

195

Aktenzeichen: 4 AZR 618/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 26. Februar 1986
- 4 AZR 618/84 -

I. Arbeitsgericht Essen Urteil vom 15. Februar 1984
- 4 Ca 3849/83 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 6. August 1984
- 10 Sa 633/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung übertariflicher Zulage

Gesetz: TVG § 4 Übertarifl. Lohn u. Tariflohn-
erhöhung; GTV für das Bewachungsgewerbe
NW vom 8. Februar 1983

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anrechnung übertariflichen Lohnes auf Tariflohn-
erhöhung wegen 10-jähriger Betriebszugehörigkeit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 618/84

10 Sa 633/84 Düsseldorf

Verkündet am
26. Februar 1986

Haut,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Arbeitsvertrag, Arbeitsvertrag
Haut
Haut

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1986 durch den

Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und
Wiese für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
6. August 1984 - 10 Sa 633/84 - wird auf Ko-
sten der Klägerin zurückgewiesen.

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 Klägerin ist bei der Beklagten seit 15. Oktober 1973
als Angestellte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stun-
den beschäftigt. Beide Parteien gehören den tarifschließenden
Verbänden für das Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen an.

Die Klägerin bezieht von der Beklagten Vergütung nach der
Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrags für das Bewachungsge-
werbe in Nordrhein-Westfalen vom 8. Februar 1983 (GTV Bewa-
chungsgewerbe). Aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung mit halber
tariflicher Arbeitszeit erhält sie aber nur 50 % des tariflichen
Tabellenlohns. Demgemäß zahlte die Beklagte an die Klägerin bis
einschließlich September 1983 50 % des Gehalts der Gehaltsgruppe
II nach achtjähriger Berufstätigkeit (DM 2.030,--) in Höhe von DM
1.015,-- brutto. Zusätzlich zahlte die Beklagte an die Klägerin
eine übertarifliche Zulage in Höhe von DM 285,-- brutto. Hin-



-3-

sichtlich dieser Zulage, die in § 4 Abs. 1 Buchst. b) des schriftlichen Arbeitsvertrags der Parteien vom 10. November 1982 als "freiwillige übertarifliche Zulage" bezeichnet ist, heißt es in § 4 Abs. 2 des formularmäßigen Arbeitsvertrags:

"Die nach Abs. 1 Buchst. b) gewährte außertarifliche Zulage ist keine Leistungszulage und wird auf künftige Tarifierhöhungen angerechnet. Sie wird darüber hinaus unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gewährt und kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines jeden Kalendermonats für die Zukunft ohne Angabe oder Nachweis von Gründen eingeschränkt bzw. eingestellt werden."

Seit Oktober 1983 hat die Klägerin eine mehr als zehnjährige Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten aufzuweisen. Unter Berufung auf diese Betriebszugehörigkeit verlangt sie von der Beklagten eine Zulage (50 %) nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe, in dem es heißt:

"Nach einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren im gleichen Betrieb erhalten die Angestellten der Vergütungsgruppen I und II eine Zulage in Höhe von DM 200,-- ..."

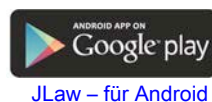
Ferner heißt es in Ziff. 6.1 GTV Bewachungsgewerbe:

"Bisher übertariflich gezahlte Vergütungen und Zulagen können bei Erhöhung der tariflichen Mindestgehälter gemäß 2. bzw. der Ausbildungsvergütungen gemäß 4. angerechnet werden."

Die Beklagte zahlte der Klägerin ab Oktober 1983 weiterhin ein Gesamtbruttogehalt in Höhe von DM 1.300,--, teilte die bisher



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



gezahlte übertarifliche Zulage in Höhe von DM 285,-- brutto jedoch in einen Tarifzuschlag von DM 100,-- und eine außertarifliche Zulage von DM 185,-- auf. Die Beklagte erklärte dazu, sie rechne die tarifliche Zulage in Höhe von DM 100,-- gemäß Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe auf die übertarifliche Zulage an.

