

Aktenzeichen: 4 AZR 293/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 23. November 1983
- 4 AZR 293/81 -

I. Arbeitsgericht Köln Urteil vom 9. September 1980
- 10 Ca 4177/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. Mai 1981
Düsseldorf (Köln) - 16 Sa 627/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Erschwerniszuschlag zum Effektivlohn

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung, § 4 Effektivklausel;
RTV für die gewerblichen Arbeitnehmer des Gebäudereiniger-
handwerks §§ 24, 25

Leitsätze:

K e i n e

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](#)

4 AZR 293/81

16 Sa 627/80 Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

23. November 1983

Urteil

Haut,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Hamm für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Mai 1981 - 16 Sa 627/80 - wird auf Kosten der Beklagten 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:

Die Kläger sind bei der Beklagten, die ein Industriegebäude-reinigungsunternehmen betreibt, als Innenreiniger beschäftigt. Die Tätigkeit des Klägers zu 1) besteht aus der Reinigung von Werkhallen, Maschinen und Formen auf dem Werksgelände der Firma K AG, während die Kläger zu 2) und 3) mit der Reinigung der Fabrikationshallen der Firma F AG beschäftigt sind. Dabei hat der Kläger zu 2) vornehmlich die Gruben in den Lackierungsanlagen sowie mit Lackspritzern verunreinigte Schläuche zu reinigen, während der Kläger zu 3) die Filter in den Bleikabinen zu säubern hat. Die Beklagte zahlte den Klägern in der Zeit vom 1. Januar 1980 bis zum 31. März 1980 einen Stundenlohn in Höhe von 9,38 DM und ab dem 1. April 1980 einen Stundenlohn in Höhe von 10,04 DM. In den von der Beklagten erteilten Lohnabrechnungen sind neben diesem als "Normalstunde" ausgewiesenen Stundenlohn Mehrarbeits- und Nachtzuschläge jeweils in Höhe von 25 % dieses Stundenlohnes ausgewiesen.

Mit der vorliegenden Klage begehren die Kläger die Zahlung des in § 25 des allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Gebäudereinigerhandwerks (RTV) vom 26. November 1979 vorgesehenen Erschwerniszuschlags in Höhe von 10 % des Stundenlohns, und zwar der Kläger zu 1) für die in der Zeit von Januar bis Mai 1980 geleisteten Arbeitsstunden, der Kläger zu 2) für die im Februar bis Mai 1980 geleisteten Stunden und der Kläger zu 3) für die im März 1980 geleisteten Stunden. Dazu haben die Kläger vorgetragen, der ihnen gezahlte Stundenlohn in Höhe von 9,38 bzw. 10,04 DM entspreche dem ihnen zustehenden Tariflohn. Selbst wenn man diesen Stundenlohn als übertariflich ansehen müsse, stehe ihnen der Erschwerniszuschlag in Höhe von 10 % dieses Stundenlohnes zu. Der Zuschlag sei gemäß § 25 Ziff. 2 RTV nach dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn zu berechnen und nicht nach dem Tariflohn. Auch sei die Abgeltung des Erschwerniszuschlags durch den übertariflichen Lohn gemäß § 24 Ziff. 1 RTV unzulässig.

- 3 -



- 3 -

Der Kläger zu 1) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 739,96 DM brutto
nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Juli 1980 zu zahlen.

Der Kläger zu 2) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 230,30 DM brutto
nebst 4 % Zinsen seit dem 21. Mai 1980 sowie weitere
256,-- DM brutto nebst 4% Zinsen seit dem 3. September
1980 zu zahlen.

Der Kläger zu 3) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 124,55 DM brutto
nebst 4 % Zinsen seit dem 27. Juni 1980 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt

die Klagen abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, daß die Kläger lediglich dem in § 19 RTV
ausgeführten Tätigkeitsbereich 2 mit einem Stundenlohn von
zuletzt 7,64 DM unterlägen. Da die Kläger jedoch in der Vergangen-
heit höher bezahlt worden seien, haben nach Inkrafttreten des
RTV mit dem Betriebsrat festgelegt, daß die Kläger unter Ein-
beziehung des Erschwerniszuschlags die gleiche Vergütung erhalten
sollten, wie sie für die Lohngruppe des Tätigkeitsbereichs 1
maßgebend sei. Diese Absprache habe der Betriebsrat allen betroffe-
nen Mitarbeitern mitgeteilt. Der von den Klägern nunmehr bean-
spruchte Erschwerniszuschlag sei daher mit der übertariflichen
Zahlung abgegolten. Zudem sei der Erschwerniszuschlag gemäß
§ 25 RTV auf der Grundlage des Tariflohns zu berechnen.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Auf die zuge-
lassene Berufung der Kläger hat das Landesarbeitsgericht
nach Vernehmung des Betriebsratsvorsitzenden I als Zeugen
unter Abänderung des Arbeitsgerichtsurteils den Klagen statt-
gegeben und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt
die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Ur-
teils. Die Kläger beantragen Zurückweisung der Revision.

