

26. April 1961

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

78

Gesetz: EGB §§ 133, 157; BetrVG § 90; TVG § 4 Abs. 3; Lohn-
tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der
chemischen Industrie im Lande Nordrhein-Westfalen
vom 30.7.1958; § 1 Abs. 2

Leitsätze:

Die Vorschrift eines die Erhöhung der Tariflöhne festlegenden Tarifvertrags, nach der übertarifliche Lohnbestandteile jeder Art in bestimmtem Umfang auf die Tariflohnerhöhung verrechnet werden, stellt eine begrenzte Effektivklausel dar. Sie bedeutet, daß solche übertarifliche Zulagen, die an sich der Aufzehrung durch die Tariflohnerhöhung unterliegen würden, in dieser nur in einem bestimmten Umfang aufgehen, im übrigen aber darauf aufgebaut werden sollen.

Aktenzeichen: 4 AZR 501/59

Urteil des BAG vom 26. April 1961

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 501/59

4 Sa 162/59 Düsseldorf

Verkündet

am 26. April 1961

gez. Mißler,

Angestellter

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

78

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1961 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Dr. Martel und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Grote und Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Juli 1959 - 4 Sa 162/59 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 4. März 1959 - 1 Ca 984/58 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagten fallen auch die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zur Last.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 2. April 1947 als Elektriker in der mechanischen Werkstatt der Beklagten beschäftigt. Kraft Tarifbindung beider Parteien gilt für das Arbeitsverhältnis des Klägers der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter in der chemischen Industrie vom 2. Februar 1953 in der Fassung vom 1. Mai 1957 und der rückwirkend am 1. Mai 1958 in Kraft getretene Lohntarifvertrag vom 30. Juli/11. August 1958 (LTV 1958). In § 1 dieses Lohntarifvertrags ist bestimmt:

"§ 1

Der Tarifvertrag vom 15.12.1956 wird mit der Maßgabe wieder in Kraft gesetzt, daß die Tariflöhne der Lohn-
tafel IV in der obersten Altersstufe für nicht leichte
Arbeit in beiden Ortsklassen mit Wirkung ab 1. Mai
1958 wie folgt erhöht werden:

Lohngruppe I	18 Dpfg
Lohngruppe II	18 Dpfg
Lohngruppe III	19 Dpfg
Lohngruppe IV	21 Dpfg

Übertarifliche Lohnbestandteile jeder Art werden auf
die Tariflohnerhöhung in folgender Höhe verrechnet:

Lohngruppe I	5 Dpfg
Lohngruppe II	5 Dpfg
Lohngruppe III	5 Dpfg
Lohngruppe IV	6 Dpfg "

Im Jahre 1950 beabsichtigte die Beklagte, in ihrer mechanischen Werkstätte ein Akkordsystem einzuführen. Zu diesem Zwecke wurde ein Geldfaktor nach der Formel "Tariflohn plus 15 % geteilt durch 60" festgelegt. Ein Zeitfaktor wurde nicht ermittelt; vielmehr wurde der Geldfaktor einheitlich mit der Zahl 75 multipliziert. Diese Regelung wurde seither auf alle Handwerker der mechanischen Werkstätte angewandt, wobei der Berechnung bei Tariflohnerhöhung der jeweilige Tariflohn zugrundegelegt wurde. Bis zum 30. April 1958 ergab sich für den Kläger in der für ihn zutreffenden Lohngruppe IV ein Lohn von 2,60 DM. Auf Grund des § 1 Abs. 2 LTV 1958 setzte die Beklagte von dem in Abs. 1 aaO für die Lohngruppe des Klägers um 0,21 DM auf 2,02 DM erhöhten Tariflohn 0,06 DM ab und berechnete den Stundenlohn des Klägers seit dem 1. Mai 1958 wie folgt:



