

Aktenzeichen: 4 AZR 764/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 16. April 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TVG § 4 Effektivklausel, § 1 Tarifverträge: Metallindustrie;
MTV für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und
Zentralheizungsindustrie NW vom 23. Januar 1975 § 13
(Verdienstsicherung); BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. 4 AZR 261/78)



4 AZR 764/78

12 Sa 233/78 Hamm

Verkündet am
16. April 1980

gez. 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 16. April 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Bermel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. Juni 1978 - 12 Sa 233/78 - aufgehoben.

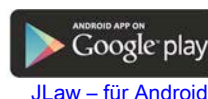
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Kläger sind die Erben des am 7. Februar 1980 verstorbenen Arbeiters W K . Der am 30. Dezember 1919 geborene Erblasser war seit 1964 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft Organisationszugehörigkeit die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975 (MTV-Metall) Anwendung.

Der Erblasser war bis zum 30. September 1975 als Naßschleifer im Akkord tätig. Auf seinen Antrag wurde er ab 1. Oktober 1975 als Werkzeugschleifer im Zeitlohn unter Gewährung der Verdienstsicherung gemäß § 13 Abs. 6 MTV-Metall weiterbeschäftigt. Der Durchschnittsstundenverdienst am alten Arbeitsplatz des Erblassers errechnete sich per 31. Dezember 1976 wie folgt:

Tariflohn	= 7,08 DM
Zeitgrad	= 2,73 DM
Übertarifliche Zulage	= 0,88 DM
Gesamt	<u>=10,69 DM</u>

Aufgrund der Verdienstsicherung erhielt der Erblasser bis zum 31. Dezember 1976 90 % dieses Lohnes = 9,62 DM pro Stunde. Ab 1. Januar 1977 zahlte die Beklagte ihm in Vorwegnahme der ab 1. April 1977 eintretenden Vollverdienstsicherung 100 % des Durchschnittsverdienstes in Höhe von 10,69 DM, verrechnete aber gleichzeitig die aufgrund des Lohnabkommens vom 3. Februar 1977 ab 1. Januar 1977 vereinbarte tarifliche Lohnerhöhung mit der übertariflichen Zulage. Statt 11,38 DM pro Stunde erhielt der Erblasser nur 10,69 DM pro Arbeitsstunde. In gleicher Weise errechnete sie den Lohn eines anderen unter die Verdienstsicherungen fallenden Arbeitnehmers. Bei allen übrigen Arbeitnehmern erfolgte eine Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile nicht.

- 3 -



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



- 3 -

Mit Schreiben vom 21. Juli 1977 machte der Erblasser seinen Anspruch auf Nachzahlung des Differenzbetrages von 0,69 DM pro Stunde erfolglos geltend. Mit der am 12. September 1977 erhobenen Klage begehrt der Erblasser Zahlung von 601,68 DM brutto (872 Stunden x 0,69 DM brutto). Er hat die Auffassung vertreten, daß die Anrechnung der Lohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage sowohl gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz als auch gegen § 13 Abs. 6 MTV-Metall verstoße.

Der Erblasser hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
601,68 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
dem 14. September 1977 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen und erwidert, daß ein sachlicher Grund für die Differenzierung zwischen dem verdienstgesicherten Erblasser und denjenigen Arbeitnehmern gegeben sei, die an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden. Dies ergebe sich schon daraus, daß § 13 Ziff. 6 des MTV-Metall keine Absicherungsklausel enthalte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 601,68 DM festgesetzt. Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Die Erben (Kläger) beantragen die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Erblasser, der unstreitig ab Oktober 1975 unter Gewährung von Verdienstsicherung auf einen

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzt wurde, die geltend gemachten Ansprüche aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zugesprochen. Es führt aus, daß es nach Sinn und Zweck der Verdienstsicherung gemäß § 13 Ziff. 6 MTV-Metall sachlich nicht gerechtfertigt sei, bei der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf den übertariflichen Lohn zwischen voll leistungsfähigen Arbeitnehmern einerseits und verdienstgesicherten Arbeitnehmern andererseits zu unterscheiden und danach zu differenzieren. Das trägt den geltend gemachten Anspruch nicht ohne weiteres.

