

10. Dez. 1965

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

Gesetz: Gehaltstarifverträge für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister der Textilindustrie Westfalens und des Regierungsbezirks Osnabrück vom 13. Oktober 1960, vom 9. November 1961 und vom 7. Februar 1963: Gruppe M 1 b bzw. M 2 (Stuhlmeisterpartiezulage); TVG § 4 Abs. 1 und 3

Leitsätze:

1. Ob eine Zulage neben dem Tarifgehalt zu zahlen ist, richtet sich in erster Linie nach der getroffenen Vereinbarung. Bilden danach Grundgehalt und Zulage nur Rechnungsposten einer einheitlichen Vergütung, so ist für die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer tarifgerecht entlohnt wird, das vereinbarte Gesamtentgelt mit der tariflichen Vergütung zu vergleichen. Stellt sich dagegen die Zulage nach dem Willen der Vertragsparteien als ein relativ selbständiger, gesondert neben der Grundvergütung stehender Lohnbestandteil dar, so ist für die Feststellung, ob die vereinbarte Vergütung tarifgerecht ist, allein die vereinbarte Grundvergütung mit der tariflichen Grundvergütung zu vergleichen; die außertarifliche Zulage hat hierbei außer Betracht zu bleiben.
2. Für die Auslegungsfrage, ob eine Zulage gesondert neben der Grundvergütung gewährt ist, kann es von Bedeutung sein, daß es sich um eine echte Leistungszulage handelt. Ein Prämienlohn ist jedenfalls dann echter Leistungslohn, wenn er nach dem Ergebnis der Arbeitsleistung, also nach der Auswirkung des Leistungseinsatzes, bemessen wird. Dabei ist es nicht erforderlich, daß die für die Prämienberechnung maßgebliche Bezugsgröße (z.B. die Arbeitsmenge) in vollem Umfange auf der Leistung des durch die Prämie begünstigten Arbeitnehmers beruht; es genügt, wenn der Arbeitnehmer sie mitbeeinflussen kann.

Aktenzeichen: 4 AZR 411/64

Urteil des BAG vom 10. Dezember 1965

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1965 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Dr. Martel und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Willems und Dr. Babel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das im schriftlichen Verfahren ergangene, am 24./28. Oktober 1964 zugestellte Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm - 6 Sa 20/64 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1934 bei der Beklagten, die in R in W eine Spinnerei und Weberei betreibt, als Weber beschäftigt. Vom 1. Juli 1960 ab wurde er nach einer kurzen Ausbildung in den Aufgaben eines Stuhlmeisters als Hilfsstuhlmeister eingesetzt. In der Zeit vom 1. Januar 1961 bis zu seinem Ausscheiden am 12. Oktober 1963 war er nur noch am 31. Dezember 1962, vom 7. bis 11. Januar 1963, vom 18. bis 28. Februar 1963 und vom 11. bis 21. März 1963 als Weber tätig. Über seine Vergütung ist eine ausdrückliche Abrede nicht getroffen worden. Der Kläger erhielt 95 % des Tarifgehalts eines Stuhlmeisters und eine sogenannte Partiezulage. Beides zusammen überstieg das tarifliche Stuhlmeistergehalt. Die Parteien waren als Mitglieder der vertragschließenden Verbände an die Gehaltstarifverträge für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister der Textilindustrie Westfalens und des Regierungsbezirks Osnabrück vom 13. Oktober 1960, vom 9. November 1961 und vom 7. Februar 1963 gebunden.

Die Partiezulage, die die im Betriebe der Beklagten beschäftigten Stuhlmeister und Hilfsstuhlmeister monatlich neben ihrem Gehalt bekommen, wird nach der Formel

$$\frac{\text{Prämiensatz} \times \text{Istschußzahl}}{\text{Sollschußzahl}}$$

errechnet. Dabei ist der Prämiensatz ein vorgegebener fester Betrag. Die Sollschußzahl ergibt sich aus einer Multiplikation der Anzahl der von einem Stuhlmeister betreuten Webstühle (der Partie), der Tourenzahl der Webstühle, des vorgegebenen Nutzeffekts und der Monatsarbeitsstunden. Die Istschußzahl hängt von der Zahl der an der Partie eingesetzten Weber und ihrer Arbeitsleistung ab. Ein Stuhlmeister kann die Istschußzahl beeinflussen, und zwar bis höchstens 10 %, indem er schadhafte Webstühle schnell repariert, Defekte rasch erkennt, die Weber richtig anleitet und der Betriebsleitung rechtzeitig den bevorstehenden Ablauf von Ketten meldet. Neben der Partiezulage erhalten die Hilfsstuhlmeister zunächst 90 %, bei längerer Tätigkeit als Hilfsstuhlmeister 95 % des tariflichen Stuhlmeistergehalts.



