

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

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; BGB §242 Gleichbehandlung; RVO § 182 Abs. 5 S. 2; Lohnabkommen für die gewerbl. Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen vom 16. 12. 1971 (LTV) §§ 2, 3 und 5; Tarifvertrag über Sonderzahlungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende in der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen vom gleichen Tage

Leitsätze:

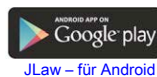
1. Die "einmalige Zuwendung" in § 2 Abs. 1 LTV hat Lohncharakter und ist weder eine Gratifikation noch eine gratifikationsähnliche Sonderleistung.
2. Durch Tarifvertrag können wirksam Nettolöhne vereinbart werden.
3. Eine Verletzung des dem Arbeitsvertragsrecht zuzurechnenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt nicht vor, wenn ein Arbeitgeber ohne Bestehen einer rechtlichen Verpflichtung im Betriebe verbleibenden Arbeitnehmern eine Tariflohnerhöhung voll, aus geschiedenen Arbeitnehmern jedoch nur insoweit zukommen läßt, als sie ihren bisherigen Gesamtlohn überschreitet.

Aktenzeichen: 4 AZR 273/73

Urteil des BAG vom 3. April 1974 LAG Düsseldorf



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 273/73

1o Sa 1o28/72 Düsseldorf

Verkündet am
3. April 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 1974 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Auffarth sowie die ehrenamtlichen Richter Clemens und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Februar 1973 - 1o Sa 1o28/72 - 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 [\(mobile App\)](#)
Über 100.000 Urteile



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger trat im Jahre 1964 in die Dienste der Beklagten. Er war bei ihr als Arbeiter tätig und schied aufgrund eigener Kündigung am 19. November 1971 aus ihren Diensten aus. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Am 16. Dezember 1971 schlossen der Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. und die zuständigen Bezirksleitungen der Industriegewerkschaft Metall ein Lohnabkommen, das für die Monate Oktober bis Dezember 1971 zugunsten aller gewerblichen Arbeitnehmer eine einheitliche, einmalige Zuwendung in Höhe von 180,-- DM netto vorsieht. Aufgrund dieses Lohnabkommens zahlte die Beklagte an den Kläger 21,-- DM. Den restlichen Teil der Zuwendung hat die Beklagte mit dem übertariflichen Lohn des Klägers verrechnet. Die Arbeiter, die ihre Tätigkeit bei der Beklagten fortgesetzt haben, erhielten die tarifliche Zuwendung in voller Höhe.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung des mit seinem übertariflichen Lohn verrechneten Teiles der tariflichen Zuwendung in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, bei der einmaligen Zuwendung handele es sich nicht um einen pauschalierten Lohn, sondern um eine andersartige Leistung des Arbeitgebers, die ihrem Wesen nach einer Weihnachtsgratifikation entspreche. Deswegen hätte keine Verrechnung mit übertariflichen Lohnbestandteilen stattfinden dürfen. Zumindest liege eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor, weil den im Betrieb verbliebenen Arbeitern der Beklagten die tarifliche Zuwendung voll ausgezahlt wurde. Der Kläger hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
79,80 DM netto nebst 4 v.H. Zinsen seit
Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, bei der tariflichen Zuwendung handele es sich um eine pauschalierte Erhöhung des Tariflohnes, wie sie in jüngster Zeit häufig von den Tarifvertragsparteien vereinbart werde. Ein anderer Rechtscharakter der Leistung sei weder aus dem Tarifwortlaut noch aus anderen Umständen ersichtlich. Deswegen sei auch

- 3 -



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



- 3 -

die Verrechnung mit übertariflichem Lohn zulässig. Den Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie dem Kläger gegenüber nicht verletzt, denn eine unterschiedliche Behandlung ausgeschiedener und im Betrieb verbliebener Arbeiter sei jedenfalls weder sachwidrig noch willkürlich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, den Streitwert auf 79,-- DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Wie zuvor schon das Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, bei der vom Kläger beanspruchten einmaligen Zuwendung handele es sich um eine pauschalisierte Lohnerhöhung und nicht etwa um eine gratifikationsähnliche Sonderleistung, weswegen auch eine Verrechnung mit übertariflichen Lohnbestandteilen durch die Beklagte zulässig gewesen sei. Auch habe die Beklagte dem Kläger gegenüber den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind zutreffend. Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gelten zwischen den Parteien die Bestimmungen des Lohnabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember 1971, das rückwirkend am 1. Oktober 1971 in Kraft getreten ist (§ 5). Darin wird in § 2 bestimmt:

"Im Anschluß an das zum 30. September 1971 gekündigte Lohnabkommen erhalten alle gewerblichen Arbeitnehmer für die Monate Oktober, November und Dezember 1971 eine einmalige Zuwendung in Höhe von 180,-- DM netto.