Das Landesarbeitsgericht läßt ungeprüft, ob sich der vom Erblasser geltend gemachte Anspruch bereits aus § 13 Ziff. 6 MTV-Metall unmittelbar ergibt. Das ist im vorliegenden Fall rechtsfehlerhaft, wie die Revision zu Recht rügt. Der aus § 242 BGB abgeleitete arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist ohnehin nur subsidiärer Natur und greift nur ein, wenn eine andere Anspruchsgrundlage (Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag) nicht gegeben ist. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob und inwieweit - gegebenenfalls unter Heranziehung der für Tarifvorschriften maßgebenden Auslegungsregeln (vgl. BAG AP Nr. 96, 115, 117, 119, 121 u. 124 zu § 1 TVG Auslegung) - der erhobene Anspruch aus der tarifvertraglichen Regelung in § 13 Ziff. 6 Buchst. b, c MTV-Metall folgt.

Nach § 13 Ziff. 6 Buchst. a des kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren MTV-Metall haben Arbeitnehmer nach Erreichung einer bestimmten Altersgrenze und Betriebszugehörigkeit auf Antrag Anspruch auf Verdienstsicherung, wenn sie wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung ihrer Leistungsfähigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Zum Umfang und der Berechnung der Verdienstsicherung bestimmt § 13 Ziff. 6 Buchst. b und c MTV-Metall

- 5 -



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



- 5 -

u.a. folgendes:

"b) Umfang der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beträgt

ab 1. 4. 1975	90 Prozent
ab 1. 4. 1977	100 "

Sie besteht in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem oben genannten Prozentsatz des bisherigen Durchschnittsverdienstes und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsverdienst, jeweils bezogen auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, bei Kurzarbeit bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit. Die Berechnung des bisherigen und des neuen Durchschnittsverdienstes erfolgt nach Buchstabe c). Dabei sind Tariflohn- und gehaltserhöhungen in beiden Fällen entsprechend zu berücksichtigen.

c) Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes gelten als Berechnungsgrundlage die letzten 12 abgerechneten Monate vor Antragstellung. Der Durchschnittsverdienst am neuen Arbeitsplatz wird für je drei abgerechnete Monate errechnet.

Der Durchschnittsverdienst wird bei Arbeitern je Stunde, bei Angestellten je Monat ermittelt.

Dabei sind zugrunde zu legen:

Tariflohn-, Akkord- und Prämienverdienst, Tarifgehalt, tarifliche Leistungszulage, tarifliche Gruppenzulage und laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen.

....."

Diese tarifvertragliche Regelung der Verdienstsicherung ist entgegen der Auffassung der Revision (ebenso Ziepke, Handkommentar zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975, § 13 Anm. 25 und 46) rechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere ist die Tarifvorschrift des § 13 Ziff. 6 Buchstabe b u. c MTV-Metall nicht als eine Effektivgarantieklausel oder Effektivklausel anzusehen, die nach feststehender Rechtsprechung

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

des Bundesarbeitsgerichts wegen Verstoßes gegen die Grundprinzipien des Tarifrechts unzulässig ist und zur Unwirksamkeit der betreffenden Tarifnorm führen würde (BAG 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel; BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau; BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Versicherungsgewerbe; vgl. auch Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Anm. 266 f m.w.N.). Nach dem Wortlaut des § 13 Ziff. 6 MTV - Metall, von dem bei der Auslegung in erster Linie auszugehen ist, aber auch nach Sinn und Zweck der Tarifvorschrift (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung), wird mit der Verdienstsicherungsregelung bezweckt, dem auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzten leistungsgeminderten Arbeitnehmer das bisherige Einkommen nach näherer Maßgabe des § 13 Ziff. 6 Buchst. b und c MTV-Metall zu sichern. Der verdienstgesicherte Arbeitnehmer soll durch die Verdienstsicherung, die in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem bisherigen und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsverdienst besteht, hinsichtlich der künftigen Verdienstentwicklung grundsätzlich so gestellt werden, als wäre er nicht leistungsgemindert (so auch Ziepke, aaO, Anm. 46). Folgerichtig sieht die tarifvertragliche Regelung daher nicht nur die entsprechende Berücksichtigung von Tarifloohnerhöhungen vor (§ 13 Ziff. 6 Buchst. a [letzter Absatz] MTV-Metall), sondern auch, daß der Durchschnittsverdienstberechnung außer Tariflohn, tariflicher Leistungszulagen und dergl. auch die laufend zum Entgelt gewährten außertariflichen Zulagen zugrunde zu legen sind (§ 13 Ziff. 6 Buchst. c [3. Absatz] MTV-Metall). Damit werden dementsprechend in § 13 Ziff. 6 Buchst. b und c MTV-Metall mit tarifrechtlicher Wirkung lediglich die Grundlagen der Berechnung des Durchschnittsverdienstes festgelegt. Es ist nicht i.S. einer unzulässigen Effektivklausel bestimmt, daß eine Tarifloohnerhöhung auf die effektive Vergütung aufzustocken ist (begrenzte Effektivklausel) oder der bisherige über- oder außertarifliche Lohnbestandteil nunmehr zum Tariflohn wird (Effektivgarantieklausel). Also handelt es sich nur um eine Feststellung der Berechnungsgrund-