Der Kläger trägt vor, er habe bei der Beklagten die Tätigkeit eines vollwertigen Stuhlmeisters mit eigener Partie ausgeübt. Er habe infolgedessen für die Zeit vom 1. Januar 1961 bis zum 12. Oktober 1963 Anspruch auf das volle Stuhlmeistergehalt, das er von der Beklagten immer wieder verlangt habe. Durch die Gewährung der Partiezulage werde die untertarifliche Entlohnung nicht ausgeglichen. Die Beklagte könne ihm das volle tarifliche Entgelt neben der Partiezulage auch nicht mit der Begründung verweigern, es bestehe bei ihr hinsichtlich der Beschäftigung und Vergütung von Hilfsstuhlmeistern eine langjährige betriebliche Übung. Der Kläger verlangt von der Beklagten für die angegebene Zeit Zahlung des Unterschiedsbetrags zwischen dem vollen Tarifgehalt eines Stuhlmeisters und den gezahlten, um 5 % gekürzten Beträgen in der unstreitigen Höhe von 1.046,96 DM.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie macht geltend, bei der Partiezulage handele es sich um eine von der Beklagten freiwillig gewährte Wirtschaftszulage, die auf einen etwaigen tariflichen Gehaltsanspruch des Klägers anzurechnen sei. Man könne höchstens 10 % der Zulage als leistungsbedingte Auswirkung der Tätigkeit eines Stuhlmeisters ansehen. Auch wenn man zugunsten des Klägers diesen Teil der Partiezulage als Leistungsprämie behandle und nicht auf seinen Tariflohn anrechne, habe er an Vergütung mehr erhalten, als die Beklagte nach den Gehaltstarifverträgen zu leisten verpflichtet gewesen sei.

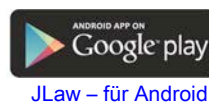
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und die Abweisung der Klage, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

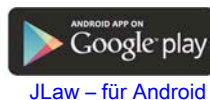
Die Revision ist unbegründet.

Ohne Rechtsirrtum nimmt das Berufungsgericht an, daß dem Kläger in dem der Klage zugrundeliegenden Zeitraum vom 1. Januar 1961 bis 12. Oktober 1963 ein tariflicher Anspruch auf das volle



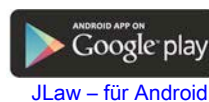
Stuhlmeistergehalt zusteht. Dieser Anspruch hängt allein davon ab, ob der Kläger nach seiner Tätigkeit der in den Gehaltstarifverträgen für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie die Meister der Textilindustrie Westfalens und des Regierungsbezirks Osnabrück vom 13. Oktober 1960, vom 9. November 1961 und vom 7. Februar 1963 aufgeführten Tarifgruppe der Stuhlmeister (M 1 b, ab 1. Februar 1963 M 2) zuzuordnen ist, die nähere Tätigkeitsmerkmale nicht enthält. Das Landesarbeitsgericht stellt hierzu fest, daß der Kläger im Klagezeitraum die volle Tätigkeit eines Stuhlmeisters eigenverantwortlich und selbständig ausgeübt hat. Wenn es auf Grund dessen der Auffassung ist, der Kläger erfülle die Voraussetzungen der genannten Stuhlmeistergruppen, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Es ist daher auch, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, unerheblich, daß die Beklagte den Kläger nur als Hilfsstuhlmeister eingesetzt hat, eine Bezeichnung, die in den angeführten Tarifverträgen nicht enthalten ist, und daß sie eine Ernennung zum Stuhlmeister erst beidauerndem Freiwerden einer Partie vornimmt. Ebenso steht es dem tariflichen Anspruch des Klägers auf das volle Stuhlmeistergehalt nicht entgegen, wenn seine Entlohnung als Hilfsstuhlmeister mit nur 95 % des Tarifgehalts auf Grund einer im Betriebe der Beklagten bestehenden Übung erfolgte. Denn vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine dem Arbeitnehmer günstigere Regelung enthalten (§ 4 Abs. 3 TVG); eine ungünstigere Vergütungsabrede wird kraft der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifnormen (§ 4 Abs. 1 TVG) durch die tarifliche Regelung verdrängt. Das gilt gleichermaßen für ausdrückliche Abreden wie für solche, die auf Grund einer betrieblichen Übung oder durch dauernde Handhabung stillschweigend zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht werden.

