

Aktenzeichen: 4 AZR 380/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 16. Juni 1993
- 4 AZR 380/92 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 29. Oktober 1991
- 17/11a Ca 4811/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 29. Mai 1992
- 12 Sa 98/92 -

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

Entscheidungsschichtwort:

Einzelvertragsabrede über Lohnerhöhung

Gesetz:

BGB § 133, § 157

Leitsätze:

K e i n e

3. Senat:

1. Einzelvertragliche Vergütungsabrede und Tariflohnerhöhung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 380/92

12 Sa 98/92 Köln

Verkündet am
16. Juni 1993

Backes,
Reg.-Assistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. Juni 1993 durch den Vor-
sitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und
Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Grätz und Kie-
fer für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. Mai 1992 - 12 Sa 98/92 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29. Oktober 1991 - 17 (11a) Ca 48/91 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat 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 :

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden Vergütung.

Der Kläger ist aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 7. März 1986 seit dem 10. März 1986 bei der nicht tarifgebundenen Beklagten als Fotosetzer beschäftigt. Nach deren unbestrittenem Vortrag gingen dem Vertragsabschluß Verhandlungen voraus, bei denen der Kläger ein Gehalt von monatlich 3.700,-- DM forderte. Dies wurde von dem Geschäftsführer der Beklagten zugestanden, auf einen Stundenlohn von 21,35 DM (3.700,-- DM: 173 Stunden) umgerechnet und in dieser Höhe in das Anstellungsschreiben übernommen. Der Tarifstundenlohn lag zu dieser Zeit in der für den Kläger einschlägigen Tarifgruppe 7 bei 17,68 DM. Der Arbeitsvertrag hat - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:

Sehr geehrter Herr C ,

wir freuen uns, daß Sie sich entschieden haben, am 10.03.1986 in unsere Layoutsetzerei einzutreten.



Ihr Arbeitsgebiet umfaßt: Bedienung der Fotosetzmaschinen, Staromat, Kamera, Copyproof, Montagen, Korrekturlesen usw.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden ohne Pausen.

Darüber hinaus anfallende Überstunden werden zusätzlich vergütet oder mit Freizeit abgegolten.

Nach Erfordernissen des EDV-Zentrums wird am 18. des Monats nach dem 40-Stunden-Modus (DM 21,35) abgerechnet.

In der Folgezeit wurde der Lohn des Klägers wie der der anderen Arbeitnehmer in Anlehnung an den Zeitpunkt der Tariflohnerhöhungen oder auch aus besonderen Anlässen erhöht. Die Beklagte errechnete dabei die Lohnerhöhungen in Anlehnung an den Prozentsatz der Tariflohnerhöhungen aus dem Anteil des Tariflohns an dem Gesamtlohn, hielt sich aber nicht genau an diese Vorgaben.

Zum 1. April 1991 wurden die Tariflöhne um 7,0 % erhöht. Die Beklagte teilte ihren Arbeitnehmern daraufhin mit undatiertem Schreiben mit:

Sehr geehrte Mitarbeiter,

aus wirtschaftlichen Gründen sind wir gehalten, die tarifliche Lohnerhöhung mit der übertariflichen Bezahlung zu verrechnen.

T GmbH

Der Kläger erhielt zu dieser Zeit einen Stundenlohn von 28,17 DM. Ein Betriebsrat wurde in dem Betrieb der Beklagten erstmals im Juni 1991 gewählt.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, die prozentuale Lohnerhöhung in der Druckindustrie auch weiterhin zu zahlen, da sie dies bisher regelmäßig ohne jeglichen Vorbehalt getan habe. Darüber hinaus stelle der übertarifliche Anteil seines Lohnes eine Leistungszulage dar, so daß diese nicht verrechnet werden dürfe. Hierzu hat er vorgetragen, er leiste seine Arbeit unter erschwerten Umständen. Von ihm würden besondere Flexibilität, eine besonders schnelle und sorgfältige Arbeit verlangt, zudem setze die ihm abverlangte Tätigkeit Kreativität und Selbständigkeit unter Nutzung seiner langjährigen Berufserfahrung voraus. Im Hinblick auf diese über Lohngruppe VII des LRTV hinausgehenden Anforderungen und angesichts des von ihm bei dem Vorarbeitgeber erzielten Verdienstes sei der übertarifliche Lohn bezahlt worden. Seine Vergütung sei also individuell ausgehandelt worden. Die Zulage sei auch deshalb vereinbart worden, weil eine Verakkordierung der Fotosatzarbeiten nicht möglich sei. Schließlich hat der Kläger geltend gemacht, die Parteien seien von einer anrechnungsfesten Zulage ausgegangen, da dies nach seiner Erfahrung im Bereich des graphischen Gewerbes im Kölner Raum üblich sei.