Die Klägerin meint, die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung der tariflichen Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe auf die übertarifliche Zulage sei unzulässig. Die Anrechnungsklausel nach Ziff. 6.1 GTV Bewachungsgewerbe lasse nur eine Anrechnung übertariflicher Zulagen bei Erhöhung der tariflichen Mindestgehälter zu. Das tarifliche Gehalt der Klägerin sei jedoch ab Oktober 1983 nicht erhöht worden. Die Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe falle nicht unter die Anrechnungsklausel der Ziff. 6.1 GTV Bewachungsgewerbe. Die Zulage werde nämlich wegen eines besonderen Ereignisses, der Beschäftigungsdauer von zehn Jahren, gezahlt. Insoweit handele es sich gewissermaßen um ein Treuegeld. Dieses müsse zusätzlich zum bisher gezahlten Effektivlohn gezahlt werden. Nach der Anrechnungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien sei darüber hinaus unter "künftigen Tarifierhöhungen" nur ein Tatbestand zu verstehen, wonach der dem Arbeitsvertrag zugrunde liegende Tarifvertrag derart geändert werde, daß dieser um einen Entgeltbestandteil erweitert werde, der zum Zeitpunkt der arbeitsvertraglichen Vereinbarung nicht Gegenstand des Tarifvertrags gewesen sei. Der maßgebliche Tarifvertrag hätte daher zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags vom 10. November 1982 keine Regelung über eine tarifliche Zulage in Höhe von monatlich DM 200,-- nach zehnjäh-



riger Betriebszugehörigkeit enthalten dürfen.

Mit der Klage begehrt die Klägerin für die Monate Oktober und November 1983 die Zahlung von je DM 100,-- brutto Zulage gemäß Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 200,-- brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung (15. Dezember 1983) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, nach Ziff. 6.1 GTV Bewachungsgewerbe sei eine Anrechnung der Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe auf die von der Beklagten gezahlte übertarifliche Zulage zulässig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.



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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit zutreffender Begründung abgewiesen. Die Klägerin kann von der Beklagten nicht eine restliche Gehaltszahlung für Oktober und November 1983 in Höhe von DM 200,-- brutto nebst Zinsen verlangen. Denn die tarifliche Zulage nach zehnjähriger Beschäftigungszeit ist auf die von der Beklagten gezahlte übertarifliche Zulage anzurechnen.

Auf tarifliche Vorschriften kann die Klägerin die Klageforderung nicht stützen. Die tarifliche Mindestvergütung hat die Beklagte der Klägerin gezahlt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der GTV Bewachungsgewerbe mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Danach steht der Klägerin als Halbtagskraft 50 % der Vergütung eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers zu. Unstreitig hat die Klägerin Anspruch auf Lohn nach der Gehaltsgruppe II. Danach beträgt das Tarifgehalt für Oktober und November 1983 nach achtjähriger Berufszugehörigkeit DM 2.030,-- zuzüglich DM 200,-- nach einer Beschäftigungszeit von mindestens zehn Jahren im gleichen Betrieb. Die Klägerin hat danach Anspruch auf 50 % von dem Gesamtbetrag von DM 2.230,--, das sind DM 1.115,--. Da die Beklagte der Klägerin jedoch nicht nur dieses Tarifgehalt, sondern darüber hinaus ein Gesamtgehalt von DM 1.300,-- brutto gezahlt hat, hat die Beklagte damit den tariflichen Mindestvergütungsanspruch der Klägerin erfüllt.



Auch der Arbeitsvertrag der Parteien bietet keine Anspruchsgrundlage für die Klageforderung. Danach hat die Beklagte der Klägerin zwar bis einschließlich September 1983 eine außertarifliche Zulage in Höhe von DM 285,-- monatlich gezahlt. Diese Zulage verringerte sich aber ab Oktober 1983 um den Betrag der der Klägerin ab Oktober 1983 zustehenden tariflichen Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe um DM 100,-- monatlich. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber übertarifliche Zulagen im Falle einer Tariflohnerhöhung grundsätzlich auf den Tariflohn anrechnen, es sei denn, daß dem Arbeitnehmer aufgrund einer vertraglichen Abrede die Zulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll. Hierbei kann sich eine stillschweigende Vereinbarung der Zulage zum jeweiligen Tariflohn auch aus einer betrieblichen Übung, den besonderen Umständen bei den Vertragsverhandlungen oder dem Zweck der Zulage ergeben, z. B. bei einer Leistungszulage (BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 -, AP Nr. 15 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Solche Voraussetzungen, die eine Anrechnung der übertariflichen Zulage auf Gehaltserhöhungen ausschließen, sind vorliegend jedoch nicht gegeben.

