

Aktenzeichen: 4 AZR 329/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 16. September 1987
- 4 AZR 329/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. Februar 1986
Paderborn - 1 Ca 1291/85 -

II, Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. März 1987
Hamm - 6 Sa 603/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Anrechnung bei Arbeitszeitverkürzung -
Effektivklausel

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung,
Effektivklausel; BGB § 242 Gleichbehandlung;
BetrVG 1972 § 87; MTV für die holz- und kunststoff-
verarbeitende Industrie vom 3. Januar 1985

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vgl. 4 AZR 44/87 vom 3. Juni 1987



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 329/87

6 Sa 603/86 Hamm

Verkündet am
16. September 1987

Haut,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. September 1987 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Pahle für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. März 1987
- 6 Sa 603/86 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Paderborn vom 6. Februar 1986
- 1 Ca 1291/85 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat auch die Kosten der Berufung und
der Revision 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 ist bei der Beklagten, einem holzverarbeitenden Unternehmen, seit Juni 1956 als Tischler beschäftigt. Auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie im nordwestdeutschen Raum Anwendung.

Der Kläger, der in Lohngruppe V des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe vom 11. Januar 1985, in Kraft getreten am 1. Januar 1985, eingruppiert ist, erhielt ab 1. September 1985 einen Bruttostundenlohn von 14,57 DM. Dieser Lohn setzte sich zusammen aus dem Tariflohn von 12,04 DM, einer als "freiwillig, übertariflich, anrechenbar und jederzeit frei widerruflich" bezeichneten Zulage von 1,69 DM sowie einer Gefahrenzulage von 0,84 DM.

Durch den Lohn-TV erhöhten sich als Ausgleich für die im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland (MTN) vom 3. Januar 1985, gültig ab 1. Januar 1985, vereinbarte Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden ab 1. Oktober 1985 ab diesem Zeitpunkt die Tariflöhne. Die Beklagte zahlte an den Kläger weiterhin einen Bruttostundenlohn von 14,57 DM. Dieser setzte sich zusammen aus dem tariflichen Stundenlohn von 12,51 DM; der Gefahrenzulage von 0,88 DM sowie der - um die 3,9 %ige Erhöhung der Tariflöhne gekürzten - übertariflichen Zulage von 1,18 DM.

Mit seiner am 6. Dezember 1985 erhobenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die ihm gewährte übertarifliche Zulage und begehrt für die im Oktober 1985 unstreitig geleisteten 178,25 Stunden Zahlung von 3,9 % mehr Lohn je Arbeitsstunde, bei einem Stundenlohn von 14,57 DM mithin 0,56 DM pro Stunde, zuzüglich 4 % Zinsen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung sei schon deshalb unzulässig, weil der frühere Inhaber der Beklagten ihm die Zulage als Anerkennung seiner Erfahrung und Leistung gewährt habe. Zudem erfolge nach dem eindeutigen Wortlaut der Ziffer 21 a MTN und der Protokollnotiz Nr. 2 zum MTN die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei "vollem Lohnausgleich". Somit dürfe sich sein Lohn infolge der Arbeitszeitverkürzung nicht verringern. Bei seinem bisherigen Stundenlohn von 14,57 DM habe er bei einer 40-Stunden-Woche einen Wochenlohn von 582,80 DM erzielt. Da er jetzt nur noch 38,5



