

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

Gesetz: BGB § 611

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 162/72

Urteil des BAG vom 1. März 1973

LAG Düsseldorf



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



5 AZR 162/72

7 Sa 761/71 Düsseldorf

Verkündet
am 1. März 1973

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. März 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Siara und Bichler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Döderlein und die ehrenamtlichen Richterinnen Kempe für Recht erkannt:

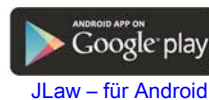
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. November 1971 - 7 Sa 761/71 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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:

Der Kläger ist - früher als Fernschreiber, jetzt als Perforator - seit 1948 bei der Beklagten beschäftigt. Zwischen den Parteien bestand jahrelang Streit darüber, ob der Kläger als Angestellter oder als gewerblicher Arbeitnehmer zu behandeln sei - die sonstigen bei der Beklagten tätigen Perforatoren, 21 an der Zahl, werden sämtlich als Arbeiter geführt -. Dieser Streit wurde durch den folgenden vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 5. August 1970 geschlossenen Vergleich beendet:

"I.

Die Parteien sind sich darüber einig, daß der Kläger als Perforatortaster unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 27.7.1965 fällt (vgl. Spartenanhang A, Buchdruck I, Schriftsetzer, unter b) Maschinensetzer, Ziffer 2), daß jedoch sein Besitzstand als Angestellter gewahrt werden soll.

II.

In Wahrung seines Besitzstandes erhält der Kläger weiterhin das Monatsgehalt eines nach K 3 eingestuften kaufmännischen Angestellten einschließlich einer jederzeit widerruflichen Zulage in der zuletzt gezahlten Höhe.

III.

Schicht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie anfallende Überstunden mit den Zuschlägen werden nach dem Gehaltstarifvertrag für kaufmännische Angestellte im graphischen Gewerbe im Land Nordrhein-Westfalen errechnet. Der Urlaubsanspruch des Klägers richtet sich weiterhin nach den Vorschriften des Manteltarifvertrages für die kaufmännischen und technischen Angestellten des graphischen Gewerbes in der jeweils gültigen Fassung.

IV.

Für den Kläger gilt weiterhin eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Kalendervierteljahr, während die Beklagte eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Kalendervierteljahr entsprechend der Regelung des Gesetzes über die Kündigungsfristen von Angestellten vom 9.7.1926 einzuhalten hat.

V.

Im übrigen finden die Vorschriften des Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe in der jeweils gültigen Fassung Anwendung."



- 3 -

Der Kläger erhielt danach bis zum 31. Januar 1971 eine monatliche Gesamtvergütung von 1.469,-- DM, die aus folgenden Beträgen errechnet wurde:

Tarifgehalt der Gruppe K 3	1.203,-- DM
jederzeit widerrufliche Zulage	201,-- DM
Sonderzulage für gewerbliche Arbeitnehmer der Technik	<u>65,-- DM</u>
= insgesamt monatlich brutto	1.469,-- DM

Die "jederzeit widerrufliche Zulage" von 201,-- DM war dem Kläger auch schon vor Abschluß des Vergleichs vom 5. August 1970 allmonatlich gezahlt worden.

Mit Wirkung vom 1. Februar 1971 an wurden die Tarifgehälter für die Angestellten in der Druckindustrie Nordrhein-Westfalen um 9 % erhöht. Dadurch stieg das Monatsgehalt des Klägers von 1.203,-- DM auf 1.311,-- DM brutto. Die Beklagte kürzte aus diesem Anlaß die jederzeit widerrufliche Zulage des Klägers von 201,-- DM auf 100,-- DM monatlich. Das hatte zur Folge, daß die Gesamtvergütung des Klägers sich ab 1. Februar 1971 statt um 108,-- DM brutto nur um 7,-- DM brutto erhöhte.

Der Kläger hält diese Kürzung für nicht gerechtfertigt und fordert mit der vorliegenden Klage Nachzahlung für die Monate Februar bis Juni 1971 in Höhe von je 101,-- DM. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 505,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält die Kürzung für gerechtfertigt; es stehe ihr frei, die übertarifliche Zulage auf Grund der Widerruflichkeit auf das erhöhte Tarifgehalt anzurechnen. Die teilweise Kürzung der Zulage sei auch deshalb notwendig gewesen, damit das Lohngefüge ihrer Perforatoren insgesamt in ein gewisses Gleichgewicht komme.

Der Kläger hat in beiden Vorinstanzen obgesiegt. Das Landesarbeitsgericht hat sein Urteil wie folgt begründet:

Die dem Kläger gewährte übertarifliche Zulage sei ein sog. relativ selbständiger Gehaltsbestandteil, der daher nicht

- 4 -



- 4 -

ohne weiteres in einer Erhöhung der tariflichen Mindestvergütung aufgehen könne. Dies ergebe sich aus der vereinbarten jederzeitigen Widerruflichkeit der Zulage. Eine solche Vereinbarung habe den Sinn, daß die Beklagte, falls sie eine Änderung für notwendig erachte, keine Änderungskündigung auszusprechen, sondern lediglich den Widerruf zu erklären brauche. Dadurch sei die übertarifliche Zulage von der eigentlichen Grundvergütung rechtlich unterschieden und habe relativ selbständigen Charakter.