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

lage, nicht aber darum, die Zulagen selbst mit tarifrechtlicher Wirkung abzusichern. In die vertraglichen Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien wird durch diese tarifvertragliche Regelung nicht eingegriffen (BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Die Beklagte wird nicht gehindert, einzelvertraglich vereinbarte Zulagen zum Tariflohn im Rahmen der allgemein anerkannten arbeitsrechtlichen Grundsätze abzubauen und mit späteren Tariflohnerhöhungen ganz oder teilweise zu verrechnen. Auch bei Verdienstsicherung gilt für die Zulagen dasselbe, was für alle Arbeitnehmer hinsichtlich des Abbaues und der Anrechnung gültig ist.

Die Beklagte hat in der Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes unstreitig die "übertarifliche Zulage" von seinerzeit 0,88 DM pro Arbeitsstunde mit einbezogen. Auch das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit der Auffassung der Parteien (ebenso Ziepke, aaO, Anm. 25 und 53) ohne weiteres davon ausgegangen, daß die "übertarifliche" Zulage i.S. der tariflichen Bestimmung verdienstgesichert sei. Dabei bleibt jedoch unberücksichtigt, daß in § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall nur die "außertariflichen" Zulagen erwähnt sind. Terminologisch ist aber zwischen "übertariflichen" und "außertariflichen" Zulagen zu unterscheiden. Während eine "außertarifliche" Regelung Gegenstände betrifft, die die einschlägigen tariflichen Bestimmungen überhaupt nicht vorsehen, knüpft eine "übertarifliche" Regelung dagegen an den tariflichen Gegenstand an, geht aber über die tariflich normierten Mindestbedingungen hinaus (BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Bei Zugrundelegung dieser begrifflichen Unterscheidung spricht viel dafür, daß es sich bei der von der Beklagten gewährten Zulage um einen übertariflichen Lohnbestandteil handelt, der nach diesem strengen Wortlaut in § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall nicht verdienstgesichert ist. Begrifflich kann eine Zulage zum Tariflohn nur als "übertarifliche" nicht aber als "außertarifliche" Leistung angesehen werden. Wenn sich Tarifvertragsparteien juristischer Begriffe in Kenntnis ihrer Bedeutung bedienen, dann kann im Zweifel auch

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

davon ausgegangen werden, daß sie diese ihrem juristischen Sprachgebrauch entsprechend verstanden und angewendet wissen wollen (BAG 5, 338 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAG 17, 95 = AP Nr. 4 zu § 8 TVG). Den Tarifvertragsparteien kann jedenfalls nicht ohne weiteres unterstellt werden, daß sie sich der begrifflichen Unterscheidung zwischen einer übertariflichen Zulage und einer außertariflichen Zulage nicht bewußt gewesen sind. Das gilt auch mit Rücksicht darauf, daß beim Vergleich mit zeitgleichen tariflichen Verdienstsicherungsregelungen aus anderen Tarifgebieten dort ausdrücklich von übertariflichen Zulagen und vom "Effektivlohn", "Bruttostundenverdienst" oder "Gesamtverdienst" als Anknüpfungspunkt für die Verdienstsicherung die Rede ist (vgl. z.B. Ziff. 1.1.1 und 3.1.3 der authentischen Interpretation vom 27. November 1975 zu § 9.1 MTV für die Arbeiter in der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden vom 20. Oktober 1973; Ziff. 2.1 des Tarifvertrages über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer vom 21. Februar 1975 in Rheinland-Pfalz; Ziff. 2.1 des Tarifvertrages über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer der Metallindustrie im Saarland vom 12. Februar 1975; § 4 Ziff. 1 Tarifvertrag über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer der Metallindustrie im Lande Hessen vom 27. Januar 1975). Deshalb liegt der Schluß nahe, daß vorliegend die Tarifvertragsparteien tatsächlich nicht den früheren effektiven Verdienst, sondern nur den auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit bezogenen Tariflohn und die in § 13 Ziff. 6 Buchst. c [3. Absatz] MTV-Metall aufgeführten Zulagen absichern wollten. Dann wäre die übertarifliche Zulage überhaupt nicht in die Verdienstsicherung einzubeziehen.