- 3 -

$$\frac{196 \text{ (Dpfg)} + 30}{60} = 3,76 \cdot 75 = 2,82 \text{ DM.}$$

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe zu Unrecht 0,06 DM vom Tariflohn abgezogen, weil er nicht, wie es der LTV 1958 voraussetze, übertariflich entlohnt worden sei. Vielmehr habe er im Akkord gearbeitet, und bei der Berechnung seines Verdienstes habe sich der Geldfaktor stets nach dem Tariflohn gerichtet. Die Berechnungsformel müsse daher lauten:

$$\frac{202 \text{ (Dpfg)} + 30}{60} = 3,87 \cdot 75 = 2,90 \text{ DM.}$$

Der Kläger hat von der Beklagten Zahlung des Unterschiedsbetrages von 0,08 DM je Stunde zuzüglich einiger Mehrarbeitszuschläge für die Zeit vom 1. Mai bis 30. September 1958 in der unstreitigen Höhe von 87,65 DM brutto verlangt.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie macht geltend, bei der Entlohnung des Klägers handele es sich nicht um einen Akkordlohn, sondern um einen einfachen, nicht auf einer Leistungszulage beruhenden, übertariflichen Zeitlohn, der der Kürzung nach dem LTV 1958 unterliege. Selbst wenn aber der übertarifliche Bestandteil des dem Kläger gezahlten Lohnes eine leistungsbedingte Zulage wäre, hätte sie vom neuen Tariflohn 0,06 DM absetzen können, weil es der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen sei, bei übertariflich entlohnnten Arbeitnehmern die Tariflohnerhöhung in der festgelegten Weise zu beschränken.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 10. Juli 1959 die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Unzutreffend ist allerdings die Ansicht der Revision, der Kläger falle schon deshalb nicht unter die Verrechnungs-



- 4 -

klausel des § 1 Abs. 2 LTV 1958, weil er nicht im Sinne dieser Bestimmung übertariflich bezahlt werde, sondern nach der Art seiner Entlohnung als Akkordarbeiter zu behandeln sei.

Zwar beabsichtigte die Beklagte nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils im Jahre 1950, in ihrer mechanischen Werkstatt, wo der Kläger tätig ist, die Entlohnung nach dem Akkordsystem zu gestalten. Dabei mag man an einen Zeitakkord gedacht haben, wenn für die Berechnung der Handwerkerlöhne der tarifliche Stundenlohn um 15 % erhöht und die Summe nach Art der Bestimmung des Minutenlohns beim Akkord durch 60 geteilt und damit ein Geldfaktor festgesetzt wurde. Jedoch unterblieb, wie das Landesarbeitsgericht weiter feststellt, die Ermittlung der für die anfallenden Arbeitsleistungen normalerweise benötigten Zeiten, also die Festlegung von Vorgabezeiten im einzelnen. Vielmehr wurde bei allen in der Werkstatt beschäftigten Handwerkern der Geldfaktor generell mit der Zahl 75 multipliziert. Der Revision ist zwar zuzugeben, daß anstelle eines auf wissenschaftlicher Grundlage ermittelten Zeitfaktors auch Erfahrungssätze eingesetzt werden können (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 43 I; Hueck, "Probleme des Zeitakkords" in Festschrift für Sitzler S. 216). Daß man diesen Weg im vorliegenden Fall bei der Auswahl der Zahl 75 gegangen ist, lassen die Feststellungen des Berufungsurteils nicht erkennen. Aber auch wenn man ein solches Verfahren zugunsten des Klägers unterstellt, verliert der ihm als Stundenlohn gezahlte Lohn entgegen der Ansicht der Revision nicht den Charakter eines echten Zeitlohns. Denn er bildet das Produkt zweier konstanter Faktoren und ist daher stets ein fester, unwandelbarer Betrag, auf den die vom Kläger erbrachte Arbeitsleistung, etwa die Zahl der von ihm hergestellten Werkstücke, ohne jeden Einfluß ist. Hingegen setzt ein Akkord voraus, daß sich die Lohnhöhe nach dem Arbeitsergebnis bestimmt und deshalb grundsätzlich variabel ist (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. I, § 23 I 1; Nikisch, ArbR, 2. Aufl., Bd. I, § 30 I). Da der Lohn des Klägers auch nicht einmal eine Mischform von Zeit- und Akkordlohn darstellt, ist kein Grund zu erkennen, weshalb der Kläger den Akkordarbeitern zugerechnet werden müßte, wie die Revision meint. Mit Recht vertritt das Landesarbeitsge-



richt vielmehr die Ansicht, daß der Kläger, der nach den Feststellungen des Berufungsurteils auf Grund der dargestellten Berechnungsmethode bis zum 30. April 1958 statt des damaligen Tariflohns von 1,81 DM je Stunde 2,60 DM bekam, einen übertariflichen Zeitlohn erhielt.