Weiter ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht der Ansicht ist, dem Kläger stehe das volle Stuhlmeistergehalt während des ganzen Klagezeitraums, also auch in den Zeiten zu, in denen er als Weber beschäftigt war (am 31. Dezember 1962, vom 7. bis 11. Januar 1963, vom 18. bis 28. Februar und vom 11. bis 21. März 1963). Das Berufungsgericht stellt nämlich fest, daß



eine stillschweigende Vereinbarung der Parteien getroffen sei, wonach nur noch Stuhlmeistertätigkeiten geschuldet sein sollten, und zwar will es nach Sinn und Zusammenhang seiner Ausführungen diese Feststellung für den gesamten Klagezeitraum vom 1. Januar 1961 bis 12. Oktober 1963 treffen. An diese mit einer Verfahrensrüge nicht angegriffene Feststellung ist das Revisionsgericht gebunden. Ist demnach davon auszugehen, daß vom 1. Januar 1961 ab die Leistung von Stuhlmeistertätigkeiten zum Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien geworden war, dann konnte die Beklagte dem Kläger nicht einseitig eine geringer zu bezahlende Arbeit zuweisen. Denn daß der Beklagten tariflich ein Direktionsrecht hinsichtlich der Beschäftigung des Klägers mit einer geringer zu entlohnenden Tätigkeit eingeräumt gewesen sei, ist nicht ersichtlich (vgl. dazu BAG 7, 182). Das allgemeine Weisungsrecht der Beklagten umfaßt eine solche Befugnis nicht. Für ein Einverständnis des Klägers mit der Zuweisung einer geringer zu vergütenden Arbeit bietet der Sachverhalt keinen Anhalt; vielmehr stellt das Landesarbeitsgericht fest, der Kläger habe wiederholt auf seine Bestellung zum Stuhlmeister gedrängt und habe damit zu erkennen gegeben, daß er schon mit der erhaltenen Vergütung von 95 % des Stuhlmeistergehalts nicht einverstanden sei. Dem Kläger steht danach der Unterschiedsbetrag zwischen den ihm gezahlten 95 % des Stuhlmeistergehalts und den vollen Bezügen für den ganzen Klagezeitraum zu.

Entgegen der Auffassung der Revision ist dem Berufungsgericht auch darin beizutreten, daß die dem Kläger neben dem Festgehalt gezahlte Partierzulage nicht auf das ihm zustehende volle Tarifgehalt eines Stuhlmeisters anzurechnen ist. Ob eine Zulage neben dem Tarifgehalt zu zahlen ist, richtet sich in erster Linie nach der getroffenen Vereinbarung. Bilden danach Grundgehalt und Zulage nur Rechnungsposten einer einheitlichen Vergütung, so ist für die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer tarifgerecht entlohnt wird, die vereinbarte Vergütung insgesamt mit der tariflich festgesetzten zu vergleichen; die Vereinbarung der Gesamtvergütung ist wirksam und für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers maßgebend, sofern sie nicht



durch eine günstigere tarifliche Regelung verdrängt wird; eine solche Verdrängung kann von vornherein oder auch erst später eintreten, nämlich wenn der zunächst nicht günstigere Tarifsatz über die vereinbarte Gesamtvergütung hinaus erhöht wird (vgl. BAG AP Nr. 7, 8 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohn-erhöhung). Stellt sich dagegen die Zulage nach dem Willen der Vertragsparteien als ein relativ selbständiger, gesondert neben der Grundvergütung stehender Lohnbestandteil dar, so ist für die Feststellung, ob die vereinbarte Vergütung tarifgerecht ist, allein die vereinbarte Grundvergütung mit der tariflichen Grundvergütung zu vergleichen; die außertarifliche Zulage hat hierbei außer Betracht zu bleiben.