Auch ein Widerruf der Zulage sei nicht gerechtfertigt. Das Widerrufsrecht könne von der Beklagten nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Dabei sei zu beachten, daß es sich bei der Zulage um eine im Betrieb der Beklagten allgemein, wenn auch in unterschiedlicher Höhe gewährte sog. "Konjunkturzulage" handele. Ob die Voraussetzungen des Widerrufsrechtes vorlägen, unterliege der gerichtlichen Billigkeitskontrolle im Sinne der §§ 242, 315 BGB. Hier habe die Beklagte die Zulage entgegen billigem Ermessen gekürzt. Das ergebe sich besonders aus dem Vergleich vom 5. August 1970. Dieser Vergleich schließe es aus, die Zulage zu dem Zwecke zu kürzen, den Verdienst des Klägers dem der anderen Perforatoren anzugleichen und unter den Verdienst des stellvertretenden Abteilungsleiters zu senken. Sinn des Vergleiches sei erkennbar, den bisherigen gehaltsmäßigen Vorsprung des Klägers vor seinen Arbeitskollegen zu wahren.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum in der Besitzstandsgarantie der Ziff. II des Prozeßvergleichs vom 5. August 1970 die Zusage der Beklagten erblickt, den Gehaltsvorsprung des Klägers vor den anderen Perforatoren

- 5 -



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

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

- 5 -

des Betriebs zu wahren. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts liegt auf tatsächlichem Gebiet und ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt dahin nachprüfbar, ob sie auf Rechts- oder Verfahrensfehlern beruht. Beides ist nicht der Fall. Ein Verfahrensverstoß ist von der Revision nicht ausdrücklich gerügt. Möglicherweise will die Revision allerdings als Verfahrensfehler rügen, das Landesarbeitsgericht habe sich nicht ausdrücklich mit dem Vorbringen der Beklagten im Schriftsatz vom 1. Juli 1971 auseinandergesetzt. Das war aber entbehrlich. Denn das Landesarbeitsgericht durfte sich bei seiner Feststellung entscheidend auf den Zweck stützen, den der Kläger mit der Einleitung des Vorprozesses verfolgte. Dieser Zweck ging offensichtlich dahin, dem Kläger die auf der Angestelltenposition beruhenden Vorteile zu erhalten, insbesondere den auf gehaltsmäßigem Gebiet. Es ist daher zulässig - wenn nicht sogar naheliegend -, auch den gehaltsmäßigen Vorsprung des Klägers zu dem nach Ziff. II des Vergleichs zu wahrenen Besitzstand zu rechnen.

Der vorstehende Sachverhalt schließt die Kürzung der Zulage aus Anlaß tariflicher Gehaltserhöhungen aus, solange die Beklagte damit die Absicht verfolgt, den Verdienst des Klägers dem der anderen Perforatoren anzugleichen. Das war jedoch das Ziel der Beklagten bei der Kürzung der Zulage aus Anlaß der Gehaltserhöhung ab 1. Februar 1971; die dahingehende Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist von der Revision nicht angegriffen worden. Mit ihrem Verhalten setzt die Beklagte sich in unmittelbaren Widerspruch zu Ziff. II des Vergleiches vom 5. August 1970. Allein schon diese mit Treu und Glauben unvereinbare Vertragswidrigkeit schließt das Kürzungsrecht aus. Es ist daher entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht notwendig, die Ausübung des Kürzungsrechts der richterlichen Billigkeitskontrolle zu unterwerfen, so wie der Senat dies in sonstigen Widerrufsfällen für richtig gehalten hat (zuletzt Urteil vom 30. August 1972 - 5 AZR 140/72 -, zur Veröffentlichung in AP zu § 611 BGB Lohnzuschläge vorgesehen). Auch eine Verrechnung der übertariflichen Zulage mit der Tarifgehaltserhöhung nach den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen (vgl. zuletzt AP Nr. 9 zu § 4 TVG

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



- 6 -

- 6 -

Übertariflicher Lohn und Gehaltserhöhung) scheidet, wenn sie zu dem festgestellten Zweck vorgenommen wird, aus; es bedarf daher auch keiner näheren Prüfung, ob Grundgehalt und Zulage ein Gesamtgehalt bilden oder ob die Zulage ein von Tarifgehaltserhöhungen unbeeinflusster sog. relativ selbständiger Gehaltsbestandteil ist.

Demnach war die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Dr. Döderlein

M. Kempe