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht den Klagen stattgegeben. Den Klägern steht der geltend gemachte Erschwerniszuschlag neben dem gezahlten Stundenlohn zu.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß die Kläger zum Überwiegenden Teil Gebäudeinnenreinigungsarbeiten ausführten und damit dem Tätigkeitsbereich 2 des Rahmentarifvertrages unterfielen. Damit hätte der tarifliche Mindestvergütungsanspruch bis zum 31. März 1980 nur 7,10 DM und ab 1. April 1980 7,64 DM pro Stunde betragen. Den Klägern sei jedoch stattdessen ein übertariflicher Lohn in Höhe von 9,38 DM bis zum 31. März 1980 und danach in Höhe von 10,04 DM pro Stunde gezahlt worden. Aus den Abrechnungen und der Beweisaufnahme durch Vernehmung des Zeugen I schließt dann das Landesarbeitsgericht, daß damit den Klägern ein übertariflicher Stundenlohn ohne den Erschwerniszuschlag gewährt worden sei. Da sonstige schriftliche Absprachen unter den Parteien nicht vorlägen, müsse sich die Beklagte an ihren Erklärungen festhalten lassen, die nur dahin verstanden werden könnten, daß den Klägern der erhöhte Stundenlohn als übertariflicher Lohn ohne Erschwerniszuschlag zustehe und damit als vereinbart gelten müsse.

An diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist das Revisionsgericht gebunden. Sie sind rechtlich möglich und ergeben sich auch aus den vorgelegten Unterlagen. Die Aussage des Zeugen I bestätigt das. Wenn die Revision demgegenüber anführt, das Berufungsgericht habe unstreitigen Auslegungstoff dabei zu Unrecht außer acht gelassen, ist das nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht bezieht sich ausdrücklich auf den ausführlichen Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils. Darin ist festgehalten, welche Tätigkeiten die Kläger im einzelnen zu verrichten hatten und an welchem Einsatzort sie tätig wurden. Auch war ersichtlich, daß die Kläger diesen Erschwerniszuschlag erst jetzt geltend machen und nunmehr klageweise durchsetzen. Unter diesen Umständen kann nicht davon ausgegangen werden, daß das Landesarbeitsgericht bei seiner Beweiswürdigung außer acht

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

gelassen hätte, daß die Kläger an bestimmten festen Einsatzorten tätig waren, ihnen diese bekannt waren und auch die Arbeitsleistung und der Stundensatz danach festgelegt worden sind.

Könnte aber danach das Landesarbeitsgericht davon ausgehen, daß mit den Klägern ein Stundenlohn von 9,38 bzw. 10,04 DM ohne Erschwerniszuschlag vereinbart worden ist, mußte der Klage stattgegeben werden, weil nach § 25 Ziff. 2 Satz 3 RTV die Zuschläge aus dem Stundenlohn des Arbeitnehmers zu berechnen sind. Entgegen der Auffassung der Beklagten muß nach dieser Vorschrift der Zuschlag nach dem tatsächlich gezahlten Effektivstundenlohn berechnet werden. Bei der Auslegung von Tarifverträgen ist vom Wortlaut auszugehen und darauf abzustellen, inwieweit darin der Wille der Tarifvertragsparteien erkennbar seinen Ausdruck gefunden hat (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung). Darüber hinaus ist der Tarifvertrag in erster Linie nach seinem Gesamtzusammenhang, dann nach seiner Tarifgeschichte und Tarifübung sowie Anschauung beteiligter Berufskreise zur Zeit der Entstehung des Tarifvertrages auszulegen. Das Landesarbeitsgericht hat dazu zutreffend erkannt, daß der Tarifvertrag zwischen einem tariflichen Stundenlohn, einem Tarifstundenlohn sowie einem Lohn und einem Stundenlohn unterscheidet. Bereits diese Unterscheidung im Wortlaut des Tarifvertrages spricht dafür, daß die Tarifvertragsparteien immer dann, wenn sie nur vom Stundenlohn reden, nicht den Tarifstundenlohn, sondern den effektiv gezahlten Stundenlohn meinen. Eine andere Auslegung wäre nur möglich, wenn besondere Gründe dafür vorlägen, in den verschiedenen Bestimmungen bei gleicher Bedeutung unterschiedliche Begriffe zu benutzen. Entgegen der Auffassung der Revision kann aber nicht davon ausgegangen werden, daß der Gebrauch des Begriffes Tarifstundenlohn in §§ 20 u. 35 Ziff. 2 RTV erfolgt sei, um klarzustellen, daß die Jahressonderversgütung oder der Lohn des jugendlichen Arbeitnehmers aus dem Stundenlohn ohne Zuschläge berechnet werden müßte. Ein solches Klarstellungsbedürfnis besteht nämlich bei der Berechnung des Erschwerniszuschlags in gleicher Weise, da auch unter Umständen andere Zuschläge hinzugerechnet werden müßten. Es kann auch nicht angenommen werden, daß der Begriff des Stundenlohns in § 25 RTV nur deshalb verwendet worden sei, um klarzustellen, daß die Zuschläge nicht schicht-, tage- oder wochenweise zu berechnen seien. Das hätte auch bei Gebrauch