Allerdings werden die Begriffe "übertariflich" und "außertariflich" in der tariflichen Praxis, aber auch im Schrifttum und in der Rechtsprechung, gelegentlich synonym verwendet. Im Hinblick darauf ist es nicht gänzlich ausgeschlossen, daß sich auch vorliegend die Tarifvertragsparteien lediglich einer unkorrekten Ausdrucksweise bedient haben und mit ihrer Formulierung "laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen"



- 9 -

sowohl die außertariflichen als auch die übertariflichen Zulagen oder nur die letztere Zulage gemeint haben könnten. Der Wortlaut des § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall gibt unmittelbar dafür zwar nichts her. Etwas anderes könnte sich aber aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergeben, d.h. aus dem inneren Zusammenhang und der Systematik der Tarifbestimmungen bzw. aus dem Tarifgefüge oder letztlich aus der Tarifgeschichte und der Tarifübung (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 24, 279 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Es ist denkbar, daß sich daraus Anhaltspunkte dafür ergeben, was die Tarifvertragsparteien übereinstimmend unter einer "außertariflichen Zulage" i.S. des § 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall verstehen. Die Sache muß daher aufgehoben und zurückverwiesen werden, damit das Landesarbeitsgericht die erforderlichen Ermittlungen und Feststellungen treffen kann. Da es sich um die Auslegung einer Tarifnorm handelt, könnte das Revisionsgericht diese Ermittlungen zwar selbst vornehmen. Der Senat hält es wegen der größeren Sachnähe jedoch für geboten, dies dem Landesarbeitsgericht zu überlassen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 293 ZPO), zumal es unter Umständen notwendig wird, etwaige Protokolle über die Tarifvertragsverhandlungen heranzuziehen (BAG 5, 323 [325 f.] = AP Nr. 12 zu § 1 TVG Auslegung), Zeugen zu vernehmen oder schriftliche Auskünfte bei den Tarifvertragsparteien einzuholen.

Kommt das Landesarbeitsgericht nach dieser Überprüfung zu dem Ergebnis, daß die übertarifliche Zulage nicht in die Berechnung der Verdienstsicherung einzubeziehen ist, muß die Klage insoweit abgewiesen werden. Denn dann liegt bezüglich der übertariflichen Zulage keine Vergleichbarkeit mehr mit den anderen Arbeitnehmern vor; die Tarifvertragsparteien haben dann zum Ausdruck gebracht, daß die übertarifliche Zulage anders behandelt und infolgedessen gesondert angerechnet werden kann. Ein Verstoß gegen den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Zusammenhang mit der Verdienstsicherung liegt deshalb dann nicht vor.

Sollte das Landesarbeitsgericht jedoch aufgrund der weiteren Ermittlungen zu dem Ergebnis kommen, daß auch die "übertarifliche Zulage" im Sinne von

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



- 10 -

§ 13 Ziff. 6 Buchst. c MTV-Metall der Berechnung des verdienstgesicherten Lohnes mit zugrunde zu legen ist, dann muß grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß dieser Lohnanteil nur in gleicher Weise auf eine zukünftige Tariflohnerhöhung angerechnet werden kann, wie bei allen anderen nicht verdienstgesicherten Arbeitnehmern des Betriebes. Maßgebend ist, was diesbezüglich nach den noch zu treffenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts einzelvertraglich, gfls. auch in Form einer ständigen Betriebsübung festgelegt ist (BAG AP Nr. 5 zu § 4 TVG Effektivklausel). Mit dem Landesarbeitsgericht ist nämlich davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien den verdienstgesicherten Arbeitnehmern den bisherigen Lebensstandard in gleicher Weise erhalten wollten, wie allen Arbeitnehmern des Betriebes. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn durch den Tarifvertrag zum Ausdruck gebracht wird, daß den verdienstgesicherten Arbeitnehmern ein über den Tariflohn hinausgehender Lohnanteil gesondert bzw. anders angerechnet werden kann als den übrigen Arbeitnehmern des Betriebes. Dann wäre es dem Arbeitgeber möglich, bei der Anrechnung späterer Tariflohnerhöhungen Gruppen zu bilden und dabei auch die verdienstgesicherten Arbeitnehmer gesondert zu behandeln. Das könnte sich im vorliegenden Falle daraus ergeben, daß andere Verdienstsicherungsregelungen eine Differenzierung bei verdienstgesicherten Arbeitnehmern ausdrücklich normieren, eine solche Regelung hier aber fehlt. So ist beispielsweise in den Tarifverträgen über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für die Arbeitnehmer in der Metallindustrie in Hessen vom 27. Januar 1975, für Rheinland-Pfalz vom 21. Februar 1975 und für das Saarland vom 19. Februar 1975 ausdrücklich bestimmt, daß hinsichtlich übertariflicher Verdienstbestandteile die allgemeinen rechtlichen Grundsätze gelten und im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Tatsache der Verdienstsicherung nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung berechtigt. Damit können die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht haben, daß sie eine derartige Differenzierung grundsätzlich für zulässig halten und sie deshalb eine solche gruppenweise Differenzierung besonders ausschließen wollten. Wenn dann im vorliegenden Tarifvertrag vom 23. Januar 1975 eine solche Regelung nicht getroffen worden ist, kann das bedeuten, daß die Möglichkeit zur gesonderten Anrechnung über-

