

Aktenzeichen: 4 AZR 33/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 8. Dezember 1982
- 4 AZR 33/80 -

I. Arbeitsgericht Wuppertal Urteil vom 5. Oktober 1978
- 4 Ca 1940/78 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 25. Oktober 1979
- 7 Sa 1623/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Übertariflicher Lohn und Pauschallohnerhöhung

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tarif-
lohnerhöhung; Abkommen vom 14. April 1978
über die Erhöhung der Tariflöhne in der
Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW
§ 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Übertariflicher Lohn bei Tariflohnerhöhung um
einen Pauschalbetrag; keine betriebliche Übung
durch jahrelange Zahlung eines übertariflichen
Lohns.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 33/80

7 Sa 1623/78 Düsseldorf

Verkündet am
8. Dezember 1982

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Engert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Oktober 1979 - 7 Sa 1623/78 - 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
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

Tatbestand:

Der 53-jährige Kläger ist seit 1. April 1976 bei der Beklagten als Hilfskraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalens Anwendung.

Der Kläger war im Jahre 1977 nach dem tariflichen Lohnrahmenabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalens in die Lohngruppe 3 eingruppiert. Der tarifliche Stundenlohn der Lohngruppe 3 betrug 1977 DM 6,71 brutto. Tatsächlich zahlte die Beklagte dem Kläger einen Stundenlohn von DM 8,50 brutto.

Nach dem Abkommen vom 14. April 1978 über die Erhöhung der Tariflöhne in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens erhöhte sich der tarifliche Stundenlohn rückwirkend ab 1. Januar 1978 um 5 v.H.. Für die Monate Januar bis April 1978 sah § 3 des Abkommens folgende Regelung vor:

"Für die Monate Januar, Februar, März und April 1978 erfolgt die Erhöhung der Löhne durch Zahlung eines Pauschalbetrages von je 110,-- DM brutto.

Den Pauschalbetrag in voller Höhe erhalten Arbeiter dann, wenn sie in den Monaten Januar, Februar, März und April Lohnanspruch hatten.

Soweit kein voller Lohnanspruch bestand, ist der Pauschalbetrag zeitanteilig zu kürzen. Die Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten errechnen sich nach Maßgabe ihrer vertraglich vereinbarten im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

Arbeiter mit Kurzarbeit erhalten den Pauschalbetrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit.

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



- 3 -

Arbeiter, die nach dem 1. Januar 1978 während der Monate Januar, Februar, März und April eingetreten bzw. ausgeschieden sind, erhalten den Pauschalbetrag anteilig entsprechend der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses in dieser Zeit.

Damit sind alle Ansprüche abgegolten, die sich für die Monate Januar, Februar, März und April aus der Erhöhung der Tariflöhne ab 1. Januar 1978 ergeben.

Die Pauschalbeträge sind mit der Lohnabrechnung für den Monat April auszu zahlen."

Die Beklagte erhöhte aufgrund des Lohnabkommens vom 14. April 1978 die Effektivlöhne der Arbeitnehmer nur in den Fällen, in denen der bisherige Lohn den Tariflohn 1977 zuzüglich 5 v.H. nicht erreichte, und zahlte den betroffenen Arbeitnehmern nunmehr den in dem Lohnabkommen vom 14. April 1978 festgesetzten Tariflohn. Die Zahlung des nach dem Lohnabkommen vom 14. April 1978 vereinbarten Pauschalbetrages von je DM 110,-- brutto für die Monate Januar bis April 1978 an den Kläger lehnte die Beklagte mit der Begründung ab, daß der bisherige Effektivlohn des Klägers noch über dem vereinbarten neuen Tariflohn liege.

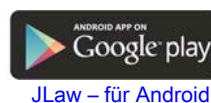
Der Kläger hat vorgetragen, die tariflichen Pauschalbeträge für die Monate Januar bis April 1978 dürften von der Beklagten nicht mit übertariflichen Lohnbestandteilen verrechnet werden. Das sei bereits aus dem Lohnabkommen vom 14. April 1978 zu folgern. Die tarifliche Regelung sei insoweit zulässig. Im übrigen stehe ihm der Pauschalbetrag auch aufgrund betrieblicher Übung und nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Die Beklagte handle auch treuwidrig, wenn sie ihm die tariflichen Pauschalbeträge nicht gewähre.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

- 4 -



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



- 4 -

die Beklagte zu verurteilen, an ihn DM 440,-- brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit 23. Juni 1978 (Tag der Klagezustellung) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, entgegen der Auffassung des Klägers schlieÙe das Lohnabkommen vom 14. April 1978 eine Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile auf die pauschale Lohnerhöhung für die Monate Januar bis April 1978 nicht aus. Eine solche Anrechnung sei auch nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen zulässig. Eine betriebliche Übung, übertarifliche Lohnbestandteile zum jeweiligen Tariflohn zusätzlich zu zahlen, sei im Betrieb der Beklagten nicht entstanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Zahlung von DM 440,-- brutto nebst Zinsen als rückständigen Lohn für die Zeit von Januar bis April 1978 verlangen.

