

Aktenzeichen: 4 AZR 540/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. März 1982

Az. 4 AZR 540/79

I. Arbeitsgericht Hamm

Urteil vom 12. September 1978

Az. 2 Ca 1005/78

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 15. Februar 1979

Az. 10 Sa 1390/78

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Tariflohnerhöhung und Übertariflohn

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung; TVG § 1 Tarifverträge; Metallindustrie, § 4 Effektivklausel, Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; GG Art. 3; Abkommen vom 14. April 1978 über die Erhöhung der Tariflöhne in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens § 3

- Leitsätze:
1. Die Erhöhung der Tariflöhne durch das Tarifabkommen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NW vom 14. April 1978 durch einen Pauschalbetrag von je 110,-- DM für die Monate Januar bis April 1978 enthält keine Effektivklausel, sondern läßt einzelvertragliche Lohnabreden unberührt. Mangels gegenteiliger vertraglicher Vereinbarung verringert sich ein übertariflicher Lohnbestandteil automatisch um den Betrag der Tariflohnerhöhung. Das gilt auch bei rückwirkender Erhöhung der Tariflöhne um einen Pauschalbetrag.
  2. Erhöht der Arbeitgeber aber ebenfalls rückwirkend die übertariflichen Lohnbestandteile, muß dabei der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt werden. Ausgeschiedene oder ausscheidende Arbeitnehmer dürfen deshalb von einer rückwirkenden Lohnerhöhung in Form einer Lohnwelle für die Zeit nicht ausgeschlossen werden, in der sie ihre Gegenleistung erbracht haben.
  3. Anders ist die Rechtslage, wenn Tarifvertragsparteien ausscheidende Arbeitnehmer von einer rückwirkenden Lohnerhöhung ausnehmen. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen Art. 3 GG und führt auch für eine Erhöhung des übertariflichen Lohnes zu unterschiedlichen Voraussetzungen.



4 AZR 540/79

10 Sa 1390/78 Hamm

Verkündet am  
10. März 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 10. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie den ehrenamtlichen Richter Preuße und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Februar 1979 - 10 Sa 1390/78 - und des Arbeitsgerichts Hamm vom 12. September 1978 - 2 Ca 1005/78 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 314,50 brutto zu zahlen.

- 2 -



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



- 2 -

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

Tatbestand:

Der 27-jährige Kläger war vom 25. April 1977 bis 25. April 1978 bei der Beklagten als Betriebsschlosser beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer ordentlichen Kündigung der Beklagten vom 10. April 1978. Die Beklagte begründete die Kündigung mit krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers, aus denen geschlossen werden müsse, daß der Kläger auch in Zukunft laufend krank sein werde. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft Tarifbindung beider Parteien die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung.

Der Kläger war ab 1. November 1977 in Lohngruppe 7 des einschlägigen Lohn tariffvertrages eingruppiert, die einen Stundenlohn von DM 7,99 brutto vorsah. Tatsächlich erhielt er im Akkord eine widerrufliche Zulage von DM 0,50 und demgemäß einen effektiven Stundenlohn (Akkordrichtsatz) von DM 8,49 brutto und im Zeitlohn eine widerrufliche Zulage von DM 1,01 und demgemäß einen effektiven Stundenlohn von DM 9,-- brutto.

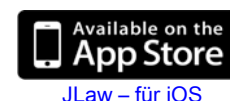
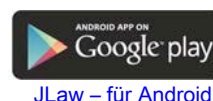
Nach dem Abkommen vom 14. April 1978 über die Erhöhung der Tariflöhne in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens erhöhte sich der tarifliche Stundenlohn der Lohngruppe 7 rückwirkend ab 1. Januar 1978 auf DM 8,39. Für die Monate Januar bis April 1978 sah § 3 des Abkommens folgende 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.

- 3 -



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



- 3 -

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.

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 1978 auszuzahlen."