Stunden in der Woche arbeite, müsse die Beklagte ihm nach der tariflichen Regelung einen Ausgleich von 0,56 DM pro Stunde zahlen ($14,57 \text{ DM} \times 40 \text{ Stunden} = 582,80 \text{ DM} : 38,5 \text{ Stunden} = 15,13 \text{ DM/Stunde}$). Die Sicherung dieses Effektivlohnes sei das Bestreben der Tarifvertragsparteien gewesen. Eine tarifliche Absicherung der übertariflichen Zulagen sei nicht gewollt, denn die Arbeitgeber seien durch die tarifliche Bestimmung nicht gehindert, künftige Tariflohnerhöhungen auf den Effektivlohn anzurechnen. Außerdem unterliege die Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertariflichen Zulagen der Mitbestimmung des Betriebsrates, dieser sei aber, was unstreitig ist, nicht beteiligt worden. Auch habe die Beklagte die Anrechnung nur bei den Zeitlöhnern, nicht aber bei den Angestellten vorgenommen. Hierin liege ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
99,82 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf
den sich daraus ergebenden Nettobetrag
seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat darauf hingewiesen, daß die Zulage eine freiwillige und übertarifliche Zulage sei. Ihr Rechtscharakter stünde einer Anrechnung nicht entgegen. Der im Tarifvertrag vereinbarte "volle Lohnausgleich" für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit beziehe sich nur auf den tariflichen Teil der Vergütung, da die Tarifvertragsparteien nur insoweit Verfügungen treffen könnten. Selbst wenn die vom Kläger vorgenommene Auslegung der Ziffer 21 a MTN zutreffe, wäre diese tarifliche Bestimmung nach der Rechtsprechung als unzulässige



Effektivklausel unwirksam. Die Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern in bezug auf die Anrechenbarkeit beruhe auf der unterschiedlichen Entgeltfindung und sei deshalb zulässig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 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 der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger der eingeklagte Lohnbetrag nicht zu, so daß auf die Revision der Beklagten die Berufung des Klägers zurückzuweisen war.

Zutreffend hat das Arbeitsgericht entschieden, daß die Anrechnung der Tariflohnerhöhung von 3,9 % ab 1. Oktober 1985 auf den übertariflichen Lohn des Klägers zulässig gewesen ist und die Tariflohnerhöhung allein den Tariflohn, nicht aber die Effektivlöhne betrifft. Eine Verringerung des Wochenlohnes ist allein auf die kürzere Wochenarbeitszeit aufgrund der Stundenlohnvereinbarung mit dem Kläger zurückzuführen.

Auszugehen ist von dem Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bundesrepublik Deutschland (MTN) für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende vom 3. Januar 1985, an den beide Parteien tarifgebunden sind, und in dem in Ziffer 21 a bestimmt ist:

"Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen darf bis zum 30. September 1985 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Ab 1. Oktober 1985 wird die regelmäßige Arbeitszeit auf 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich verkürzt.

Durch Betriebsvereinbarung kann für Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb davon abgewichen werden."

Hierzu haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Nr. 2 vereinbart:

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

Diese Protokollnotiz ist Bestandteil des MTN und hat damit Tarifwirkung.

Gleichzeitig wurde der Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe vom 11. Januar 1985 mit Wirkung ab 1. Januar 1985 (Lohn-TV) geschlossen. Dort wird bestimmt:

"Mit Wirkung vom 1. Oktober 1985 erhöht sich der Facharbeiterecklohn um 0,47 DM auf 12,51 DM".

Diese Erhöhung des Tariflohnes beträgt 3,9 % und macht damit exakt jenen Wert aus, um den die Wochenarbeitszeit durch den MTN gesenkt worden ist. Ein Arbeitnehmer, der 38,5 Stunden in der Woche arbeitet, erhält damit den gleichen Tariflohn, den er vor



der Arbeitszeitverkürzung in der Geltung der 40-Stunden-Woche erzielt hat. Der im MTN vorgeschriebene volle Lohnausgleich ist folglich für den Tariflohn erreicht.