Das Landesarbeitsgericht nimmt an, die Partiezulage sei dem Kläger neben dem ihm zustehenden Grundgehalt und unabhängig von dessen Höhe zu zahlen, weil sie in vollem Umfange als eine echte Leistungszulage gewährt worden sei. Diese Auslegung der der Gewährung der Zulage zugrundeliegenden Vereinbarung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Sie kann als Auslegung einer einzelvertraglichen Abrede, die keinerlei typischen Inhalt hat, nur daraufhin/nachgeprüft werden, ob Auslegungsregeln, Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt oder wesentliche Umstände außer acht geblieben sind (vgl. BAG 4, 360 [365]; 5, 221 [223]; 15, 110 [112]). Ein solcher Verstoß ist nicht erkennbar.

Das gilt zunächst für die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, bei der Partiezulage, in der die Revision eine Wirtschaftszulage sehen will, handele es sich um eine Leistungszulage in der Form des Prämienlohns. Das Berufungsgericht stützt sich hierbei vornehmlich auf die Feststellung, daß die Zulage an einen Arbeitserfolg - die in der Partie erzielte Istschußzahl - anknüpft und dieser Arbeitserfolg zwar weitgehend von der Leistung der Weber abhängt, durch die Tätigkeit des Stuhlmeisters aber in nicht unerheblichem Maße mitbeeinflusst werden kann. Wenn das Landesarbeitsgericht daraus folgert, die Partiezulage sei eine Leistungszulage, d.h. die besondere Entlohnung für eine gesteigerte Leistung, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.



Ein Prämienlohn ist nämlich jedenfalls dann echter Leistungslohn, wenn er nach dem Ergebnis der Arbeitsleistung, also nach der Auswirkung des Leistungseinsatzes, bemessen wird. Dabei können als Bezugsgröße z.B. die Arbeitsmenge, die Güte der Arbeitsausführung, die wirtschaftliche Nutzung von Material, Energie, Maschinen oder Werkzeugen herangezogen werden. In der zur Berechnung der Partierzulage aufgestellten Formel erscheint als Bezugsgröße, an die die Zulage geknüpft ist und die ihre Höhe variabel gestaltet, die Istschußzahl. In ihr tritt die Menge des Arbeitsergebnisses in Erscheinung, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts durch die Tätigkeit des Stuhlmeisters bis zu 10 % beeinflusst werden kann. Daß die Höhe der Partierzulage weitgehend an die individuelle Leistung anderer Arbeitnehmer gebunden ist, steht der Annahme eines Prämienlohnes nicht entgegen. Denn es ist nicht erforderlich, daß die für die Prämienberechnung maßgebliche Bezugsgröße in ihrem Umfang voll auf der Leistung des durch die Prämie begünstigten Arbeitnehmers beruht. Vielmehr genügt es, wenn der Arbeitnehmer sie mitbeeinflussen kann (vgl. Gaul, BB 1961, S. 1385 ff.). Es kommt auch nicht darauf an, in welchem Maße der Arbeitnehmer jeweils die Bezugsgröße tatsächlich beeinflusst. Die Form des Prämienlohnes gestattet es nämlich, die konkreten Ursachen der Leistungssteigerung oder -minderung aus der Lohnberechnung auszuklammern. Schon dann also, wenn der einzelne Arbeitnehmer auf das Leistungsergebnis Einfluß nehmen kann, rechtfertigt es sich, eine Zulage als Prämienlohn anzusehen, der durch die Leistung des Arbeitnehmers mitbestimmt ist. Andererseits spricht es nicht gegen den Charakter der Zulage als Leistungsprämie, daß ein Ausfall von Schußzahlen infolge des Fehlens von Webern sowie Stillstände jeder Art die nach der Prämienformel anzusetzende Istschußzahl und damit die Höhe der Prämie ungünstig beeinflussen.