Ein solcher Anspruch des Klägers ergibt sich nicht aus dem tariflichen Lohnabkommen vom 14. April 1978. Dieses Lohnabkommen findet zwar kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Es sieht auch für die Monate Januar bis April 1978 eine Lohnerhöhung durch Zahlung eines Pauschalbetrages von

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

- 5 -



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



- 5 -

je DM 110,-- brutto vor. Der Kläger hat jedoch für die Monate Januar bis April 1978 unstreitig einen höheren Lohn bezogen, als es dem damaligen Tariflohn zuzüglich der pauschalen Tariflohnerhöhung von monatlich DM 110,-- entsprach.

Auch ein Anspruch des Klägers auf eine seinen Effektivlohn übersteigende übertarifliche Zulage von monatlich DM 110,-- für die Monate Januar bis April 1978 läßt sich aus dem Lohnabkommen vom 14. April 1978 nicht herleiten. Dieses Tarifabkommen befaßt sich nämlich überhaupt nicht mit übertariflichen Zulagen, sondern regelt nur den tariflichen Mindestlohn, den der Kläger auch erhalten hat. In § 2 des Abkommens sind die neuen Tariflöhne der einzelnen Lohngruppen aufgeführt. Wenn es im Anschluß daran in § 3 des Abkommens heißt, daß für die Monate Januar bis April 1978 "die Erhöhung der Löhne" durch Zahlung eines Pauschalbetrages erfolge, so sind damit nach dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung, der für die Auslegung maßgebend ist (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung), die Tariflöhne gemeint. Das folgt schon aus der Überschrift des Abkommens, in der nur von der "Erhöhung der Tariflöhne" die Rede ist. Ferner werden nach § 2 des Abkommens die Tariflöhne "mit Wirkung vom 1. Januar 1978" erhöht. § 3 regelt dann folgerichtig, in welcher Weise die soeben angeführte Lohnerhöhung für die Monate Januar bis April 1978 verwirklicht wird, nämlich - insoweit abweichend von der Lohntabelle des § 2 - durch Zahlung eines Pauschalbetrages von DM 110,-- brutto je Monat.

Dem Lohncharakter dieser Pauschalbeträge steht nicht entgegen, daß sämtliche Arbeiter ohne Rücksicht auf ihre Lohngruppe eine Zahlung in gleicher Höhe (110,-- DM monatlich) erhalten sollten (vgl. BAG Urteil vom 3. April 1974 - 4 AZR 273/73 -, AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Den Tarifvertragsparteien steht es frei, bei Lohnerhöhungen auch für Tätigkeiten mit sehr unterschiedlicher Wertigkeit den gleichen Erhöhungsbetrag festzusetzen.

- 6 -



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



zen. Dies führt zwar zu einer Nivellierung des Lohnniveaus der einzelnen Lohngruppen. Es ist aber Sache der Tarifvertragsparteien, wie sie bei der Festlegung von Vergütungsgruppen einzelne Tätigkeiten bewerten und in welcher Höhe sie die Vergütungsdifferenz zu den einzelnen Vergütungsgruppen festsetzen. Dies gehört zum Kernbereich der durch das Grundgesetz geschützten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG; vgl. auch Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, Einl. Rz 62).