Damit handelt es sich aber bei der Erhöhung des Tariflohnes ab 1. Oktober 1985 um eine Tariflohnerhöhung, die automatisch zu einer entsprechenden Verringerung der übertariflichen Lohnbestandteile führt und den zwischen den Parteien vereinbarten Lohn solange nicht berührt, bis dieser vom Tariflohn überschritten wird, solange der übertarifliche Lohnanteil nicht tariffest einzelvertraglich vereinbart ist. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß übertarifliche Löhne durch Tariflohnerhöhungen nicht berührt werden, wenn nicht durch eine übertarifliche Zulage besondere Leistungen abgegolten werden sollen und besondere Umstände neben dem Tariflohn Berücksichtigung finden sollten (vgl. BAG Urteile vom 1. November 1956 - 2 AZR 194/54 -, vom 6. März 1958 - 2 AZR 457/55 -, vom 13. November 1963 - 4 AZR 25/63 -, vom 28. Oktober 1964 - 4 AZR 266/63 - und vom 11. August 1965 - 4 AZR 187/64 - AP Nr. 5 bis 9 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Diese Rechtsprechung wurde vom Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts wiederholt (vgl. Urteile vom 19. Juli 1978 - 5 AZR 180/77 -, vom 22. August 1979 - 5 AZR 769/77 - AP Nr. 10, 11 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Eine Zusammenfassung dieser Rechtsprechung findet sich noch einmal in den Urteilen vom 8. Dezember 1982 (- 4 AZR 481/80 - AP Nr. 15 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung) sowie in BAGE 38, 118, 123 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, vom 12. Novem-



ber 1986 (- 4 AZR 736/85 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) und vom 29. April 1987 (- 4 AZR 560/86 - zur Veröffentlichung bestimmt). Um eine solche auf den übertariflichen Lohn anrechenbare Tariflohnerhöhung handelt es sich auch im vorliegenden Fall der Erhöhung des tariflichen Ecklohnes um 3,9 % zum Ausgleich der Arbeitszeitverkürzung.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde dem Kläger die Zulage von 1,69 DM ausdrücklich freiwillig übertariflich anrechenbar und jederzeit widerruflich neben einer weiteren Gefahrenzulage gewährt. Bezogen auf den Stundenlohn, der mit dem Kläger vereinbart worden ist, bezieht sich der Ausgleich für die Verkürzung der Arbeitszeit aber nur auf den Tariflohn und nicht auf den übertariflichen Lohnanteil. Hier muß der Kläger aufgrund der Berechnung des Lohnes nach Arbeitsstunden durch die Anrechnung eine Kürzung des übertariflichen Lohnanteiles hinnehmen, nachdem diese übertarifliche Zulage anrechenbar vereinbart worden ist (vgl. BAG Urteil vom 3. Juni 1987 - 4 AZR 44/87 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Diese Folge der Vereinbarung des Lohnes nach der Stundenlohnberechnung führt allerdings dazu, wie der Kläger richtig hervorhebt, daß bei Angestellten wegen der Vereinbarung einer Monatsvergütung der übertarifliche Gehaltsteil trotz Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden wöchentlich erhalten bleibt, der bei Stundenlohnarbeitern mit entsprechender Tariflohnerhöhung angerechnet wird. Der Kläger erhält nach wie vor einen Stundenlohn in Höhe von 14,57 DM für jede gearbeitete Stunde. Da er ab