Wird eine Zulage, wie hier die Partierzulage, von dem durch den Empfänger der Zulage beeinflus^{en} Ergebnis der Arbeit einer Gruppe abhängig gemacht, so ist sie, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt, in vollem Umfange Leistungsprämie; sie kann nicht, wie die Revision will, nach dem Maß der möglichen



Beeinflussung der Arbeitsleistung der Gruppe zu 10 % als Leistungs- und im übrigen als sog. Wirtschaftszulage angesehen werden; hierfür fehlt es in der Berechnung der Zulage an jedem Anhalt.

Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht für die Auslegung wesentliche Gesichtspunkte übersehen. Was die Beklagte zur Entstehungsgeschichte der Partiezulage vorgetragen hat, spricht nicht gegen die Annahme einer Leistungsprämie. Danach sollte die Zulage als Mittel dienen, ein angemessenes Verhältnis zwischen dem Akkordlohn der Weber und dem Arbeitsverdienst der Stuhlmeister zu gewährleisten. Auch wenn dies zutrifft, folgt daraus nicht, daß der gewünschte Erfolg nicht durch die Gewährung einer Prämie herbeigeführt werden konnte.

Ebensowenig läßt sich etwas gegen die Annahme einer Prämie daraus herleiten, daß im Zusammenhang mit der tariflichen Umstufung der Stuhlmeister von der Gruppe M 1 b in die Gruppe M 2 zum 1. Februar 1963, die eine Erhöhung des Tarifgehalts der Stuhlmeister um 19,-- DM zur Folge hatte, die Partiezulage um 12,-- DM gekürzt und eine in Höhe von 7,-- DM bestehende weitere Zulage auf die Gehaltserhöhung "verrechnet" (also gestrichen) wurde. Wenn die Revision daraus schließen will, die Vertragsparteien hätten die Partiezulage nicht als echte Leistungszulage angesehen, so ist das irrig. Denn unstreitig ist die Höhe der Partiezulage durch die Erhöhung der tariflichen Gehaltssätze nie berührt worden, wobei es in diesem Zusammenhang unerheblich ist, daß die Hilfsstuhlmeister nicht den vollen, sondern einen um 10 oder 5 v.H. verminderten Betrag des jeweiligen Tarifgehalts erhielten. Infolgedessen kann die anlässlich der Überführung der Stuhlmeister in eine höhere Tarifgruppe vorgenommene Kürzung der Partiezulage, auf die sich die bisherigen Empfänger der Zulage eingelassen haben, nur als neues Prämienlohnabkommen aufgefaßt werden. Dafür ist es ohne Belang, ob die Stuhlmeister die Kürzung der Zulage ohne Änderungskündigung nicht hätten hinzunehmen brauchen, oder ob etwa die Zulage von vornherein nur mit der Maßgabe versprochen war, daß beim Aufrücken in eine höhere Gehaltsgruppe kein Anspruch mehr auf die bisher gewährte Leistungszulage besteht, eine Minderung des bisherigen Einkommens aber nicht eintreten darf (vgl. § 6 Ziffer 6 des Manteltarifvertrages vom 16. November 1948).



Bestehen hiernach aus Rechtsgründen keine Bedenken gegen die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, bei der Partiezulage handele es sich um eine echte Leistungszulage, die als zusätzliche Vergütung gute Leistungen belohnen und zu guten Leistungen anspornen soll, so ist es mangels einer entgegenstehenden Vereinbarung nur folgerichtig, wenn das Landesarbeitsgericht weiter annimmt, daß nach dem Willen der Vertragsparteien diese Zulage neben dem den Stuhlmeistern und Hilfsstuhlmeistern zustehenden Grundgehalt zu zahlen ist; es sind weder Tatsachen festgestellt, die dem widersprechen, noch läuft eine solche Auslegung anerkannten Auslegungsregeln zuwider. Dann ist es aber schon nach dem der Gewährung der Partiezulage zugrundeliegenden übereinstimmenden Parteiwillen unzulässig, die Zulage zur Auffüllung eines untertariflichen Grundgehalts heranzuziehen, und die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, daß die Bezüge des Klägers insgesamt stets mehr als das Tarifgehalt eines Stuhlmeisters ausgemacht hätten.

Hiernach war die Revision zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Pecher

Dr. Neumann

Dr. Martel

Willems

Dr. Babel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)