Stellen damit die für Januar bis April 1978 zu zahlenden Beträge von je DM 110,-- monatlich eine Erhöhung des tariflichen Mindestlohnes dar, läßt dies einzelvertragliche Lohnabreden grundsätzlich unberührt. Nur soweit der neue Tariflohn die bisherige Lohnhöhe (Effektivlohn) übersteigt, tritt der neue Tariflohn wegen der unmittelbaren und zwingenden Wirkung des Tarifvertrags (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) an die Stelle des bisherigen Effektivlohns. Der Bestandteil des Lohns, der vor der Tariflohnerhöhung im übertariflichen Bereich lag, ist nach der Tariflohnerhöhung in Höhe des Erhöhungsbetrages nicht mehr als übertariflicher Lohn, sondern als Tariflohn anzusehen. Bei rückwirkenden Tariflohnerhöhungen stellt sich damit zwar erst nachträglich heraus, daß bis zur Höhe des Erhöhungsbetrages ein als übertariflich angesehener Bestandteil des Lohnes in Wahrheit Tariflohn war. Hierbei handelt es sich aber nicht um eine nachträgliche Änderung des Rechtsgrundes der Zahlung, der im Hinblick auf § 362 BGB unter Umständen nicht zur Erfüllung des Tariflohnanspruchs führen könnte. Vielmehr bleibt Rechtsgrund der geleisteten Lohnzahlungen auch bei nachträglichen Tariflohnerhöhungen stets die arbeitsvertragliche Lohnvereinbarung. Die Tariflohnerhöhung bewirkt lediglich, daß bis zur Höhe des Tariflohns der Lohnanspruch unabdingbar ist (§ 4 Abs. 1 Satz 1, § 4 Abs. 3 TVG) und sich insoweit der übertarifliche Lohnbestandteil verringert. Darin erschöpft sich die Bedeutung einer - auch rückwirkenden - Änderung des Tariflohns für den übertariflichen Lohnbestandteil. Dies ist eine Konsequenz des Grundsatzes, daß tarifliche Normen



nicht unmittelbar in arbeitsvertragliche Vereinbarungen eingreifen, sondern nur dann das Arbeitsverhältnis zwingend gestalten, wenn die vertragliche Vereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (vgl. § 4 Abs. 3 TVG; ferner BAG Urteil vom 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Der übertarifliche Lohnbestandteil verringert sich damit bei Tariflohnerhöhungen mangels gegenteiliger vertraglicher Vereinbarung automatisch um den Betrag der Tariflohnerhöhung. Schon in seinem Urteil vom 13. November 1963 (BAG 15, 110 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung) hat der Senat deshalb darauf hingewiesen, daß von einer "Anrechnung" des übertariflichen Lohnbestands auf eine Tariflohnerhöhung streng genommen keine Rede sein kann. Wenn sich bei einer - auch rückwirkenden - Tariflohnerhöhung der übertarifliche Lohnbestandteil automatisch verringert, bedarf es hierzu keiner "Erklärung" des Arbeitgebers, eines "Widerrufs" oder gar einer "Kündigung" der übertariflichen Zulage. Somit kann entgegen der Auffassung der Revision auch nicht von einer "rückwirkenden Geltendmachung" der Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile auf die Tariflohnerhöhung die Rede sein, die möglicherweise durch § 3 Abs. 6 des Tarifabkommens ausgeschlossen wäre.

Entgegen der Auffassung der Revision läßt sich auch aus § 3 Abs. 2 des Tarifabkommens nicht entnehmen, daß die pauschale Lohnerhöhung zusätzlich zum Effektivlohn des Klägers gezahlt werden sollte. Nach § 3 Abs. 2 erhalten Arbeiter, die in den Monaten Januar, Februar, März und April Lohnanspruch hatten, den Pauschalbetrag zwar "in voller Höhe". Damit ist aber nach dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen nicht gemeint, daß der volle Pauschalbetrag neben dem Effektivlohn der Arbeiter gezahlt werden sollte. Vielmehr steht der Begriff "in voller Höhe" ersichtlich mit den Regelungen in § 3 Abs. 3 und 5 des Abkommens in Zusammenhang, die für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 1978 und vor dem 30. April 1978 einge-



treten oder ausgeschieden waren, "anteilige" Pauschalbeträge vorsehen. Ferner folgt die Regelung über die Zahlung des Pauschalbetrages "in voller Höhe" unmittelbar der Vorschrift in § 3 Abs. 1 des Abkommens, wonach für die Monate Januar bis April 1978 die Löhne durch Zahlung eines Pauschalbetrages erhöht werden; damit wird deutlich, daß mit dem Pauschalbetrag der Tariflohn erhöht werden, er aber nicht - wie eine Sonderzuwendung - neben der sonstigen Vergütung gezahlt werden sollte (BAG Urteil vom 10. März 1982 - 4 AZR 540/79-, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Etwas anderes läßt sich auch nicht aus § 3 Abs. 7 des Abkommens herleiten. Dort heißt es zwar, daß die Pauschalbeträge mit der Lohnabrechnung für den Monat April 1978 auszusahlen sind. Mit dieser Vorschrift wird die Fälligkeit der in Höhe der Pauschalbeträge rückwirkend eingetretenen Lohnerhöhung geregelt. Im Hinblick auf die vorangegangenen Regelungen in § 3 des Abkommens kann der Vorschrift aber keine weitergehende Wirkung zuerkannt werden. Ihr läßt sich insbesondere nicht entnehmen, daß die Pauschalbeträge neben der Effektivvergütung zu zahlen sind. Eine solche Regelung wäre auch als begrenzte Effektivklausel nach der Senatsrechtsprechung unwirksam (vgl. BAG 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel).