Für den Kläger ermittelte die Beklagte danach für die Zeit vom 1. Januar bis 25. April 1978 einen Lohnanspruch in der rechnerisch unstreitigen Höhe von DM 421,75. Auf diesen Betrag rechnete sie je Arbeitsstunde die bereits gezahlte widerrufliche Akkordzulage von DM 0,50 an. Bei 639,62 zu vergütenden Arbeitsstunden ergab dies einen Betrag von DM 319,81. Demgemäß zahlte die Beklagte als Lohnerhöhung für die Zeit vom 1. Januar bis 25. April 1978 nur einen Betrag von DM 101,94 aus. Den im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmern gewährte die Beklagte die pauschalierte Lohnerhöhung in vollem Umfang ohne Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile.

Der Kläger meint, die Beklagte habe ihm die übertarifliche Akkordzulage nicht auf die pauschalierte Lohnerhöhung für die Zeit vom 1. Januar bis 25. April 1978 anrechnen dürfen. Eine rückwirkende Anrechnung übertariflicher Zulagen auf eine Lohnerhöhung sei unzulässig. Im übrigen ergebe sich

- 4 -



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



- 4 -

aus dem Abkommen vom 14. April 1978 ein Verbot der Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile. Schließlich habe die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, wenn sie ihm die übertariflichen Lohnbestandteile für die Monate Januar bis April 1978 vorenthalte, sie aber den im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmern gewähre.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn  
DM 314,50 brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, die übertarifliche Zulage des Klägers sei durch die Tariflohnerhöhung aufgesaugt worden. Wenn sie dem Kläger - anders als den bei ihr verbliebenen Arbeitnehmern - die Tariflohnerhöhung nur unter Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile gewährt habe, verstoße dies nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn mit der vollen Weitergabe der Tariflohnerhöhung an die im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer habe deren Betriebstreue belohnt werden sollen.

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:

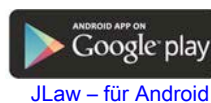
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur antragsgemäßen Verurteilung der Beklagten. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung von DM 314,50 brutto als Restlohn für die Zeit vom 1. Januar bis 25. April 1978 verlangen.

Dieser Anspruch des Klägers folgt allerdings nicht aus dem Tarifabkommen vom 14. April 1978. Das Tarifabkommen be-

- 5 -



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



- 5 -

faßt 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, u.a. in der Lohngruppe 7, in der der Kläger eingruppiert war, ein neuer Stundenlohn von DM 8,39 brutto. 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 Lohn-tabelle 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 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. 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 Vergütungs-differenz zu den einzelnen Vergütungsgruppen festsetzen. Dies gehört zum Kernbereich der durch das Grundgesetz geschützten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG; vgl. auch Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, Einleitung Rz. 62).

- 6 -



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



- 6 -

Stellen damit die für Januar bis April 1978 zu zahlen-  
den 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 ver-  
tragliche 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 eines übertariflichen Lohnbestandteils im Tarif-  
lohn. Dies ist eine Konsequenz des Grundsatzes, daß tarif-  
liche Normen nicht unmittelbar in arbeitsvertragliche Ver-  
einbarungen eingreifen, sondern nur dann das Arbeitsverhält-  
nis zwingend gestalten, wenn die vertragliche Vereinbarung  
für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (vgl. § 4 Abs. 3 TVG).

Der übertarifliche Lohnbestandteil verringert sich da-  
mit bei Tariflohnerhöhungen mangels gegenteiliger vertrag-  
licher Vereinbarung automatisch um den Betrag der Tariflohn-  
erhöhung. Schon in seinem Urteil vom 13. November 1963 (BAG  
15, 110 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Ta-  
riflohnerhöhung) hat der Senat deshalb darauf hingewiesen,

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

daß von einer "Anrechnung" des übertariflichen Lohnbestandteils 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 oder 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.

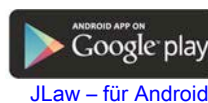
Entgegen der Auffassung der Revision läßt sich dem Tarifabkommen auch nicht entnehmen, daß die pauschale Lohn-erhöhung zusätzlich zum Effektivlohn des Klägers gezahlt werden sollte. Nach § 3 Abs. 2 des Abkommens erhalten Arbeiter, die in den Monaten Januar, Februar, März und April Lohnanspruch hatten, 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 im Zusammenhang, die für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 1978 und vor dem 30. April 1978 eingetreten 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, daß 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, der aber nicht - wie eine Sonderzuwendung - neben der sonstigen Vergütung gezahlt werden sollte.