Die Auszahlung soll möglichst vor Weihnachten 1971, spätestens mit der Lohnabrechnung im Januar 1972 erfolgen. Arbeitnehmer, die nicht während des gesamten Zeitraumes einen Anspruch auf Lohn, Kurzarbeiter- oder Krankengeld haben, erhalten eine anteilige Zahlung.



Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine Zahlung, die dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht."

Bei der Beurteilung des rechtlichen Charakters der in § 2 Abs. 1 des Lohnabkommens (LTV) normierten, als "einmalige Zuwendung" bezeichneten Leistung des Arbeitgebers ist davon auszugehen, daß unter einer "Zuwendung" weder nach allgemeinem Sprachgebrauch noch im Sinne einer juristischen Terminologie eine Leistung mit bestimmter, ein für allemal feststehender rechtlicher Qualifikation zu verstehen ist (vgl. Urteil des Senats AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Daher kann eine "einmalige Zuwendung" sowohl eine Leistung mit Lohncharakter sein als auch eine solche mit anderem Rechtscharakter, etwa dem einer Gratifikation, wie hier der Kläger annimmt.

Vorliegend handelt es sich jedoch, wie schon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, bei der "einmaligen Zuwendung" um eine pauschalierte Lohnerhöhung. Das ergibt sich schon aus dem Tarifwortlaut. Wenn nämlich der LTV in § 3 für die Zeit ab 1. Januar 1972 eine in Prozenten ausgedrückte Erhöhung der Tariflöhne unter Beifügung einer Lohn-tabelle enthält und dementsprechend für die vorangehende, zunächst tariflose Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1971 in § 2 Abs. 1 LTV ausdrücklich bestimmt, daß jeder gewerbliche Arbeitnehmer

"im Anschluß an das zum 30. September 1971 gekündigte Lohnabkommen"

einen bestimmten Geldbetrag erhalten soll, dann folgt schon daraus, daß es sich dabei um eine pauschalierte Lohnzahlung für den bezeichneten Übergangszeitraum handelt. Dafür spricht auch der Umstand, daß der Betrag von 180,-- DM netto rechnerisch etwa den Tariflohnerhöhungen entspricht, die der LTV in § 3 und der Lohn-tabelle für die Zeit ab 1. Januar 1972 für den Ecklohn vorsieht.

Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang bestätigt diesen rechtlichen Schluß. Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, daß der LTV ausschließlich zur Einführung neuer und höherer Tariflöhne bestimmt ist, was auch die Regelung für solche Arbeit-

- 5 -

nehmer bestätigt, die nicht während des gesamten von § 2 LTV erfaßten Zeitraumes in tarifunterworfenen Betrieben beschäftigt waren und demgemäß nur den anteiligen Betrag erhalten (§ 2 Abs. 2 S. 2 LTV). Außerdem haben, worauf auch das Landesarbeitsgericht und die Beklagte mit Recht hinweisen, die Tarifvertragsparteien am Tage des Abschlusses des Lohnabkommens einen weiteren Tarifvertrag abgeschlossen, der Sonderzahlungen wie Jahresabschlußvergütungen, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgelder usw. im einzelnen regelt (Tarifvertrag über Sonderzahlungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende in der metallverarbeitenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember 1971). Hätten aber die Tarifvertragsparteien der hier zu Beurteilung stehenden "einmaligen Zuwendung" im Sinne des Vortrages des Klägers den Charakter einer Gratifikation oder gratifikationsähnlichen Sonderleistung geben wollen, so hätten sie sie nicht im ausschließlichen einer Erhöhung der Tariflöhne dienen den Lohntarifvertrag (Lohnabkommen), sondern in dem am gleichen Tage abgeschlossenen anderen Tarifvertrag, der derartige Sonderleistungen zum Inhalt hat, mitgeregelt. Auch das bestätigt, daß die "einmalige Zuwendung" nach dem eindeutig erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien vorliegend Lohncharakter hat.

Die hiergegen erhobenen Einwendungen des Klägers sind unbegründet. So kann nichts Gegenteiliges aus § 2 Abs. 2 S. 1 LTV hergeleitet werden, wonach die "einmalige Zuwendung möglichst vor Weihnachten 1971" ausbezahlt werden sollte. Mit dieser Fälligkeitsregelung sollte nämlich ersichtlich der rechtliche Charakter der tariflichen Leistung weder näher bestimmt noch abgeändert werden. Sinn dieser tariflichen Bestimmung ist es vielmehr, zu gewährleisten, daß die Arbeitnehmer die "Zuwendung" wegen ihrer Ausgaben zu den Feiertagen möglichst noch vor Weihnachten erhalten sollten, wobei auch berücksichtigt werden muß, daß es sich dabei um Arbeitslohn für das letzte Quartal dieses Kalenderjahres handelte.