Da der Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen zu einer eindeutigen Auslegung von § 3 des Abkommens vom 14. April 1978 führt, kommt es auf einen eventuell anderslautenden Willen der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien nicht mehr an, da dieser im Abkommen vom 14. April 1978 keinen erkennbaren Niederschlag gefunden hätte (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung). Deshalb ist auch die Verfahrensrüge der Revision unbegründet, das Landesarbeitsgericht hätte die darauf zielenden Beweisangebote berücksichtigen und die entsprechenden Beweise erheben müssen. Im übrigen handelt es sich bei der Auslegung von Tarifverträgen um Rechtsanwendung, für die eine förmliche Beweiserhebung nicht in Betracht kommt. Für die Feststel-



lung des Inhalts von Tarifverträgen gilt nur § 293 ZPO. Das hat der Senat in seinem Urteil vom 25. August 1982 (4 AZR 1064/79, zur Veröffentlichung vorgesehen) näher begründet.

Die Klage ist auch nicht deshalb begründet, weil der Kläger nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien beanspruchen könnte, daß ihm seine Lohnbestandteile zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn und ohne Rücksicht auf dessen tatsächliche Höhe zu zahlen seien und demgemäß die Beklagte die übertariflichen Lohnbestandteile nicht auf die pauschale Lohnerhöhung für Januar bis April 1978 anrechnen durfte. Eine solche vertragliche Vereinbarung wäre zwar nach der Senatsrechtsprechung unbedenklich zulässig (vgl. BAG Urteil vom 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen), sie ist aber vorliegend nicht getroffen worden.

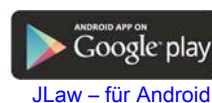
Eine ausdrückliche Vereinbarung dieser Art ist vom Kläger selbst nicht behauptet worden. Eine entsprechende Vereinbarung konnte aber auch stillschweigend zustande kommen, wenn sich im Betrieb der Beklagten eine betriebliche Übung gebildet hätte, nach der übertarifliche Lohnzulagen zum jeweiligen Tariflohn zusätzlich gezahlt werden sollten. Eine betriebliche Übung erlangt allerdings nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann rechtliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis, wenn sie Inhalt des Arbeitsvertrages wird. Dabei muß der Arbeitgeber zumindest ein Verhalten an den Tag legen, das sein Einverständnis mit der Entstehung entsprechender Rechte erkennen oder nach dem Grundsatz von Treu und Glauben wenigstens darauf schließen läßt (vgl. BAG 35, 7, 14; ferner BAG Urteil vom 9. Dezember 1981 - 4 AZR 312/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Hierzu hat der Kläger lediglich vorgetragen, daß die Beklagte in der Vergangenheit ständig die Lohnerhöhungen trotz Gewährung von übertariflichen Lohnbestandteilen in vollem Umfange an ihre Arbeitnehmer weitergegeben habe. Ins-



besondere in den Jahren 1974 bis 1977 habe die Beklagte tarifliche Lohnerhöhungen nicht auf übertarifliche Lohnbestandteile zur Anrechnung gebracht. Aus der rein tatsächlichen, wenn auch jahrelangen und vorbehaltlosen Zahlung von übertariflichen Zulagen kann jedoch ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers geschlossen werden, auch künftig so zu verfahren (vgl. BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 -; BAG Urteil vom 4. Juni 1980 - 4 AZR 530/78 -, AP Nr. 13 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung, mit weiteren Nachweisen). Das gilt auch, wenn man das Verhalten des Arbeitgebers objektiviert nach den Grundsätzen von Treu und Glauben auslegt (vgl. hierzu Blomeyer, Anm. AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Denn es entspricht nicht der Üblichkeit im Arbeitsleben, daß der Arbeitgeber übertarifliche Lohnbestandteile grundsätzlich zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn und ohne Rücksicht auf dessen Höhe zahlt (BAG Urteil vom 3. April 1974 - 4 AZR 273/73 -, AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Damit hat der Kläger nicht schlüssig das Vorliegen einer betrieblichen Übung behauptet, daß übertarifliche Lohnbestandteile jeweils zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn im Betrieb der Beklagten gezahlt werden. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob der Kläger für seine diesbezüglichen Behauptungen ordnungsgemäß Beweis angetreten hat oder sein Vorbringen verspätet war und deshalb unberücksichtigt bleiben muß, wie die Beklagte meint.