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 April 1978 ausbezahlen

- 8 -



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



- 8 -

sind. Mit dieser Vorschrift wird die Fälligkeit der infolge 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 habe die darauf zielenden Beweisangebote berücksichtigen und die entsprechenden Beweise erheben müssen.

Für den Kläger bedeutete die pauschale Tariflohnerhöhung nach dem Tarifabkommen, daß damit sein Tariflohn für die Zeit vom 1. Januar 1978 bis 25. April 1978 um den rechnerisch unstreitigen Betrag von DM 421,75 brutto stieg. Bezogen auf 639,62 Arbeitsstunden in dieser Zeit errechnet sich danach für den Kläger eine Erhöhung seines tariflichen Stundenlohnes um DM 0,65937 auf DM 8,64937. Tatsächlich gezahlt hatte die Beklagte einen Stundenlohn (Akkordrichtsatz) von DM 8,49, so daß der neue Tariflohn den gezahlten Lohn um DM 0,15937 je Stunde, das sind insgesamt  $DM\ 639,62 \times 0,15937 = DM\ 101,94$  überstieg. Diesen Betrag hat die Beklagte an den Kläger nachgezahlt. Damit hat der Kläger für Januar bis April 1978 seine Vergütung in der tariflichen Höhe erhalten.

Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht verneint, daß nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien der

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

Kläger Anspruch darauf hatte, ihm seine übertariflichen Lohnbestandteile zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn und ohne Rücksicht auf dessen tatsächliche Höhe zu zahlen. Eine solche Vereinbarung ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zwar rechtlich unbedenklich zulässig (vgl. Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Rz. 257; BAG AP Nr. 10 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung), aber im vorliegenden Fall nach der Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen durch das Landesarbeitsgericht nicht getroffen worden. Das ist zutreffend. In einer Lohnänderungsmitteilung der Beklagten vom 28. November 1977, die der Kläger widerspruchslos entgegengenommen hat, heißt es, daß sich der Stundenlohn des Klägers zusammensetze aus "Tarif/Akkordlohn Gruppe 7 DM 7,99, ... freiwillige, jederzeit widerrufliche Zulage DM 0,50" und damit sein Akkordlohn DM 8,49 betrage. Wenn - wie hier - in einer Vergütungsvereinbarung der Betrag für tarifliche Vergütung, eine frei widerrufliche Zulage ohne nähere Kennzeichnung und die sich daraus ergebende Gesamtvergütung aufgeführt sind, gilt mangels anderweitiger Anhaltspunkte die Auslegungsregel, daß die Gesamtvergütung als einheitliche Vergütung vereinbart ist und die übertarifliche Zulage kein selbständiger Lohnbestandteil sein soll (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. zuletzt BAG AP Nrn. 10 und 13 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Dann aber ist der Betrag des bisher übertariflichen Lohnbestandteils nicht neben dem neuen Tariflohn weiterzuzahlen (vgl. BAG 15, 110 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung).

Der Kläger hat jedoch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruch auf Weitergewährung der übertariflichen Zulage von DM 0,50 je Akkordstunde über den 31. Dezember 1977 hinaus. Das ergibt für die Zeit vom 1. Januar 1978 bis 25. April 1978 bei zu vergütenden 639,62 Arbeitsstunden jedenfalls den Betrag der Klageforderung (DM 314,50).

