

Aktenzeichen: 4 AZR 892/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. März 1982

Az. 4 AZR 892/79

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 4. Oktober 1978

Az. 3 Ca 2040/78

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 29. Mai 1979

Az. 18 Sa 124/79

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

---

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:

K e i n e

(vgl. 4 AZR 540/79)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 892/79

18 Sa 124/79 Düsseldorf

Verkündet am  
10. März 1982

Haust,  
Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

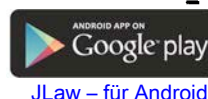
hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie den ehrenamtlichen Richter Preuße und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Mai 1979 - 18 Sa 124/79 - und des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 4. Oktober 1978 - 3 Ca 2040/78 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger



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



- 2 -

DM 330,-- brutto mit 4 % Zinsen seit 3. Juli 1978 zu zahlen.

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 67-jährige Kläger war von 1929 oder 1930 bis 31. März 1978 bei der Beklagten als Dreher beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien die jeweils gültigen Tarifverträge in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristgerechter Kündigung des Klägers. Seit 1. April 1978 bezieht der Kläger vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Der Kläger erhielt im Jahre 1977 bis zu seinem Ausscheiden am 31. März 1978 Vergütung nach einem Akkordrichtsatz von DM 8,81. Die Lohngruppe 7 des einschlägigen Lohnrahmenabkommens, in die der Kläger nach Auffassung der Beklagten eingruppiert war, sah im Jahre 1977 einen Akkordrichtsatz von DM 7,99 vor.

Nach dem Abkommen vom 14. April 1978 über die Erhöhung der Tariflöhne in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens erhöhte sich der Akkordrichtsatz 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 DM 110,-- 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 auszusahlen."

Für den Kläger ergab sich danach für die Zeit vom 1. Januar bis 31. März 1978 ein Lohnanspruch in Höhe von DM 330,--. Auf diesen Betrag rechnete die Beklagte den unter Zugrundelegung der Lohngruppe 7 übertariflichen Bestandteil seiner Vergütung an, der je Monat mehr als DM 110,-- brutto betrug. Deshalb zahlte die Beklagte dem Kläger über die bisherige übertarifliche Vergütung hinaus keinen weiteren Betrag aus. Den im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmern gewährte die Beklagte hingegen Ende April 1978 rückwirkend ab 1. Januar 1978 den Betrag der pauschalierten Lohnerhöhung von DM 110,-- monatlich für die Zeit bis 30. April 1978 als übertarifliche Zulage.

Der Kläger hat vorgetragen, seine Aufgabe sei es gewesen, Stirnradfräser und Schneckenradfräser (zylindrisch) vom Modul 1-2,5 sowie Kegelradfräser (konisch) vom Modul 5-12 mit Formstählen und insbesondere mit Flankenstählen zu hinterdrehen. Hierbei habe er auf 1/100 mm arbeiten müs-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

sen, wobei die bearbeiteten Teile maximal eine Abweichung von 1-2/100 mm aufweisen durften. Da somit zu seinem Aufgabenbereich die Erstellung von hochwertigen Präzisionsteilen gehörte, wozu langjährige Berufserfahrung und ein hoher Qualifikationsstand erforderlich gewesen seien, sei er in Lohngruppe 9 eingruppiert gewesen. Daher habe die ihm von der Beklagten tatsächlich gezahlte Vergütung noch nicht einmal seinen Tariflohn erreicht. Da er somit keine übertarifliche Vergütung erhalten habe, könne die Beklagte ihm auf die tarifliche pauschalierte Lohnerhöhung für die Zeit vom Januar bis März 1978 auch keine übertariflichen Bestandteile seiner Vergütung anrechnen. Aber auch wenn er übertariflich vergütet worden sei, sei die Beklagte nicht berechtigt gewesen, ihm die übertariflichen Bestandteile seiner Vergütung auf die pauschalierte Lohnerhöhung anzurechnen. Das ergebe sich schon aus dem Abkommen vom 14. April 1978. Darüber hinaus sei eine rückwirkende Anrechnung übertariflicher Zulagen auf eine Lohnerhöhung unzulässig. Schließlich habe die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, wenn sie dem Kläger die übertariflichen Lohnbestandteile für die Monate Januar bis März 1978 vorenthalte, sie aber den im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmern gewähre.