Kein Anlaß zu Bedenken besteht auch insoweit, als das Berufungsgericht annimmt, der Kläger habe einen Anspruch darauf, daß bei Berechnung seines Lohnes nach Maßgabe der Formel $\frac{\text{Tariflohn} + 15\%}{60} \cdot 75$ vom jeweiligen Tariflohn

ausgegangen werde, daß also der in seinem Lohn enthaltene übertarifliche Bestandteil bei einer Tarifloohnerhöhung unangetastet bleibe. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits ausgesprochen hat und das Berufungsurteil auch nicht verkennt, bewegen sich übertarifliche Zulagen jeder Art im tariflosen Raum und bestimmt es sich allein nach den ihnen zugrundeliegenden Abmachungen, ob die gewährte Zulage in einer zukünftigen Erhöhung des Tariflohns aufgeht oder auf diese aufgestockt wird (vgl. BAG 3, 132; 5, 221; 6, 204 [211]; BAG AP Nr. 4 zu § 4 TVG). In diesem Zusammenhang stellt das Berufungsgericht fest, bei Anwendung der erwähnten Berechnungsformel habe die Beklagte seit 1950, also 8 Jahre lang, den jeweils geltenden Tariflohn eingesetzt. Ebenso wie das Arbeitsgericht läßt es dann die Möglichkeit offen, daß dies auf Grund einer damals mündlich abgeschlossenen Betriebsvereinbarung geschehen ist, wie die Beklagte behauptet. Diese hat die Betriebsvereinbarung zum 31. Oktober 1958, also zu einem Zeitpunkt gekündigt, über den hinaus der Kläger Ansprüche nicht geltend macht. Beide Vorinstanzen haben indessen nicht festgestellt, ob eine solche Betriebsvereinbarung überhaupt zustandegekommen ist. Das Landesarbeitsgericht billigt vielmehr die Auffassung des Arbeitsgerichts, daß der Kläger dann, wenn keine wirksame Betriebsvereinbarung über die hier in Rede stehende Lohnberechnung vorgelegen habe, auf Grund jahrelanger Übung einen einzelvertraglichen Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Berechnungsmethode erworben habe.

Soweit das Landesarbeitsgericht vom Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung ausgeht, könnte deren Wirksamkeit