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemeinen begün-

- 10 -



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



- 10 -

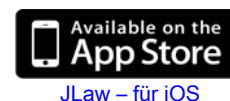
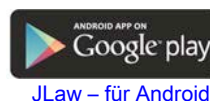
stigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechterzustellen (BAG 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung mit weiteren Nachweisen). Danach ist es zwar nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber bei einer rückwirkenden - auch pauschalierten - Tariflohnerhöhung die vertraglich vereinbarte übertarifliche Vergütung aller Arbeitnehmer seines Betriebs nicht oder jedenfalls nicht rückwirkend erhöht und damit die Tariflohnerhöhung nur dann zu einer rückwirkenden Erhöhung des Effektivlohnes führt, wenn und soweit der neue Tariflohn den bisherigen Effektivlohn übersteigt. Denn es steht im Belieben des Arbeitgebers, ob und ab wann er eine freiwillige Leistung, die - wie vorliegend - auch in einer übertariflichen Zulage bestehen kann, seinen Arbeitnehmern gewähren will oder nicht. Entschließt er sich aber dazu, einer oder mehreren Gruppen oder der Mehrzahl seiner Arbeitnehmer eine freiwillige Leistung zu gewähren, muß er die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß keine Arbeitnehmer seines Betriebs hiervon aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleiben. Diese Grundsätze gelten insbesondere auch bei der Entlohnung (vgl. BAG 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; BAG AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte ihren Arbeitnehmern generell die bisherigen übertariflichen Zulagen rückwirkend ab 1. Januar 1978 weitergewährt und hiervon nur diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen, die im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifabkommens in einem gekündigten Arbeitsverhältnis standen oder bereits ausgeschieden waren. Ein solcher Ausschluß dieses Personenkreises von einer rückwirkenden Lohnerhöhung in Form einer allgemeinen Lohnwelle ist sachfremd und verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Als sachwidrig benachteiligter Arbeitnehmer kann der Kläger von der Beklagten die gleichen Leistungen verlangen, wie sie die begünstigte Gruppe - hier: die im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer - erhält (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts;

- 11 -



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



- 11 -

vgl. zuletzt BAG 9. September 1981 - 5 AZR 1182/79 -, DB 1982, 119 = [demnächst] AP Nr. 117 zu Art. 3 GG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

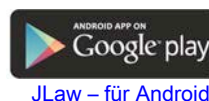
Das Bundesarbeitsgericht hatte sich bereits wiederholt mit der Frage zu befassen, ob der Arbeitgeber gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn er bei der Gewährung freiwilliger Zuwendungen für zurückliegende Zeiträume Arbeitnehmer ausschließt, die bereits aus dem Betrieb ausgeschieden sind oder sich in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Bei einer rückwirkenden Lohnerhöhung hat der erkennende Senat den Ausschluß der ausgeschiedenen Arbeitnehmer für gerechtfertigt gehalten, weil die verbleibenden Arbeitnehmer ihrem Betriebe im Gegensatz zu den ausgeschiedenen weiterhin mit ihrer Arbeitskraft zur Verfügung stehen, während das bei den ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht der Fall sei (BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie mit zust. Anm. Blomeyer). Demgegenüber hat der Zweite Senat entschieden, daß der Arbeitgeber bei einer Lohnnachzahlung, mit der lediglich die Vergütung für die während eines vergangenen Zeitraums erbrachte Arbeitsleistung nachträglich erhöht werde, den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, wenn er einen Arbeitnehmer nur deshalb ausschließe, weil dieser nach diesem Zeitraum den Betrieb verlasse. Bezwecke die Nachzahlung aber, die Arbeitnehmer auch in Zukunft an den Betrieb zu binden, dürfe ein ausgeschiedener Arbeitnehmer hiervon ausgeschlossen werden (BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; in diesem Sinne auch: Mayer-Maly, AR-Blattei, Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis I unter E III 3 a). Nach der Rechtsprechung des Fünften Senats dürfen bei rückwirkenden Lohnerhöhungen Arbeitnehmer, die im Rückwirkungszeitraum im Betrieb gearbeitet haben, von der Lohnerhöhung nicht nur deshalb ausgenommen werden, weil sie vor dem Wirksamwerden der Regelung aus den Diensten des Arbeitgebers ausgeschieden sind. Denn die Pflicht zur Lohnzahlung sei von der Wahrung der Betriebstreue rechtlich und wirtschaftlich unabhängig (BAG 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung mit insoweit zust. Anm. Schwerdtner).