Im vorliegenden Fall haben die Parteien des Arbeitsvertrags eine Anrechnungsvereinbarung in einem formularmäßigen Arbeitsvertrag getroffen, der folglich vom Senat selbständig ausgelegt werden kann (vgl. BAG 24, 198, 202 = AP Nr. 2 zu § 111 BBiG). § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 10. November 1982 bestimmt insoweit, daß die nach Abs. 1 Buchst. b) gewährte "außertarif-



liche Zulage" keine Leistungszulage ist und auf künftige Tariflohnerhöhungen angerechnet wird. Mit der hier genannten "außertariflichen Zulage" ist durch die Bezugnahme auf Abs. 1 Buchst. b) die dort erwähnte und von der Beklagten gezahlte übertarifliche Zulage gemeint. Diese Zulage ist auch zutreffend als "übertarifliche Zulage" bezeichnet, weil es sich um eine zusätzliche Vergütung für die Arbeitsleistung handelt, die dem Gegenstand nach durch das Tarifgehalt tariflich geregelt ist (vgl. BAG 33, 83 = AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel). Die danach vorgesehene Anrechnungsmöglichkeit entspricht der angeführten Senatsrechtsprechung. Hierbei wirkt sich eine Tarifgehaltserhöhung auf den Bestandteil des Gehalts, der vor der Tarifgehaltserhöhung im übertariflichen Bereich lag, nur in der Weise aus, daß der bisher übertarifliche Gehaltsbestandteil nach der Tarifgehaltserhöhung in der Höhe des Erhöhungsbetrags nicht mehr als übertarifliches Gehalt, sondern als Tarifgehalt anzusehen ist. Der übertarifliche Gehaltsbestandteil verringert sich damit bei Tarifgehaltserhöhungen mangels gegenteiliger vertraglicher Vereinbarung automatisch um den Betrag der Tarifgehaltserhöhung (BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 -, AP Nr. 15 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung mit weiteren Nachweisen). So hat auch die Beklagte den vorliegenden Fall behandelt, als sie erklärte, aufgrund der tariflichen Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe ab Oktober 1983 sei der übertarifliche Gehaltsbestandteil automatisch um den Betrag der tariflichen Zulage vermindert. Dazu bedurfte es noch nicht einmal einer besonderen Erklärung der Beklagten.



Bei der der Klägerin ab Oktober 1983 zustehenden tariflichen Zulage nach zehnjähriger Beschäftigungszeit handelt es sich auch um eine "künftige Tarifierhöhung" im Sinne von § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags, die damit eine Anrechnung auf die von der Beklagten gezahlte übertarifliche Zulage zulässt. Unter einer "künftigen Tarifierhöhung" kann nicht nur die Erhöhung der tariflichen Vergütung aufgrund eines neuen Tarifvertrags verstanden werden, sondern mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag auch die Erhöhung der tariflichen Vergütung aufgrund der Erfüllung bestimmter tariflicher Voraussetzungen, wie z. B. der Dauer der Berufstätigkeit oder Betriebszugehörigkeit. Es kann durchaus im Interesse des Arbeitgebers liegen, einem Arbeitnehmer bereits vor Erreichen der Endstufe seiner Gehaltsgruppe aufgrund bestimmter Berufs- oder Betriebszugehörigkeitszeiten durch eine übertarifliche Zulage diesen Status vorzeitig zu gewähren. Für den Arbeitgeber ist es insoweit unerheblich, ob eine Tarifgehaltserhöhung aufgrund eines neuen Tarifvertrags eintritt oder bereits aufgrund bestehender tariflicher Regelungen bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen voraussehbar ist und dann automatisch eintritt. Sowohl aus der Sicht des Arbeitgebers als auch nach dem allgemeinen Sprachgebrauch handelt es sich auch insoweit jeweils um eine tarifliche Gehaltserhöhung. Mit übertariflichen Zulagen will der Arbeitgeber den Effektivverdienst des Arbeitnehmers verbessern. Dann aber besteht kein Anlaß, dem Arbeitgeber weitere übertarifliche Zulagen zuzumuten, wenn die tarifliche Mindestvergütung steigt. Soll der Effektivverdienst bei einer Erhöhung der tariflichen Mindestvergütung, die den bisherigen Effektivverdienst nicht übersteigt, gleichwohl erhöht werden, bedarf es



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hierzu einer vertraglichen Vereinbarung. Daran fehlt es hier.