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



1. Oktober 1985 grundsätzlich nur noch 38,5 Stunden arbeitet, verdient er von diesem Zeitpunkt an für 1 1/2 Stunden weniger Lohn. Bei Angestellten bleibt dagegen der Lohn gleich, da für diese eine Lohnerhöhung um 3,9 % nicht vorgesehen ist und sich deshalb eine Anrechnung bei übertariflichem Gehalt nicht ausrechnen läßt. Bei Angestellten wird vielmehr eine Gehaltserhöhung im Ergebnis dadurch erreicht, daß das Monatsgehalt gleich bleibt, dafür aber in der Woche nur noch 1 1/2 Stunden weniger gearbeitet zu werden braucht. Eine genaue Berechnung ergibt, daß durch diese Beibehaltung des bisherigen tariflichen Monatsgehalts die Differenz bei einer Verkürzung der Arbeitszeit um 1 1/2 Stunden wöchentlich 3,9 % ausmacht. Z. B. beträgt bei einem Monatsgehalt von 3.000,-- DM für 173 Stunden das Gehalt je Stunde 17,341 DM. Nach der Arbeitszeitverkürzung um 1 1/2 Stunden hat ein Angestellter monatlich nur noch 166,5 Stunden zu arbeiten ($173 \text{ zu } 40 \text{ wie } x \text{ zu } 38,5 = 173 \times 38,5 : 40 = x = 166,5$). Bei demselben Monatsgehalt für 166,5 Stunden aber erhält der Angestellte nunmehr pro Stunde 18,010 DM, also 0,677 DM gegenüber dem bisherigen Gehalt je Stunde mehr. 0,677 sind von 17,341 genau 3,90 %. Damit werden für Angestellte die Monatsgehälter trotz Arbeitszeitverkürzung beibehalten, die Gehaltserhöhung ergibt sich indirekt aus der Verkürzung der Arbeitszeit. Zwar läßt sich aufgrund der Verkürzung der Arbeitszeit eine entsprechende Gehaltserhöhung auf das Gehalt je Stunde umgerechnet ausrechnen. Trotzdem tritt aber bei Arbeitszeitverkürzung eine Veränderung des Monatsgehalts nicht ein, sondern müßte der übertarifliche Gehaltsteil neu errechnet und gegebenenfalls entsprechend der übertarifliche Teil gekürzt werden. Das wurde von der Beklagten nicht vorgenommen, so



daß für Angestellte ein übertarifliches Gehalt unverändert weitergezahlt wurde und eine Anrechnung auf den übertariflichen Gehaltsteil trotz der verkürzten Arbeitszeit nicht eintritt.

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 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 -, vom 4. Februar 1981 - 4 AZR 967/78 -, vom 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 - AP Nr. 42, 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 Anrechnung des übertariflichen Entgeltbestandteils bei Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen wird und nur bei Arbeitern mit Stundenlohnvereinbarung die Anrechnung erfolgt. 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 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 dazu, daß eine Arbeitszeitverkürzung die effektive Lohnhöhe unberührt läßt. Die daraus sich ergebenden Folgerungen machten bei einem übertariflichen Monatslohn eine hypothetische Berechnung des übertariflichen Lohnanteiles und gegebenenfalls seine Veränderung aufgrund der Verkürzung der Arbeitszeit notwendig. Das ist beim Stundenlohn nicht der Fall. Hier wird vielmehr der tarifliche Stundenlohn festgelegt, um 3,9 % erhöht und dann als neuer Stundenlohn ausgewiesen, der entsprechend der Arbeitszeitverkürzung erhöht ist. Damit ergibt sich aber, daß nur beim Stundenlohn eine automatische Anrechnung des übertariflichen Lohnanteiles möglich ist. Beim Monatslohn müßte der sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebende Erhöhungsteil besonders berechnet werden, dann festgestellt werden, inwieweit aufgrund der bisherigen Berechnung ein übertariflicher Lohnanteil vorliegt und dieser Lohnanteil gegebenenfalls entsprechend verkürzt werden. Eine solche Verkürzung mag arbeitsvertraglich zulässig sein, wenn der Monatslohn nur auf der Basis der 40-Stunden-Woche gewährt worden ist oder



bei verkürzter Arbeitszeit die Grundlage der bisherigen 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 Stundenlohn des Klägers 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, 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 Monatslöhne bzw. -gehälter erhalten, 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.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist der übertarifliche Lohnanteil auch ohne Mitbestimmung des Betriebsrates wirksam von der Beklagten angerechnet worden. Die Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage bedarf nämlich keiner Entscheidung des Arbeitgebers, sondern tritt automatisch ein und greift selbst dann Platz, wenn beispielsweise der Arbeitgeber von der Tariflohnerhöhung überhaupt nichts weiß, sie nicht beachtet