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

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 12 -

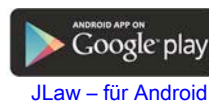
Ähnlich argumentiert der Erste Senat hinsichtlich einer Betriebsvereinbarung, nach der eine Lohnerhöhung nur denjenigen Arbeitnehmern gewährt wurde, deren Arbeitsverhältnis bis zu einem bestimmten Zeitpunkt fort dauerte. Bei Lohnbestandteilen werde eine solche Differenzierung zur Willkür und sei deshalb wegen Verstoßes gegen Art. 3 GG unwirksam, weil sich der Lohn grundsätzlich nach der Leistung zu richten habe, nicht aber danach, ob ein Arbeitnehmer über ein bestimmtes Datum hinaus im Betrieb verbleibe oder nicht (BAG AP Nr. 28 zu Art. 12 GG). Anders als bei Lohnerhöhungen entspricht es bei der Gewährung von freiwilligen Sonderzuwendungen ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß der Arbeitgeber ausgeschiedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer in gekündigter Stellung von der Sonderzuwendung ausnehmen kann, auch wenn diese im Hinblick auf bereits erbrachte Arbeitsleistungen oder im Hinblick auf das Jahresergebnis des Unternehmens gewährt wird (vgl. BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nrn. 4, 8, 16 und 20 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 15, 300 = AP Nr. 34 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nrn. 80 und 81 zu § 611 BGB Gratifikation).

Ob der Ausschluß bestimmter Arbeitnehmergruppen von einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers sachlich gerechtfertigt ist, ist nach dem Zweck der Leistung zu beurteilen. Ein anderes Kriterium für die Sachgerechtigkeit von Differenzierungen bei der Gewährung freiwilliger Leistungen ist nicht ersichtlich. Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, den Zweck einer freiwilligen Leistung zu bestimmen (BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 80 zu § 611 BGB Gratifikation). Darin liegt das Wesen der Freiwilligkeit. Bei einer rückwirkenden Lohnerhöhung knüpft die Leistung des Arbeitgebers unmittelbar an die früher erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers an. Mit dieser durch die Art der Arbeitgeberleistung vorgegebenen Zweckbestimmung ist es unvereinbar, wenn die Beklagte damit auch die Betriebstreue ihrer Arbeitnehmer außerhalb des Lohnzah-

- 13 -



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



lungszeitraums honorieren will. Für den Wert der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers ist künftige Betriebstreue ohne Bedeutung. Dabei ist es unerheblich, aus welchem Grunde und auf wessen Veranlassung das Arbeitsverhältnis endet; erbrachte Arbeitsleistungen behalten ihren Eigenwert. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, auch die Betriebstreue seiner Arbeitnehmer zu belohnen, und zwar sowohl Betriebstreue in der Vergangenheit als künftig erwartete Betriebstreue. Hierfür steht ihm das Rechtsinstitut der Sonderzuwendungen zur Verfügung. Von Sonderzuwendungen kann er auch ausgeschiedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis ausschließen (siehe die oben angeführten Nachweise aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Hingegen ist es sachwidrig und deshalb unzulässig, diesen Personenkreis von rückwirkenden Lohnerhöhungen in Form von Lohnwellen auszuschließen. Aus diesem Grunde gibt der Senat insoweit seine bisherige gegen- teilige Rechtsprechung (BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie) auf.

Anders ist die Rechtslage, wenn die Tarifvertragsparteien - wie im öffentlichen Dienst seit langem üblich - ausgeschiedene Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich eines Vergütungsstarifvertrages ausschließen, der für die im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer eine rückwirkende Lohnerhöhung festlegt. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG, der auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten ist (vgl. BAG 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; BAG 4, 133 = AP Nr. 16 zu Art. 3 GG; Wiedemann-Stumpf, aaO, Einleitung Rz. 57 mit weiteren Nachweisen). Dieses Grundrecht wird von den Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung von Tarifnormen nur dann verletzt, wenn sie es versäumen, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifgeber haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sache der Gerichte ist es nicht zu prüfen, ob dabei jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung gefunden wurde;



- 14 -

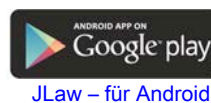
die Gerichte haben lediglich zu kontrollieren, ob die tarifliche Regelung die Grenzen des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien überschreitet. Das ist nur dann der Fall, wenn Differenzierungen vorgenommen werden, für die sachlich einleuchtende Gründe nicht vorhanden sind (vgl. BVerfG AP Nr. 116 zu Art. 3 GG mit weiteren Nachweisen).