Der Kläger hat demgemäß mit der am 3. Juli 1978 erhobenen Klage beantragt,

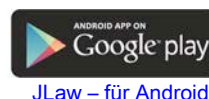
die Beklagte zu verurteilen, an ihn DM  
330,-- brutto nebst 4 % Zinsen seit 3.  
Juli 1978 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei zutreffend in Lohngruppe 7 eingruppiert gewesen. Seine Behauptung, daß er in die Lohngruppe 9 einzugruppieren sei, habe er nicht substantiiert. Im übrigen habe er die Eingruppierung in Lohngruppe 9 erstmals mit Schriftsatz vom 21. September 1978 geltend gemacht. Damit habe er die tarifliche Ausschußfrist des § 16 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-,

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Januar 1975 versäumt. Es sei daher davon auszugehen, daß der Kläger in Lohngruppe 7 eingruppiert gewesen und übertariflich bezahlt worden sei. Die übertarifliche Zulage sei durch die Tariflohnerhöhung aufgesaugt worden. Wenn die Beklagte 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 330,- brutto nebst 4 % Prozeßzinsen seit 3. Juli 1978 (§ 291, § 288 Abs. 1 BGB) als Restlohn für die Zeit vom 1. Januar bis 31. März 1978 verlangen.

Die Klageforderung kann allerdings nicht darauf gestützt werden, daß der Kläger in die Lohngruppe 9 des Lohnrahmenabkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens einzugruppieren war und dementsprechend Vergütung nach dieser Lohngruppe anstelle gezahlter Vergütung nach Lohngruppe 7 verlangen kann. Die Klage ist insoweit unschlüssig.

- 6 -



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

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

- 6 -

Die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 9 des Lohnrahmenabkommens lauten:

"Arbeiten hochwertiger Art, deren Ausführung an das Können, die Selbständigkeit und die Verantwortung im Rahmen des gegebenen Arbeitsauftrages hohe Anforderungen stellt, die über die der Gruppe 8 hinausgehen."

Die Tätigkeitsmerkmale der in Bezug genommenen Lohngruppe 8 lauten:

"Arbeiten schwieriger Art, deren Ausführung Fertigkeiten und Kenntnisse erfordert, die über jene der Gruppe 7 wegen der notwendigen mehrjährigen Erfahrung hinausgehen."

Die Tätigkeitsmerkmale der in Bezug genommenen Lohngruppe 7 lauten:

"Arbeiten, deren Ausführung ein Können voraussetzt, das erreicht wird durch eine entsprechende ordnungsgemäße Berufslehre (Facharbeiten)."

Arbeiten, deren Ausführung Fertigkeiten und Kenntnisse erfordert, die Facharbeiten gleichzusetzen sind."

Der Kläger hat nicht substantiiert dargelegt, daß er die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 9 erfüllte. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt. Der Kläger hat zur Rechtfertigung seiner Eingruppierung in Lohngruppe 9 lediglich vorgetragen, in seinem Aufgabenbereich sei die Erstellung von hochwertigen Präzisionsteilen angefallen, wozu langjährige Berufserfahrung und ein hoher Qualifikationsstand erforderlich gewesen sei, und hierzu angeführt, welche Früser er im einzelnen zu hinterdrehen hatte. Diesen Ausführungen läßt sich nicht entnehmen, inwiefern die konkrete Tätigkeit des Klägers die tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfüllen konnte (vgl. auch BAG vom 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 -, AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Da-



- 7 -

mit kommt es auch nicht mehr darauf an, ob der Kläger hinsichtlich der geltend gemachten Eingruppierung in Lohngruppe 9 die tarifliche Ausschußfrist des § 16 des einschlägigen Manteltarifvertrages eingehalten hat.

Der Klageanspruch kann auch nicht aus dem Tarifabkommen vom 14. April 1978 hergeleitet werden. Das Tarifabkommen befaßt 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 die 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 Lohntabelle 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 Ver-

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

- 8 -



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



gütungsgruppen einzelne Tätigkeiten bewerten und in welcher Höhe sie die Vergütungsdifferenz zu den einzelnen Vergütungsgruppen festsetzen. Dies gehört zum Kernbereich der durch das Grundgesetz geschützten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG; vgl. auch Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, Einleitung Rz. 62).