Der Kläger hat mit der Klage ab 1. April 1991 eine zusätzliche Vergütung von 1,55 DM je Stunde gefordert, da sich der Lohn nach Tarifgruppe VII des einschlägigen Lohnrahmentarifvertrages ab diesem Zeitpunkt entsprechend erhöht habe. Ausgehend von 8 Arbeitsstunden je Tag hat er deshalb für die Zeit April bis Juni 1991 zunächst 806,-- DM geltend gemacht. In der Berufungsinstanz hat er die Klage für die Zeit Juli 1991 bis März 1992 um 2.579,20 DM erweitert.



Darüber hinaus begehrt der Kläger festzustellen, die Beklagte sei auch künftig nicht berechtigt, Tariflohnerhöhungen auf den übertariflichen Lohn anzurechnen. Diesen Antrag, den der Kläger bereits in erster Instanz gestellt hatte, der aber vom Arbeitsgericht übergangen worden war, hält der Kläger auch in der Berufungsinstanz für zulässig.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn DM 806,-- brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit (17. Juli 1991) zu zahlen;
2. darüber hinaus die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere DM 2.579,20 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab Rechtshängigkeit zu zahlen;
3. festzustellen, daß die Beklagte auch künftig nicht Tariflohnerhöhungen auf den tariflichen Lohn des Klägers anzurechnen hat.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, daß es sich bei den über den Tariflohn hinausgehenden Lohnbestandteilen um eine Leistungszulage handele. Bei der Einstellung des Klägers sei weder eine Leistungszulage noch ein sonstiger Zuschlag zum Tariflohn vereinbart worden, sondern ein bei dem Vorarbeitgeber des Klägers erzielter Lohn, der lediglich im Arbeitsvertrag auf den sich daraus ergebenden Stundenlohnsatz umgerechnet worden sei. Der individuell mit dem Kläger ausgehandelte Arbeitslohn sei ohne Anknüpfung an den Tarif-



lohn zustande gekommen. Seine Beziehung zum Tariflohn habe sich darauf beschränkt, daß er über diesem lag. Bei einer solchen Fallgestaltung verpflichteten Tariflohnerhöhungen den Arbeitgeber erst dann zu einer Erhöhung, wenn der Effektivlohn hinter dem erhöhten Tariflohn zurückbleibe. Das sei hier unstreitig nicht der Fall. Der zur Zeit dem Kläger gezahlte Stundenlohn sei immer noch um 4,29 DM höher als der seit 1. April 1991 erhöhte Tariflohn der Lohngruppe VII in Höhe von 23,82 DM. Schließlich hat die Beklagte die Höhe des geltend gemachten Anspruchs bestritten, da nicht von einem 8-Stunden-Tag, sondern lediglich von 7,4 Arbeitsstunden je Tag auszugehen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage hinsichtlich der Zahlungsansprüche teilweise und hinsichtlich des Feststellungsantrages in vollem Umfang entsprochen und die Revision für die Beklagte zugelassen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf einen um 1,55 DM je Arbeitsstunde erhöhten Lohn.

I.1. Nachdem die Parteien weder tarifgebunden sind noch die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge einzelvertraglich verein-



bart haben, entfällt ein tarifvertraglicher Anspruch auf eine der Tariflohnerhöhung von 7 % zum Stichtag 1. April 1991 entsprechende Erhöhung des Lohnes. Darüber hinaus erhält der Kläger z.Zt. einen höheren Effektivlohn als den Tariflohn der auf ihn anzuwendenden Lohngruppe VII.

2. Eine individualrechtliche Grundlage ist für den Anspruch des Klägers entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht gegeben.

a) Im Arbeitsvertrag haben die Parteien einen Stundenlohn von 21,35 DM vereinbart, das entspricht einem Monatslohn von 3.700,-- DM. Eine Vereinbarung des Inhalts, daß sich dieser Lohn aus dem zur Zeit des Vertragsschlusses gültigen Tariflohn und einem übertariflichen Anteil zusammensetzt, läßt sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - weder aus dem Wortlaut noch aus den Umständen bei Abschluß des Vertrages entnehmen. Wie die Beklagte unbestritten vorgetragen hat, haben sich die Parteien dabei allein an die bisher vom Kläger erzielte Vergütung gehalten und keine besondere Vereinbarung hinsichtlich deren Steigerung in der Zukunft getroffen.