- 6 -

nicht etwa deshalb in Zweifel gezogen werden, weil sie mündlich abgeschlossen worden ist. Denn das im Jahre 1950 mangels einer anderweitigen gesetzlichen Regelung im Lande Nordrhein-Westfalen für den Betrieb der Beklagten maßgebende KRGes. Nr. 22 (Betriebsrätegesetz) vom 10. April 1946, das in seinem Art. V den Abschluß von Betriebsvereinbarungen nach dem Zusammenbruch wieder zugelassen hatte, bestimmte für diese eine konstitutive Schriftform ebensowenig wie das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (vgl. dazu Flatow-Kahn-Freund, BRG, 13. Aufl., § 66 V S. 313; Dietz in Anm. zu AP 1950 Nr. 98; G. Hueck in Anm. zu AP 1953 Nr. 3). Eine Beschränkung des Inhalts der Betriebsvereinbarung dahin, daß die Festlegung günstigerer Lohnbedingungen, als sie in einem Tarifvertrag vorgesehen waren, unzulässig gewesen wäre, läßt sich dem KRGes. Nr. 22 gleichfalls nicht entnehmen. War mithin die in Rede stehende Betriebsvereinbarung, sofern sie überhaupt zustandegekommen ist, wirksam abgeschlossen, dann hat sie auch das Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I S. 681), das das KRGes. Nr. 22 ersetzt hat (vgl. Gesetz Nr. A 30 des Rats der AHK vom 30. September 1952, Amtsbl. Nr. 94, S. 1953), in ihrem Fortbestand nicht berührt, obwohl § 52 Abs. 2 Satz 2 aaO Schriftform zwingend vorschreibt und § 59, soweit die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsentgelte in der in Betracht kommenden Branche üblich ist, die Vereinbarung übertariflicher Löhne durch Betriebsvereinbarung ausschließt, wenn der Tarifvertrag das nicht ausdrücklich zuläßt (vgl. dazu Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 4. Aufl., § 59 Anm. 2; Dietz, BetrVG, 2. Aufl., § 59 Anm. 2; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 471). Daß unter früherem Recht abgeschlossene Betriebsvereinbarungen mit dem Inkrafttreten des BetrVG nicht ohne weiteres ihre Geltung verloren haben, ergibt sich nämlich aus § 90 S. 2 BetrVG. Denn wenn dort Arbeitgeber und Betriebsrat lediglich für die Dauer der ersten 6 Monate nach Inkrafttreten des BetrVG ein Recht zur außerordentlichen Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsschluß hinsichtlich solcher Betriebsvereinbarungen eingeräumt war, die nicht mit kürzerer Frist gekündigt werden konnten, dann folgt daraus, daß ungekündigte Betriebsvereinbarungen nach dem Willen des Gesetzgebers in Kraft bleiben sollten,



gleichviel, ob ihr Bestand eine Abweichung von sonst zwingenden Vorschriften des BetrVG bedeutete oder nicht (vgl. Fitting-Kraegeloh, aaO, § 90 Anm. 8 ff.; Dietz, aaO, § 90 Anm. 8 ff.; siehe auch BAG 4, 237). Sofern die von der Beklagten behauptete Betriebsvereinbarung tatsächlich zustandegekommen ist, war sie danach jedenfalls in dem hier in Betracht kommenden Zeitraum noch in Geltung.

Für den Fall aber, daß eine Betriebsvereinbarung nicht vorlag, nimmt das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum an, die Beklagte sei kraft einzelvertraglicher Vereinbarung verpflichtet, der Lohnberechnung den jeweiligen Tariflohn des Klägers zugrunde zu legen, so daß diesem bei einer Tariflohnerhöhung die gewährte übertarifliche Zulage unangetastet erhalten bliebe. Denn anerkanntermaßen kann eine vorbehaltlos beobachtete ständige Übung, wie sie das angefochtene Urteil für die Zeit von 1950 - 1958 feststellt, Grundlage einer stillschweigenden Vereinbarung sein und damit zur Entstehung von Rechtsansprüchen führen (vgl. BAG 1, 215; 5, 44; BAG AP Nr. 21 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Daß im übrigen das Berufungsgericht bei der von ihm vorgenommenen Vertragsauslegung Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände außer acht gelassen habe, ist nicht ersichtlich.

Das Landesarbeitsgericht versagt dem Kläger jedoch den geltend gemachten Anspruch mit folgender Begründung: § 1 Abs. 2 LTV 1958, der eine Verrechnung übertariflicher Lohnbestandteile in bestimmtem Umfang vorsehe, könne zwar nicht dahin ausgelegt werden, daß übertarifliche Zulagen um die angegebenen Beträge gekürzt werden sollten; eine solche tarifliche Regelung verstoße auch gegen § 4 Abs. 3 TVG. Vielmehr bedeute § 1 Abs. 2 LTV, daß für übertariflich bezahlte Arbeitnehmer die Tariflohnerhöhung des Abs. 1 aaO lediglich in dem um die Verrechnungssätze des Abs. 2 verminderten Umfang vorgenommen werde. Das sei zulässig, denn die Tarifvertragsparteien könnten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen unterschiedliche Löhne festsetzen. Daher sei im vorliegenden Falle der Lohnberechnung der um den tariflich vorgesehenen Betrag gekürzte Tariflohn der für den Kläger in



- 8 -

Betracht kommenden Lohngruppe zugrunde zu legen, so daß diesem über den ihm bereits gewährten Lohn hinaus nichts mehr zustehe. Dem kann nicht gefolgt werden.