Wegen der Gleichgewichtigkeit der Tarifvertragsparteien ist zunächst davon auszugehen, daß bei einer Gesamtbetrachtung der tariflichen Regelungen die Arbeitnehmerinteressen angemessen berücksichtigt wurden. Es besteht insoweit eine materielle Richtigkeitsgewähr für die tariflichen Regelungen. Sie haben die Vermutung für sich, daß sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (BAG 22, 144, 151 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO mit weiteren Nachweisen). Das Gericht kann daher einer Tarifnorm erst dann die Anerkennung versagen, wenn sie zu einer grundlegenden Schlechterstellung von Arbeitnehmern im Vergleich zu einer sachlich vertretbaren Lösung führt (BAG 22, 144, 152 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO; vgl. auch Mayer-Maly, AR-Blattei, Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis I unter F II 4). Hierbei sind die Gesamtauswirkungen der Tarifregelung zu beachten. Wegen der generellen tariflichen Regelung, die zahlreiche Arbeitsverhältnisse erfaßt, kann die Beurteilung nicht auf den Einzelfall bezogen werden (vgl. auch BAG 8. Oktober 1981 - 6 AZR 296/79 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 47 BAT). Es sind vielmehr in die vergleichende Betrachtung alle Arbeitnehmer einzubeziehen, die von der tariflichen Regelung betroffen sind. Eine Beschränkung auf bestimmte Arbeitnehmergruppen, etwa nur auf die inzwischen ausgeschiedenen Arbeitnehmer, engt die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien ungerechtfertigt ein (a.A. Schwerdtner, Anm. AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Gerade wegen der den Tarifvertragsparteien durch die Verfassung garantierten Tarifautonomie muß es ihnen überlassen bleiben, in eigener Verantwortung unter Umständen Zugeständnisse in einer Hinsicht mit Vorteilen in anderer Hinsicht auszugleichen (BAG 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

- 15 -



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



Hierbei dürfen die Gewerkschaften als Arbeitnehmervertretung auch wegen der Solidarität der Arbeitnehmer untereinander (vgl. hierzu auch BAG 3, 346, 349 = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko) für bestimmte Arbeitnehmergruppen eine nachteilige Regelung in Kauf nehmen, wenn sie hierfür Vorteile in anderer Hinsicht erringen können. Wegen der starken Verhandlungsposition der Gewerkschaften als gleichgewichtiger Verhandlungspartner kann aber davon ausgegangen werden, daß sie die Interessen aller Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen und erhebliche Benachteiligungen bestimmter Arbeitnehmergruppen nicht hinnehmen. Auf's Ganze gesehen verstoßen daher tarifliche Regelungen, die bestimmten Arbeitnehmergruppen Vorteile gegenüber anderen Arbeitnehmern einräumen, so lange nicht gegen den Gleichheitssatz, als die Benachteiligung einzelner Arbeitnehmergruppen nicht eine grundlegende Schlechterstellung bedeutet und nicht mit erheblichen, dauernden Nachteilen verbunden ist. Der Ausschluß ausgeschiedener und gekündigter Arbeitnehmer von einer rückwirkenden Tariflohnerhöhung bringt für die betroffenen Arbeitnehmer nur für eine kurze Zeit eine relativ geringfügige Schlechterstellung gegenüber ihren Arbeitskollegen mit sich, da die Rückwirkung einer Tariflohnerhöhung nach der tariflichen Praxis regelmäßig auf einen Zeitraum von wenigen Wochen oder Monaten beschränkt ist. Eine solche tarifliche Regelung ist daher mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar. Soweit danach Arbeitnehmer von einer rückwirkenden Tariflohnerhöhung ausgeschlossen werden, ist auch der Arbeitgeber nicht zu einer Erhöhung der übertariflichen Lohnbestandteile verpflichtet. Die unterschiedliche Tariflohnerhöhung führt vielmehr zu berechtigten, sachlich unterschiedlichen Voraussetzungen, so daß ein Anspruch auf Gleichbehandlung im Lohn ausgeschlossen ist. Solche Voraussetzungen liegen hier aber nicht vor.

Die Beklagte hat gemäß § 91 ZPO als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Dr. Neumann

Preuße

Dr. Feiler hat Urlaub

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Bahr



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)