- oder Monatslohnes mag arbeitsvertraglich zulässig sein, wenn dieser Lohn nur auf der Basis der 40-Stunden-Woche gewährt worden ist oder bei verkürzter Arbeitszeit die Grundlage der bisherigen Wochen- oder Monatslohnvereinbarung wegfällt. In keinem Falle aber kann der übertarifliche Lohnanteil ohne weiteres sich vermindern, sondern es bedarf stets einer besonderen Berechnung und Erklärung der Herabsetzung. Während beim Stundenlohn der bisherige übertarifliche Lohnanteil des Klägers, wenn er - wie hier - zum jeweiligen Tariflohn gewährt wird, in voller Höhe erhalten bleibt, müßte er bei einem Monatslohn entsprechend gekürzt werden. Das wäre aber eine Veränderung der bisherigen Lohnvereinbarung.

Diese rein rechtlichen Unterschiede berechtigen deshalb zu einer ungleichen Behandlung von Stundenlöhnen auf der einen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wochen- und Monatslöhnen (Gehältern) auf der anderen Seite. Das gleiche folgt aus den zahlreichen anderen Unterschieden, die zwischen Arbeitern und Angestellten nach dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bestehen. Da die unterschiedliche Entlohnungsform zu unterschiedlichen Folgerungen bei Arbeitszeitverkürzungen und Tariflohnerhöhungen führt, ist auch eine andere Behandlung aufgrund der bisher getroffenen Vereinbarungen rechtlich zulässig. Dementsprechend versuchen auch die Tarifvertragsparteien, einheitliche Entlohnungsgrundsätze für Arbeiter und Angestellte zu schaffen. Insbesondere im Zuge der weiteren Arbeitszeitverkürzung 1987 ist in einzelnen Tarifbezirken der Metallindustrie erreicht worden, daß auch Arbeiter einen Monatslohn erhalten. In anderen Tarifbezirken ist es dagegen beim bisherigen Stundenlohn für Arbeiter geblieben. Bekannt sind auch die weiteren Bemühungen der Tarifvertragsparteien, einheitliche Manteltarifverträge für Arbeiter und Angestellte zu schließen. Eine solche einheitliche Regelung würde dazu führen, daß Arbeiter und Angestellte auch im Lohn gleichbehandelt werden und alle die gleiche Monatsvergütung erhalten. Dann wäre eine Ungleichbehandlung nicht mehr möglich. Solange das aber noch nicht geschehen ist, haben auch die Arbeitsgerichte der Tatsache Rechnung zu tragen, daß unterschiedlich für Arbeiter und Angestellte Stundenlöhne und Monatsgehälter gelten. Es kann nicht Sache der Gerichte für Arbeitssachen sein, durch Angleichung der Stundenlöhne an für einen bestimmten Zeitraum gezahlte Löhne und Gehälter den tariflichen Regelungen vorzugreifen. Nur soweit durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien erreicht wird, daß Arbeiter und Angestellte Wochen- oder Monatslöhne bzw. -gehälter erhalten,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

greift daher der Gleichbehandlungsgrundsatz ein. Er muß dann auch für die übertariflichen Lohnanteile gelten, so daß die Beibehaltung des Gesamtlohnes auch bei Arbeitszeitverkürzung bei Arbeitern wie bei Angestellten gleichmäßig zu gelten hätte. Solange aber, wie hier im vorliegenden Falle, die Stundenlohnvereinbarung besteht und mit dem Tarifvertrag in Einklang steht, kann diesen unterschiedlichen Voraussetzungen auch bei den Folgen einer Lohnerhöhung aufgrund Arbeitszeitverkürzung Rechnung getragen werden (vgl. BAG Urteil vom 3. Juni 1987 - 4 AZR 44/87 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Der Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 91 ZPO stattzugeben.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Fieberg

Pahle



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)