hat oder einfach aus Unkenntnis handelt. Bereits in der Entscheidung vom 4. Juni 1980 (- 4 AZR 530/78 - AP Nr. 13 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung) wurde ausgeführt, daß die Anrechnung ohne Einschaltung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG möglich ist. Die zur Begründung dafür angeführten Fundstellen zeigen, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates deshalb nicht in Betracht kommt, weil damit die Lohnhöhe und damit der Dotierungsrahmen der freiwilligen Leistung betroffen wird. Selbst in seiner die bisherige Rechtsprechung aufgebenden Entscheidung vom 17. Dezember 1985 (- 1 ABR 6/84 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) bleibt auch der Erste Senat bei seiner bisherigen Rechtsprechung, daß ein Mitbestimmungsrecht bei dem sog. Dotierungsrahmen nicht besteht. Der Betriebsrat kann danach weder vom Arbeitgeber die Zahlung einer Zulage verlangen noch erzwingen und hat nur ein Mitbestimmungsrecht bei der näheren Ausgestaltung. Das entspricht auch der ständigen Rechtsprechung des Fünften Senats, der in seinen Urteilen vom 16. April 1986 (- 5 AZR 115/85 -) und vom 16. Oktober 1985 (- 5 AZR 299/84 -) unter Auseinandersetzung mit der Entscheidung des Ersten Senats vom 17. Dezember 1985 (- 1 ABR 6/84 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang) die Mitbestimmungspflicht ablehnt, weil "die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung selbst kein Gestaltungsrecht ist, sondern die Feststellung einer Tarifautomatik" und andernfalls "die Frage, welches Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu zahlen ist, letztlich nach den Vorstellungen des Betriebsrates bestimmt bzw. mitbestimmt werden." Liegt aber damit keine Maßnahme des Arbeitgebers vor,



kann sie auch nicht mitbestimmungspflichtig sein. Die bisherige Regelung der Gewährung einer anrechenbaren Zulage wird beibehalten. Die Anrechnung führt zu keiner Veränderung der arbeitsvertraglichen Gesamtlohnhöhe, sondern lediglich zu einer Erhöhung des Tariflohnanteils. Die übertarifliche Lohnhöhe wird damit begrenzt, aber nicht aufgrund einer jetzt erfolgenden Maßnahme des Arbeitgebers, sondern aufgrund der früheren ordnungsgemäß festgelegten Vereinbarung und betrifft die Lohnhöhe.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus der tariflichen Vereinbarung des vollen Lohnausgleiches und der Protokollnotiz darüber, daß keine Minderung des Arbeitsentgelts auf der Basis der bisher geltenden 40-Stunden-Woche eintreten darf, nichts anderes. Diese Regelung bezieht sich nur auf das Arbeitsentgelt als den tariflichen Mindestlohn. Zwar ist generell unter Arbeitsentgelt nur die in Geld auszuzahlende Vergütung des Arbeitgebers für die geleistete Arbeit ohne Rücksicht auf ihre Bezeichnung zu verstehen (vgl. z. B. Fitting/Auf-farth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 57). 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 MTN nicht immer dann, wenn sie Entgeltfragen regeln, den Begriff Arbeitsentgelt verwenden, sondern differenzieren. In Ziffer 47 MTN heißt es, daß grundsätzlich Arbeitsentgelt nur für die Zeit gezahlt wird, in der Arbeit geleistet wird, und in Ziffer 56 MTN, daß der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat. Nach Ziffer 38 a MTN sind aber die Mehrar-