- 6 -



- 6 -

Der Kläger kann auch nichts zu seinen Gunsten daraus herleiten, daß in § 2 LTV von den Tarifvertragsparteien ein Nettobetrag vereinbart worden ist. Wenn nämlich, wogegen rechtliche Bedenken nicht bestehen, im Wege einzelvertraglicher Regelung Nettolöhne vereinbart werden können (vgl. BAG 22, 398 [400] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Nettolohn, auch AP Nr. 10 zu § 38 EStG und Urteil 3 AZR 183/73 vom 18. Januar 1974, demnächst AP Nr. 19 zu § 670 BGB; Schaub, Handbuch des Arbeitsrechts, S. 249), dann kann das grundsätzlich wirksam auch durch entsprechende Tarifnormen geschehen (§ 1 Abs. 1 TVG), wie auch die neuere Tarifpraxis bestätigt. Durch die dann in Betracht kommende weniger arbeitsaufwendige sogenannte "Pauschbesteuerung" und Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (vgl. § 182 Abs. 5 S. 2 RVO; BSG BB 1969, S. 1397 [1398] und BB 1968, S. 382) werden derartige tarifliche Vereinbarungen sogar noch begünstigt. Auch der Umstand, daß sämtliche Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Höhe ihrer Bezüge eine Zahlung in gleicher Höhe (180,--DM) erhalten sollen, steht dem Lohncharakter der Leistung nicht entgegen. Auch eine derartige pauschale Regelung kann nämlich unbedenklich sowohl einzelvertraglich als auch durch Tarifvertrag wirksam getroffen werden (vgl. Urteil des Senats vom 28. November 1973 - 4 AZR 74/73 -, demnächst AP Nr. 2 zu § 19 MTB II, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung vorgesehen).

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers spricht für den Lohncharakter der "einmaligen Zuwendung" weiterhin, daß sie von den Tarifvertragsparteien - im Gegensatz zu den Leistungen nach dem Tarifvertrag über Sonderleistungen vom gleichen Tage - nicht davon abhängig gemacht wird, daß der Arbeitnehmer eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit aufzuweisen hat. Unbeachtlich ist auch, daß ab 1972 die Tarifvertragsparteien das "Tarifjahr" dem Kalenderjahr angepaßt haben. Schließlich kann der Kläger auch daraus keine Rechtsvorteile herleiten, daß die "einmalige Zuwendung" auch an solche Arbeitnehmer zu zahlen ist, die Kurzarbeiter- oder Krankengeld erhalten (§ 2 Abs. 2 S. 2 LTV). Diese Vereinba-

- 7 -



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



- 7 -

rung beruht offensichtlich auf der Erwägung der Tarifvertragsparteien, eine arbeitssparende, vereinfachende Regelung zu erreichen, gibt aber jedenfalls für sich allein keinen Anhaltspunkt dafür, daß die tarifliche Leistung einen anderen Rechtscharakter als den eines pauschalierten Lohnes haben sollte. Auf den Inhalt anderer Tarifwerke, etwa solcher aus Baden-Württemberg, kann sich der Kläger schon deswegen nicht stützen, weil diese für ihn nicht gelten.

Stellt aber die "einmalige Zuwendung" einen pauschal erhöhten Tariflohn dar, so konnte die Beklagte, wie auch der Kläger für diesen Fall selbst zugibt, den übertariflichen Lohn des Klägers insoweit kürzen, als durch die Tariflohnerhöhung der bisherige Gesamtlohn des Klägers nicht erreicht wurde (vgl. BAG 3, 132 133 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG 15, 110 114 ff. = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Lohnerhöhung, auch AP Nr. 8, 9 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung), worauf auch das Landesarbeitsgericht mit Recht hinweist. Dabei ist zu berücksichtigen, daß dem Kläger die "einmalige Zuwendung" nach den Grundsätzen der Senatsrechtsprechung unstreitig insoweit (nämlich in Höhe von 21,-- DM) ausgezahlt worden ist, als dadurch sein bisheriger Gesamtlohn überschritten worden ist. Auf den den bisherigen Gesamtlohn nicht überschreitenden Anteil der tariflichen "Zuwendung", den er mit der Klage verlangt, hat der Kläger jedoch keinen Rechtsanspruch.