Entgegen den Andeutungen der Klägerin handelt es sich bei der Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe auch nicht um eine Zulage, die nicht als Entgelt für die Arbeitsleistung anzusehen ist und deshalb von der Anrechnungsklausel des § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ausgeschlossen sein könnte. Mit der Klägerin kann davon ausgegangen werden, daß § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags nur das Entgelt für die Arbeitsleistung betrifft und damit auch nur die Anrechnung tariflicher Leistungen für die Arbeitsleistung auf übertarifliche Zulagen vorschreibt. Die Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe, die monatlich zu zahlen ist, ist aber Entgelt für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und damit auch nach der von der Klägerin für richtig gehaltenen Auslegung des Arbeitsvertrags auf die übertarifliche Zulage anrechenbar. Wenn die tarifliche Zulage an die Beschäftigungszeit von mindestens zehn Jahren im gleichen Betrieb anknüpft, ist dies ein Kriterium, das ebenso wie die Berufstätigkeit in vielen Branchen und Tarifverträgen ein Maßstab für die Staffelung der Gehälter ist. Insoweit wird zwar die bisherige Betriebszugehörigkeit der Klägerin honoriert. Aber die Betriebszugehörigkeit ist nur Anknüpfungspunkt für die Bemessung der Monatsvergütung. Die Zulage wird ausschließlich für die Arbeitsleistung der Klägerin in dem jeweiligen Kalendermonat gezahlt. Damit ist die Arbeitsleistung der entscheidende Grund für die Zulage. Hat die Klägerin z. B. in einem Kalendermonat keinen Anspruch auf Vergütung, weil sie länger als sechs Wochen ununterbrochen erkrankt war, entfällt auch die Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe. Insoweit



nutzt der Klägerin ihre langjährige Betriebstreue nichts. Damit erweist sich die Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe nicht etwa als Treuegeld für vergangene Betriebszugehörigkeit, sondern als Entgelt für die Arbeitsleistung, die deshalb höher bewertet ist, weil die Klägerin eine so lange Arbeitserfahrung im gleichen Betrieb aufweisen kann. Als Entgelterhöhung konnte die Tarifzulage jedoch auf die übertarifliche Zulage nach § 4 Ziff. 2 des Arbeitsvertrags angerechnet werden.

Auch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Klägerin die Klage nicht stützen. Dies hat bereits das Arbeitsgericht überzeugend begründet. Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und willkürlich schlechterzustellen (BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 -, AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung mit weiteren Nachweisen). Dies setzt aber einen vergleichbaren Sachverhalt voraus. Die Klägerin könnte deshalb die Klageforderung auf den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann stützen, wenn sie vortragen könnte, die Beklagte rechne anderen Arbeitnehmern nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit die tarifliche Zulage nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe nicht auf übertarifliche Zulagen an. Dies hat die Klägerin jedoch nicht behauptet.

Ob eine Anrechnung der übertariflichen Zulage auf die tarifliche Zulage nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit auch nach



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ziff. 6.1 GTV Bewachungsgewerbe zulässig ist, kann damit offenbleiben. Entgegen der von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretenen Auffassung verbietet Ziff. 6.1 GTV Bewachungsgewerbe auch nicht die Anrechnung. Er läßt vielmehr ausdrücklich zu, daß bisher übertariflich gezahlte Zulagen "bei Erhöhung der tariflichen Mindestgehälter gemäß 2." angerechnet werden. Zu den tariflichen Mindestgehältern "gemäß 2." gehören aufgrund der ausdrücklichen Bezugnahme auf Ziff. 2 GTV Bewachungsgewerbe alle dort geregelten Gehälter. Hierzu zählen nach der Überschrift zu Ziff. 2 GTV Bewachungsgewerbe ("Gehälter") auch die in Ziff. 2 geregelten Zulagen und damit auch die der Klägerin nach Ziff. 2.1 GTV Bewachungsgewerbe zustehende Zulage nach einer Beschäftigungszeit von mindestens zehn Jahren im gleichen Betrieb. Im übrigen stellte ein tarifliches Verbot der Anrechnung übertariflicher Zulagen auf tarifliche Mindestgehälter eine unzulässige tarifliche Effektivklausel dar (vgl. BAG 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel). Darüber hinaus geht die nach Ziff. 6.1 GTV Bewachungsgewerbe zugelassene Anrechnung von übertariflichen Zulagen auf tarifliche Mindestgehälter gemäß Ziff. 2 GTV Bewachungsgewerbe ins Leere, da Tarifvertragsparteien durch eine solche tarifliche Regelung eine arbeitsvertraglich vereinbarte Zulage zum jeweiligen Tarifgehalt nicht beseitigen, außer Kraft setzen oder verdrängen können. Denn damit würden Tarifvertragsparteien in das gesetzlich vorgeschriebene und zwingende Günstigkeitsprinzip eingreifen (vgl. § 4 Abs. 3 TVG; BAG 10, 247 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Angleichungsrecht).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-13-

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Polcyn

Wiese





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)