

Aktenzeichen: 5 AZR 179/86

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 8. Juli 1987

- 5 AZR 179/86 -

I. Arbeitsgericht

Köln

Urteil vom 6. September 1985

- 14 Ca 5595/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Köln

Urteil vom 4. Februar 1986

- 3 Sa 1117/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kürzung einer pauschal gezahlten übertariflichen Zulage

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, § 611 Lohnzuschläge; TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; ZPO § 561 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 179/86

3 Sa 1117/85 Köln

Verkündet am
8. Juli 1987

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 8. Juli 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Köln vom 4. Februar
1986 - 3 Sa 1117/85 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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 Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt
ist, eine dem Kläger gewährte außertarifliche Zulage von 417,43
DM monatlich für die Zeit ab 1. April 1985 auf einen Betrag von
401,78 DM herabzusetzen.

Der Kläger ist seit 1966 als Schriftsetzer und Offsetmontie-
rer bei der Beklagten tätig. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Seit Jahren setzt sich der Lohn des Klägers aus dem tarif-
lichen Stundenlohn und einer außertariflichen Zulage zusammen.
Anfangs wurde die außertarifliche Zulage dem Lohn des Klägers
hinzugerechnet und aus dem sich daraus ergebenden Bruttobetrag
der Wochenlohn ermittelt. Seit etwa acht Jahren erhält der Kläger
neben seinem Monatslohn als außertarifliche Zulage monatlich den
Betrag von 417,43 DM. Dieser Betrag wurde ursprünglich errechnet
auf der Grundlage einer Arbeitszeit von 173,93 Stunden und einem
Stundensatz von 2,40 DM. Die Zulage erhielt der Kläger unabhängig
davon, wieviel Stunden er monatlich tatsächlich arbeitete.

Hinsichtlich des Tariflohns war in einer Betriebsvereinbarung
vom 10. September 1980, die sich über Art, Ort und Zeitpunkt der



Lohn- und Gehaltszahlungen verhielt, bestimmt, daß für Lohnempfänger der Abrechnungszeitraum der Kalendermonat sei. Weiter heißt es in der Betriebsvereinbarung, für alle Lohnempfänger werde der Monatslohn auf der Basis "vereinbarter Stundenlohn x 173,93" errechnet; Überstunden und Schichtzuschläge, die bis einschließlich des 15. eines jeden Monats geleistet würden, würden zusätzlich mit dem Monatslohn überwiesen. Diese Betriebsvereinbarung ist durch eine weitere vom 25. Mai 1984 abgelöst worden, die die vorerwähnten Bestimmungen wiederholte, jedoch die Abrechnung und Auszahlung von Überstunden für den Folgemonat vorsah.

Unter dem Datum des 24. April 1985 erhielt der Kläger von der Beklagten folgende Mitteilung:

"Sehr geehrte Mitarbeiterin,
sehr geehrter Mitarbeiter,

aufgrund der neuen Arbeitszeit im Drucktarif
ab 1.4.1985 ergibt sich ein neuer Multiplikator für die Berechnung des Monatslohnes.
Ab 1.4.1985 ist der neue Multiplikator
167,41 Stunden.

Irrtümlich ist von der Personalvertretung der alte Multiplikator 173,93 Std. x außertarifliche Zulage gerechnet worden. Die Berechnung muß lauten: 167,41 Std. x außertarifliche Zulage. Dadurch ergibt sich eine geringfügige Differenz, die wir bei der nächsten Lohnabrechnung Mai berichtigen werden".

Die Beklagte hat demgemäß für die Monate April und Mai 1985 nur noch eine Zulage in Höhe von jeweils 401,78 DM gezahlt. Aus den Abrechnungen geht hervor, daß der Kläger im April 1985 tatsächlich 169,40 Stunden und im Mai 177,10 Arbeitsstunden ge-



leistet hat.

Mit der Klage begehrt der Kläger den Unterschiedsbetrag zu der bisher gezahlten außertariflichen Zulage für die Monate April und Mai in Höhe von 31,70 DM. Er hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, den in ständig gleichbleibender Höhe gezahlten Betrag wegen der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit im Bereich der Druckindustrie von 40 auf 38,5 Stunden je Woche zu kürzen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 31,70 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 4. Juli 1985 vom Netto-Forderungsbetrag zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, dem monatlich gezahlten Betrag der außertariflichen Zulage liege die Vorstellung von einer bestimmten Stundenzahl zugrunde. Dies ergebe sich aus der Berechnung des Betrages von 417,43 DM, bei dem von einer monatlichen tariflichen Arbeitszeit von 173,93 Stunden ausgegangen worden sei. Nach Herabsetzung der tariflichen Wochenarbeitszeit und damit Verminderung der monatlichen Arbeitszeit sei die Beklagte berechtigt, die außertarifliche Zulage neu zu berechnen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.