Etwas anderes könnte nur gelten, wenn die Parteien, was im Rahmen der auch das Arbeitsverhältnis beherrschenden Vertragsfreiheit rechtlich möglich ist, vereinbart hätten, daß dem Kläger seine übertariflichen Lohnbestandteile grundsätzlich zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn und ohne Rücksicht auf dessen Höhe zu zahlen sind (vgl. Urteil des Senats AP Nr. 8 zu § 4 TVG Effektivklausel, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung vorgesehen), was jedoch der Kläger selbst nicht behauptet und zudem der Üblichkeit im Arbeitsleben nicht entspricht.

- 8 -



Eine andere rechtliche Beurteilung kann auch nicht daraus hergeleitet werden, daß die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in der Vergangenheit Tariflohnerhöhungen immer hat "effektiv werden lassen". Allein daraus kann nämlich, was wiederum auch der Kläger selbst zugesteht, nicht auf einen entsprechenden Verpflichtungswillen für jede mögliche Tariflohnerhöhung und schlechthin für alle Zukunft geschlossen werden. Daher kann auch von einer entsprechenden "betrieblichen Übung" nicht die Rede sein, die ohnehin für sich allein, ihren Bestand unterstellt, keinen entsprechenden Rechtsanspruch erzeugen würde (vgl. Urteil des Senats AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung mit weiteren Nachweisen).

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiterhin ausgeführt, daß die Beklagte auch dem Kläger gegenüber den dem Arbeitsvertragsrecht zuzurechnenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat. Eine rechtserhebliche Verletzung dieses Grundsatzes kommt nämlich immer nur dann in Betracht, wenn vom Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen unterschiedlich behandelt worden sind, also eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. BAG AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG im Anschluß an BAG 3, 31 ff. [35] = AP Nr. 10 zu Art. 3 GG und BAG 12, 294 = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, auch AP Nr. 37 zu § 242 BGB Gleichbehandlung sowie Nr. 6 zu § 3 TO.A und 4, 5 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Eine willkürliche Ungleichbehandlung in diesem Sinne kann aber jedenfalls nicht darin erblickt werden, daß die Beklagte ohne jede rechtliche Verpflichtung ihren im Betriebe verbliebenen Arbeitnehmern eine Tariflohnerhöhung voll hat zukommen lassen, während sie dies bei den ausgeschiedenen Arbeitnehmern, die - wenn auch in legitimer Weise - ihr Arbeitsverhältnis beendet haben und in der Zukunft nicht mehr für sie arbeiten werden, nur insoweit getan hat, als es ihr von der Rechtsordnung vorgeschrieben wird. Für diese Differenzierung gibt es vielmehr einleuchtende, sachliche Gründe.



Wenn es sich auch bei der "einmaligen Zuwendung" um eine Lohnerhöhung und nicht um eine Gratifikation oder gratifikationsähnliche Leistung handelt, braucht nämlich die Beklagte als Arbeitgeber, zumal jede Anspruchsgrundlage dafür fehlt, ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht dieselben damit von ihr verbundenen Rechtsvorteile zukommen zu lassen wie solchen Arbeitnehmern, die im Betriebe verbleiben. Dem entsprechend ist es auch bei einer rückwirkenden Lohnerhöhung - wie vorliegend - keineswegs willkürlich oder sachfremd, ausgeschiedenen Arbeitnehmern die Lohnerhöhung nur insoweit zukommen zu lassen, als der neue Tariflohn den bisherigen Gesamtlohn übersteigt und deswegen ein Rechtsanspruch darauf besteht, den im Betriebe verbleibenden Arbeitnehmern jedoch einen ihnen nicht zustehenden weiteren Rechtsvorteil dadurch zukommen zu lassen, daß bei ihnen eine Anrechnung des erhöhten Tariflohnes auf den seither gewährten übertariflichen Lohn unterbleibt. Diese unterschiedliche Behandlung wird jedenfalls dadurch gerechtfertigt, daß die verbleibenden Arbeitnehmer ihrem Betriebe im Gegensatz zu den ausgeschiedenen weiterhin mit ihrer Arbeitskraft zur Verfügung stehen, während das bei den ausgeschiedenen nicht der Fall ist. Daß die Beklagte ihre ausgeschiedenen Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt und auf diese Weise den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt hat, hat der Kläger selbst nicht behauptet. Der Kläger erkennt auch, daß ihm jedenfalls kein Arbeitsentgelt für von ihm geleistete Arbeit entzogen worden ist.

Die Kosten seiner unbegründeten Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Neumann

Dr. Auffarth

Dr. Feller

Ehrenamtlicher Richter Clemens
hat Urlaub und ist an der Unterschriftenleistung verhindert

gez. Dr. Neumann

H. Hauk