- 6 -

des Begriffes des Tarifstundenlohnes erfolgen können, so daß sich daraus die Unterscheidung nicht rechtfertigt. In anderen Tarifverträgen wird deshalb auch ausdrücklich auf den Tarifstundenlohn abgestellt, wenn der Erschwerniszuschlag nur danach berechnet werden soll (vgl. BAG vom 11. April 1979 - 4 AZR 639/77 - AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Fehl geht insoweit auch der Hinweis der Revision auf § 23 RTV, der für Arbeiten im Leistungslohn den tariflichen Stundenlohn garantiert. Diese Vorschrift enthält nur eine Mindestlohngarantie. Ebenso wie der Tariflohn überschritten werden kann, kann auch im Leistungslohn eine über dem Tarifstundenlohn liegende Mindestlohngarantie gewährt werden. Sollte daher, wie die Revision meint, der Erschwerniszuschlag für Arbeiten im Leistungslohn niedriger sein als für Arbeiten, die nicht im Leistungslohn erbracht werden, liegt das allein daran, daß ein übertariflicher Stundenlohn gezahlt wird. Ebenso könnte aber auch eine übertarifliche Mindestlohngarantie gegeben werden, so daß dann auch bei Arbeiten im Leistungslohn eine höhere Vergütung erzielt wird. Damit kann aber nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien die Begriffe Stundenlohn und Tarifstundenlohn gleichsetzen wollten, sondern einmal - wie in § 20 RTV - nur den Tarifstundenlohn als solchen ansprechen und bei dem Gebrauch des Wortes Stundenlohn den Effektivstundenlohn meinen. Auch die Beklagte muß das übrigens zunächst so verstanden haben, da sie für die Nachtzuschläge auch den tatsächlich gezahlten Stundenlohn in Höhe von 9,38 bzw. 10,04 DM zugrunde gelegt hat und § 9 RTV vorschreibt, daß sich die Nachtzuschläge nach dem Stundenlohn berechnen. Die Lohnabrechnungen des Klägers zu 1) weisen nach, daß die Beklagte selbst die Nachtzuschläge nach diesem Effektivstundenlohn berechnet hat.

Entgegen der Auffassung der Revision ist die tarifliche Vorschrift, den Erschwerniszuschlag auf der Grundlage des Effektivlohnes zu berechnen, auch rechtlich wirksam und verstößt insbesondere nicht gegen Art. 3 GG. Zwar wird der Arbeitgeber aufgrund dieser Bestimmung verpflichtet, für die gleiche Arbeit

- 7 -



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



dem übertariflich entlohnnten Arbeitnehmer mehr zu zahlen als dem Arbeitnehmer, der nur Tariflohn erhält. Diese Verpflichtung beruht jedoch auf der mit dem jeweiligen Arbeitnehmer getroffenen einzelvertraglichen Vereinbarung der übertariflichen Entlohnung. Im Gegensatz zur Effektivgarantieklausel macht die vorliegende Tarifvorschrift auch die bisher gezahlten übertariflichen Lohnbestandteile nicht zu tariflichen Mindestlöhnen. Vielmehr bleibt es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, die übertarifliche Lohnvereinbarung zu ändern und somit vertraglich andere Regelungen über die Lohnhöhe zu treffen, ohne daß die Unabdingbarkeit eingreift (vgl. BAG 33, 83 = AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel m.w.N.).

Darüber hinaus konnte sich die Beklagte auch nicht darauf berufen, daß der Erschwerniszuschlag bereits mit dem übertariflichen Lohn abgegolten sei, weil dem § 24 Ziff. 1 Satz 4 RTV entgegensteht, wonach die Abgeltung von Zuschlägen aller Art durch erhöhten Lohn unzulässig ist. Das gilt auch gegenüber dem Kläger zu 2), wenn mit diesem eine solche Vereinbarung vor Wirksamwerden dieser tariflichen Bestimmung getroffen sein sollte. Abgesehen davon, daß das Landesarbeitsgericht das Gegenteil davon festgestellt hat, würde darüber hinaus in jedem Falle nunmehr der allgemeinverbindliche Tarifvertrag eingreifen und eine bisherige andere Regelung unwirksam machen. Die Beklagte hätte dann die Vereinbarung den neuen tariflichen Bestimmungen gegebenenfalls durch Änderungskündigung anpassen müssen.

Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Gossen

H. Hamm