Wäre § 1 Abs. 2 LTV 1958 so aufzufassen, wie das Landesarbeitsgericht meint, dann bestünden allerdings gegen die Gültigkeit dieser Bestimmung ebenso Bedenken, wie wenn ihr Sinn die Anrechnung schlechthin aller übertariflicher Zulagen in bestimmter Höhe ohne Rücksicht auf die ihnen zu Grunde liegenden Abmachungen wäre. Denn eine Regelung des zuletzt genannten Inhalts verstieße, jedenfalls soweit das Bestehenbleiben der Zulagen bei Tariflohnerhöhungen vereinbart ist, in der Tat unmittelbar gegen § 4 Abs. 3 TVG, der eine vom Tarifvertrag abweichende Abmachung zugunsten der Arbeitnehmer ausdrücklich gestattet und damit für das geltende Tarifrecht den Begünstigungsgrundsatz zwingend festlegt (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II, § 30 I 3, V 1b; Hueck-Nipperdey-Topf, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 72, 77, 84). Bei der vom angefochtenen Urteil für richtig gehaltenen Auslegung des § 1 Abs. 2 LTV 1958 würde zwar der übertarifliche Bestandteil des dem Kläger gezahlten Lohnes unmittelbar nicht angetastet, der Erfolg wäre aber ebenfalls, daß sich sein Effektivlohn in ähnlicher Weise verringerte. In diesem Fall liefe also die in Rede stehende Tarifvorschrift auf eine Umgehung des § 4 Abs. 3 TVG hinaus.

Das von den Tarifvertragsparteien mit der Vorschrift des § 1 Abs. 2 LTV tatsächlich erstrebte Ziel wird indessen offenbar, wenn man beachtet, daß Abs. 1 aaO die Tariflohnerhöhung ohne jede Einschränkung festsetzt und damit den neuen tariflichen Mindestlohn für jede dort genannte Lohngruppe gleichmäßig bestimmt. Wenn sich nun hiervon ausgehend Abs. 2 aaO mit der Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile auf die Tariflohnerhöhung befaßt, dann ist darin, worauf die Revision mit Recht hinweist, die Antwort auf die bei jeder Tariflohnerhöhung auftauchende Frage zu finden, ob den Arbeitnehmern, die eine arbeitsvertragliche übertarifliche Zulage erhalten, nicht nur eine Tariflohnerhöhung, sondern eine effektive Lohnsteigerung durch Aufstockung der Zulage gewährt werden soll. Da sich diese Frage aber lediglich dort stellt, wo nicht schon



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

im Arbeitsvertrag oder einer (zulässigen) Betriebsvereinbarung die Tarifbeständigkeit der Zulage festgelegt ist, kann sich Abs. 2, obwohl er von übertariflichen Zulagen "jeder Art" spricht, sinngemäß nur auf Zulagen beziehen, bei denen eine derartige Abrede fehlt. Für solche, an sich eine Aufzehrung durch die Tariflohnerhöhung unterworfenen Zulagen enthält § 1 Abs. 2 LTV 1958 eine sich im Einzelfall zwar verschieden auswirkende, aber allgemeine Regelung dahin, daß sie nur in einem bestimmten Umfang in der Tariflohnerhöhung aufgehen, im übrigen aber auf diese aufgebaut werden sollen. Es handelt sich danach um eine begrenzte Effektivklausel besonderen Inhalts, gegen deren Zulässigkeit Bedenken nicht bestehen (vgl. dazu auch BAG 2, 297; Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II, § 30 VII 3). Da der Kläger aber, wie ausgeführt, einen Anspruch auf uneingeschränkte Weiterzahlung seines übertariflichen Lohnanteils im Falle einer Tariflohnerhöhung auf Grund Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag hat und deshalb von der Klausel des § 1 Abs. 2 LTV 1958 nicht erfaßt wird, steht ihm die eingeklagte, der Höhe nach nicht bestrittene Lohndifferenz zu.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

gez. Dr. Pecher Dr. Martel Dr. Stumpf
Grote Dr. Schwennicke





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)