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tariflicher Lohnanteile für verdienstgesicherte Arbeitnehmer vorbehalten bleiben sollte. Das würde dann mit der von der einen Tarifvertragspartei geäußerten Auffassung übereinstimmen (vgl. Ziepke, aaO, § 13 Anm. 25, 46).

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb nach allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung, insbesondere im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte, die Branchen- und Tarifüblichkeit und den hierin zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien noch zu prüfen haben, ob dem Weglassen einer entsprechenden Klausel im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen eine solche besondere Bedeutung zukommt oder nicht.

Hat das Fehlen einer den Tarifverträgen über die Verdienstsicherung in Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland entsprechenden Klausel keine besondere Bedeutung, wäre der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beizupflichten, daß vorliegend der Anspruch deshalb berechtigt ist, weil dann aus Gründen der Verdienstsicherung keine Unterschiede gemacht werden können und deshalb ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt. Sollte dagegen das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, daß die besondere Klausel über das Verbot einer unterschiedlichen Behandlung aus Gründen der Verdienstsicherung eine gesonderte Behandlung der verdienstgesicherten Arbeitnehmer offen halten sollte, wäre bei Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Unterscheidung jedenfalls nicht von vornherein ausgeschlossen.

Regelmäßig verfolgt der Arbeitgeber mit der Gewährung von freiwilligen Leistungen einen bestimmten Zweck; er will damit einen bestimmten Erfolg erreichen. Die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung beurteilt sich daher auch und vor allem nach dem mit der freiwilligen Leistung verfolgten Zweck; d.h. eine Differenzierung ist dann sachlich gerechtfertigt, wenn sie geeignet ist, dem vorgesehenen Zweck zu dienen und den vom Arbeitgeber gewünschten Erfolg herbeizuführen (BAG, Urt. v. 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Bei der erneuten Überprüfung wird das Landesarbeitsgericht dann der Frage nachgehen müssen, welchen eigentlichen Zweck



- 12 -

die Beklagte mit der Zahlung einer übertariflichen Zulage verfolgt. Der Zweck kann darin liegen, die durch den Tariflohn nicht ausreichend abgedeckten erhöhten Lebenshaltungskosten auszugleichen. Dafür spricht, daß die Zulage von Anfang an allen Arbeitnehmern des Betriebes gezahlt wird. Zwar bestünden in diesem Falle keine Bedenken gegen eine Anrechnung auf spätere Tariflohnerhöhungen, wohl aber gegen eine Differenzierung zwischen verdienstgesicherten und nicht verdienstgesicherten Arbeitnehmern. Mit der Zahlung der übertariflichen Zulage kann die Beklagte aber auch die Absicht verfolgen, den Arbeitnehmern einen Leistungsansporn zu geben und/oder sie fester an den Betrieb zu binden. Ob diese oder andere Gründe für die Zahlung der Zulage maßgebend sind, wird das Landesarbeitsgericht noch feststellen müssen. Erst dann wird es unter Berücksichtigung aller Beurteilungskriterien entscheiden können, ob und inwieweit ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens mitzuentscheiden haben.

Dr. Neumann hat Urlaub

gez.: Dr. Röhsler

Dr. Etzel

Dr. Röhsler

Schmidt

Dr. Bermel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)