beitzuschläge bei Zeitlohn nach dem tatsächlichen Stundenlohn zu berechnen. Entsprechend heißt es in Ziffer 60 c MTN, daß dem Arbeitnehmer auf Verlangen Einsicht in die Berechnungsgrundlagen des Bruttolohnes zu geben ist und berechnet sich das Urlaubsentgelt nach Ziffer 90 a MTN aus dem Bruttoverdienst der letzten 13 Lohnwochen. Für Angestellte wird das Urlaubsentgelt gemäß Ziffer 91 MTN nach dem monatlichen Gesamtgehalt bemessen, das danach weiterzuzahlen ist. Insofern verweisen aber die Begriffe des tatsächlichen Stundenlohnes, des Bruttolohnes, des Bruttoverdienstes und des Gesamtgehalts auf den Effektivlohn. Insoweit gehen die Tarifvertragsparteien zulässigerweise davon aus, daß als Berechnungsgrundlage für Sondervergütungen die Effektivlöhne zugrunde zu legen sind (vgl. BAGE 33, 83 = AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel). Damit haben aber die Tarifvertragsparteien des MTN immer dann, wenn sie effektiv gezahlte Löhne in ihre Regelung als Berechnungsgrundlage einbeziehen, den Begriff Arbeitsentgelt nicht verwendet, sondern andere Formulierungen gebraucht. Daraus ist zu entnehmen, daß sie mit der Verwendung des Begriffes Arbeitsentgelt nicht den Effektivlohn, sondern den Tariflohn gemeint haben. Da zudem der MTN für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende gilt, hätte korrekterweise stets nebeneinander der Begriff des Lohnes, des Gehalts und der Ausbildungsvergütung verwendet werden müssen. Es ist deshalb anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff Arbeitsentgelt einen Sammelbegriff für die tariflichen Lohnarten gemeint haben.

Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund der Entstehungsgeschichte und nach Vernehmung des Landesschlichters zu dem Ergeb-



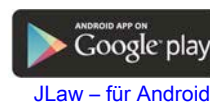
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



nis gekommen, die Tarifvertragsparteien seien bestrebt gewesen, trotz der Arbeitszeitverkürzung den bisherigen Gesamtverdienst der Arbeitnehmer zu erhalten. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien hat aber weder in der tariflichen Norm von Ziffer 21 a MTN noch in der Protokollnotiz Nr. 2 zum MTN einen ausreichenden Niederschlag gefunden. Selbst wenn aber die Tarifvertragsparteien mit dieser Bestimmung die Effektivlöhne hätten sichern wollen, hätten sie eine Regelung getroffen, die in unzulässiger Weise in die einzelvertraglichen Beziehungen der Parteien eingreift und als unzulässige Effektivklausel unwirksam wäre. 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 auch im vorliegenden Fall deutlich, weil dann nach der Berechnung der Klageforderung durch den Kläger auch 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 nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aufgrund der Anrechenbarkeit der Zulage ausscheidet, müßte ta-



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



rifvertraglich 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 Lohnanteiles 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 dem Landesarbeitsgericht 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). Auch kann man nicht, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, das Vorliegen einer Effektivklausel mit dem Argument verneinen, der



Kläger verlange als Ausgleich einen Betrag, der mit der in DM ausgedrückten Tariflohnerhöhung nicht übereinstimme, die Aufstockung mithin gerade nicht um die Tariflohnerhöhung erfolge. Der Kläger begehrt die prozentuale Aufstockung seines Effektivlohnes um den Wert, um den die Tariftlöhne erhöht worden sind (3,9 %). Das heißt aber nichts anderes, als daß er ein volles Wirksamwerden der Tariflohnerhöhung auch hinsichtlich der gezahlten übertariflichen Lohnbestandteile erstrebt. Dies ist eine Effektivklausel. Die vom Landesarbeitsgericht angenommene Auslegung der tariflichen Regelung des MTN stellt nicht nur eine Berechnungsgrundlage für den Verdienst des Klägers fest, sondern bewirkt eine Aufstockung dessen Effektivlohnes. Eine solche Regelung würde damit 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 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 besonders daraus deutlich wird, daß sogar eine 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 Zeitabschnitten festhalten, sind die daraus sich ergebenden teilweisen Verdienstminderungen unvermeidlich und nicht durch Eingriffe in die den Tarifvertragsparteien verschlossene Einzelvereinbarung zu vermeiden (vgl. BAG Urteil vom 16. September 1987 - 4 AZR 265/87 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Der Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 91 ZPO stattzugeben und die Berufung zurückzuweisen.

Dr. Neumann	Dr. Etzel	Dr. Freitag
Fieberg	Pahle	



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)