Stellen damit die für Januar bis April 1978 zu zahlenden Beträge von je DM 110,-- monatlich eine Erhöhung des tariflichen Mindestlohnes dar, läßt dies einzelvertragliche Lohnabreden grundsätzlich unberührt. Nur soweit der neue Tariflohn die Höhe des bisher tatsächlich zu zahlenden Lohnes (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 vertragliche 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 Tariflohn. Dies ist eine Konsequenz des Grundsatzes, daß tarifliche Normen nicht unmittelbar in arbeitsvertragliche Vereinbarungen eingreifen, sondern nur dann das Arbeitsverhältnis zwingend gestalten, wenn die vertragliche



Vereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (vgl. § 4 Abs. 3 TVG).

Der übertarifliche Lohnbestandteil verringert sich damit bei Tariflohnerhöhungen mangels gegenteiliger vertraglicher Vereinbarung automatisch um den Betrag der Tariflohnerhöhung. Schon in seinem Urteil vom 13. November 1963 (BAG 15, 110 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung) hat der Senat deshalb darauf hingewiesen, daß von einer "Anrechnung" des übertariflichen Lohnbestands 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 ausbezahlt 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, zumal dieser im Abkommen vom 14. April 1978 auch keinen erkennbaren Niederschlag gefunden hat (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 31. März 1978 um den Betrag von DM 330,-- brutto stieg. Der so erhöhte Tariflohn erreichte jedoch nicht den von der Beklagten für Januar bis März 1978 gezahlten Effektivlohn. Mit dem von der Beklagten tatsächlich gezahlten Lohn hat der Kläger daher auch seine Vergütung in der tariflichen Höhe erhalten.



- 11 -

Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht verneint, daß nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien der 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. Das Landesarbeitsgericht stellt vielmehr fest, daß die Beklagte bei der Vergütung des Klägers einen übertariflichen Akkordrichtsatz von DM 8,81 zugrunde gelegt hat, ohne zwischen Tariflohn und übertariflichem Lohnbestandteil zu differenzieren. Wenn aber die Gesamtvergütung als einheitliche Vergütung vereinbart ist, ist der übertarifliche Lohnbestandteil kein selbständiger Bestandteil der Vergütung, der neben dem neuen Tariflohn weiterzuzahlen wäre (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 seines bisherigen übertariflichen Lohnbestandteils, so daß ihm die Tariflohnerhöhung für Januar bis März 1978 in Höhe von DM 330,-- brutto voll zugute kommt.

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

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 -

nes 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; 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).

- 13 -



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



- 13 -

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). Ähnlich argumentiert der Erste Senat hinsichtlich einer Betriebsvereinbarung, nach der eine Lohnerhöhung nur denjenigen Arbeitnehmern gewährt wurde, deren Arbeitsverhältnis

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

- 14 -



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



- 14 -

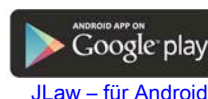
bis zu einem bestimmten Zeitpunkt fort dauerte. Bei Lohnbestandteilen werde eine solche Differenzierung zur Willkür und sei deshalb wegen Verstoßes gegen Art. 3 GG unwirksam, weil sich der Lohn grundsätzlich nach der Leistung zu richten habe, nicht aber danach, ob ein Arbeitnehmer über ein bestimmtes 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 Lohnzahlungszeitraums honorieren will. Für den Wert der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers ist künftige Betriebstreue ohne Bedeutung. Dabei ist es unerheblich, aus welchem

- 15 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 Betriebs-treue in der Vergangenheit als künftig erwartete Betriebs-treue. Hierfür steht ihm das Rechtsinstitut der Sonderzu-wendungen 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 Se-nat insoweit seine bisherige gegenteilige Rechtsprechung (BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie) auf.

Anders ist die Rechtslage, wenn die Tarifvertragspar-teien - wie im öffentlichen Dienst seit langem üblich - aus-geschiedene Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich eines Ver-gütungstarifvertrages ausschließen, der für die im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer eine rückwirkende Lohnerhöhung festlegt. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen den Gleich-heitssatz des Art. 3 GG, der auch von den Tarifvertragspar-teien 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 Grund-recht wird von den Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung von Tarifnormen nur dann verletzt, wenn sie es versäumen, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ord-nenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeut-sam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orien-tierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Ta-rifgeber haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfrei-heit. Sache der Gerichte ist es nicht zu prüfen, ob dabei jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung gefun-den wurde; die Gerichte haben lediglich zu kontrollieren,



- 16 -

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

- 17 -



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

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

Hinsicht auszugleichen (BAG 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). 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. Aufs 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

Dr. Feller hat Urlaub

Dr. Etzel

Dr. Neumann



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