Bei dem Vertrag zwischen den Parteien handelt es sich um individuelle Vertragsregelungen, so daß deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht vom Senat nur daraufhin überprüft werden kann, ob die Auslegung rechtlich möglich, mit den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB vereinbar sowie frei von Verstößen gegen die Denkgesetze und allgemeine Erfahrung "



ze ist und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt sind (vgl. statt vieler BAGE 58, 283, 292, 293 = AP Nr. 24 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer und BAG Urteil vom 14. August 1991 - 4 AZR 25/91 - AP Nr. 159 zu §§ 22, 23 BAT 1975, jeweils m.w.N.). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nur insoweit stand, als es von einem individuell ausgehandelten Lohn ausgeht.

b) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, bei "interessengerechter Wertung des Verhaltens beider Parteien" sei davon auszugehen, daß diese eine Vergütung vereinbaren wollten, die zum einen das tarifliche Niveau - unter Einschluß der jeweils fälligen Tariflohnerhöhungen -, zum anderen zusätzlich den übertariflichen Lohnbestandteil zumindest aufrechterhalten sollte. Diese Feststellung widerspricht nicht nur den zuvor von dem Landesarbeitsgericht selbst festgestellten Umständen bei der Vereinbarung des Lohnes, da danach die damalige Höhe des Tariflohnes überhaupt keine Rolle gespielt hat. Sie berücksichtigt aber auch nicht den beiderseitigen übereinstimmenden Vortrag der Parteien, bei der Vereinbarung der Lohnhöhe habe man sich an die Höhe der Vergütung gehalten, die der Kläger bei seinem vorhergehenden Arbeitgeber erhalten hatte.

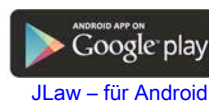
Die vom Landesarbeitsgericht angenommene Vereinbarung eines Tarifgrundgehalts und einer anrechnungsfesten Zulage läßt sich auch nicht, wie schon das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat, aus der unstreitigen langjährigen Praxis der Beklagten entnehmen, in Anlehnung an Zeitpunkt und Höhe der Tariflohnerhöhungen die individuell vereinbarten Löhne ebenfalls zu erhöhen. Nach



den vom Kläger nicht bestrittenen Angaben des Geschäftsführers der Beklagten im Termin vom 29. Mai 1992 erfolgten solche Erhöhungen zwar in der Regel zum gleichen Zeitpunkt wie die Tarifloohnerhöhung (1. April), aber auch zu anderen Anlässen, z.B. aus Anlaß von entsprechenden Wünschen eines Arbeitnehmers. Ebenso wurden die Vergütungen nicht genau nach den Tarifierhöhungen verbessert. Für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten dem Kläger bei den Vertragsverhandlungen ein "bestimmtes Vergütungsniveau in einer bestimmten Höhe über dem Tarif" sichern wollen, finden sich keinerlei Anhaltspunkte im Arbeitsvertrag oder dem beiderseitigen Vortrag der Parteien. Im Gegenteil ergibt sich aus beiden lediglich, daß die Parteien bei der Einstellung des Klägers einen festen, erheblich über dem damaligen Tariflohn liegenden Lohn für den Kläger vereinbart haben, wobei der Tariflohn noch nicht einmal Berechnungsgrundlage gewesen ist. Alle diese Umstände hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung des Arbeitsvertrages nicht berücksichtigt.

c) Da weitere tatsächliche Feststellungen nicht in Betracht kommen, kann der Senat die Auslegung der vertraglichen Vergütungsabrede selbst vornehmen (vgl. BAG Urteil vom 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 3. März 1993 - 10 AZR 36/92 - n.v.; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 73 Rz 16, m.w.N.).

Dabei ist außer dem bisher Ausgeführten zu berücksichtigen, daß der Kläger z.Zt. nach seinen eigenen Angaben bei 160 Arbeitsstunden eine Vergütung von 26,-- DM je Stunde erhält, wäh-



rend der Tariftstundenlohn nur 23,82 DM beträgt. Er erhält also auch jetzt noch einen Stundenlohn, der um 2,18 DM über dem Tariflohn liegt. Da die Arbeitsvertragsparteien aber bei Vertragsschluß nichts über zukünftige Lohnerhöhungen vereinbart haben, hat der Kläger auch unter dem Gesichtspunkt der Billigkeit (§ 315 BGB) oder von Treu und Glauben (§ 242 BGB, vgl. hierzu BAG Urteil vom 4. Juni 1980 - 4 AZR 530/78 - AP Nr. 13 zu § 4 TVG Übertarifrfl. Lohn u. Tarifloohnerhöhung, a.E.) keinen Anspruch auf einen höheren Lohn, als ihm gezahlt worden ist.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Schaub

Dr. Wißmann

Schneider

Grätz

Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)