Auch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist das Klagebegehren nicht gerechtfertigt. Nach diesem Grundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechterzustellen (BAG Urteil vom 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen; BAG 28, 14, 18 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Die Beklagte hat vorliegend



- 11 -

die Tariflohnerhöhung unstreitig nur denjenigen Arbeitnehmern weitergegeben, deren bisheriger Effektivlohn unter dem neuen Tariflohn lag. Diesen Arbeitnehmern hat die Beklagte nunmehr den neuen Tariflohn gezahlt. Hierzu war sie gegenüber den organisierten Arbeitnehmern aufgrund der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der tariflichen Vorschriften des Lohnabkommens vom 14. April 1978 verpflichtet (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Daraus folgt aber nicht die Verpflichtung, auch denjenigen Arbeitnehmern, deren bisheriger Effektivlohn nicht unter dem neuen Tariflohn lag, auch eine Lohnerhöhung zu gewähren. Der Tariflohn setzt – insoweit auch für die nicht organisierten Arbeitnehmer – Maßstäbe dafür, welchen Mindestlohn die Tarifvertragsparteien in der betreffenden Branche als angemessen ansehen. Dann ist es auch sachlich gerechtfertigt, daß der Arbeitgeber allen seinen Arbeitnehmern diesen Mindestlohn gewähren will. Wenn andererseits jedoch Arbeitnehmer schon einen Lohn beziehen, der diesen Mindestlohn erreicht oder übersteigt, so ist es sachlich zu rechtfertigen, diese Arbeitnehmer von einer Lohnerhöhung auszunehmen.

Nach diesen Grundsätzen durfte die Beklagte diejenigen Arbeitnehmer, deren Effektivlohn ab Mai 1978 den neuen Tariflohn erreichte oder überstieg, auch von der pauschalen Lohnerhöhung für Januar bis April 1978 ausschließen. Denn der Pauschalbetrag für die Monate Januar bis April 1978 trat hier an die Stelle der 5 %-igen Lohnerhöhung, wie sich aus § 3 des Lohnabkommens vom 14. April 1978 ergibt.

Der weitere Einwand der Revision, der Vereinbarung der rückwirkenden Auszahlung eines den sonstigen Tariflohn übersteigenden Pauschalbetrages sei ein Vertrauenstatbestand immanent, daß dieser Pauschalbetrag auch als solcher zur Auszahlung gelange, ist unbegründet. Die Revision verkennt damit die rechtliche Bedeutung einer Tariflohnerhöhung – auch durch Pauschalbeträge – im Hinblick auf einen übertariflichen Lohn. Soweit der neue Tariflohn – wie vorliegend –

- 12 -



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



den übertariflichen Lohn nicht erreicht, hat der Arbeitnehmer weder aus tarifrechtlichen Gründen (tariflicher Mindestlohn) noch ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung Anspruch auf eine Lohnerhöhung. Ein Vertrauenstatbestand wird damit durch ein entsprechendes tarifliches Lohnabkommen nicht geschaffen. Das gilt auch, wenn die tarifliche Lohnerhöhung rückwirkend vereinbart wird. Es bedarf hier entgegen der Auffassung der Revision keiner rückwirkenden Erklärung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer von der tariflich vereinbarten pauschalen Lohnerhöhung auszuschließen. Vielmehr entsteht aus den dargelegten Gründen aufgrund des tariflichen Lohnabkommens überhaupt kein Anspruch des Arbeitnehmers aus tariflichen oder arbeitsvertraglichen Gründen auf eine rückwirkende Lohnerhöhung. Ein Vertrauenstatbestand ist somit durch das Lohnabkommen vom 14. April 1978 für den Kläger nicht gesetzt worden.

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Koerner

Engert



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