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



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

Die Revision ist nicht begründet.

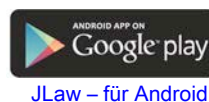
1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß dem Kläger ein vertraglicher Anspruch auf eine pauschalisierte monatliche außertarifliche Zulage von 417,43 DM zustand.

Allerdings hat das Landesarbeitsgericht bei der Ermittlung der Vertragsgrundlage die Betriebsvereinbarungen von 1980 und 1984 herangezogen. Aus ihnen will es ein entsprechendes Angebot der Beklagten an den Kläger hinsichtlich der außertariflichen Zulage herleiten. Andererseits steht jedoch nach dem unstreitigen Tatbestand des angefochtenen Urteils fest, daß die Zulage in Höhe von 417,43 DM seit etwa acht bis neun Jahren an den Kläger gezahlt wird. Geht man vom Verkündungszeitpunkt des Berufungsurteils aus und legt man den Mindestzeitraum von acht Jahren zugrunde, so kommt man schon auf das Jahr 1978, also auf eine Zeit lange vor Abschluß der ersten Betriebsvereinbarung. Unter diesen Umständen kann ein vertraglicher Anspruch auf eine außertarifliche Zulage in Höhe von 417,43 DM, ohne daß man die Betriebsvereinbarungen einbeziehen muß, schon daraus hergeleitet werden, daß die Beklagte dem Kläger über den genannten Zeitraum hinaus diese Leistungen unverändert gewährt hat. Unstreitig ist zwischen den Parteien auch, daß der Betrag errechnet wurde, indem man für den Monat 173,93 Stunden und einen Stundensatz von 2,40 DM zugrunde legte.

2. In den auf diese Weise entstandenen vertraglichen Anspruch



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



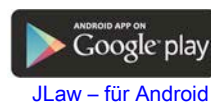
kann die Beklagte nicht einseitig eingreifen, weil ihr dazu ein Recht nicht zur Seite steht. Ein solches Recht könnte sich nur aus den Vereinbarungen der Parteien ergeben, da die Beklagte den sonst für Vertragsänderungen möglichen Weg einer Änderungskündigung nicht beschritten hat.

a) Die Möglichkeit eines Widerrufs scheidet aus, weil die Beklagte sich ein solches Gestaltungsrecht nicht vorbehalten hat. Ebensowenig greift die bei übertariflichen Zulagen von der Rechtsprechung immer bejahte Möglichkeit ein, übertarifliche Lohnbestandteile durch Tarifloohnerhöhungen aufzehren zu lassen. Die Beklagte hat nämlich, wie das Berufungsgericht zutreffend ausführt, keine Anrechnung von Lohnbestandteilen vorgenommen, sondern sie hat den übertariflichen Lohn auf der Grundlage einer anderen Arbeitszeit neu berechnen wollen.

b) Danach könnte der Beklagten ein Kürzungsrecht nur zugebilligt werden, wenn dies in der vertraglichen Absprache der Parteien über die Gewährung der außertariflichen Zulage konkludent enthalten wäre. Das ist jedoch zu verneinen. Da die Beklagte die außertarifliche Zulage im Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit herabsetzen will, kommt es entscheidend darauf an, ob die Dauer der Arbeitszeit für die Höhe der Zulage nicht nur in der ursprünglichen Berechnungsweise, sondern auch in dem weiteren Verlauf der Vertragsbeziehungen maßgebend war. Daß dies der Fall gewesen sei, hat das Landesarbeitsgericht nicht feststellen können. Es hat vielmehr im Gegenteil aufgrund der tatsächlichen Umstände festgestellt, daß die Beklagte die tatsächlich gelei-



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



steten Arbeitsstunden des Klägers gerade nicht zur Grundlage für dessen außertarifliche Zulage machen wollte. Fehlt es danach aber an einem Bezug zu der tatsächlichen Arbeitsleistung, so kann auch die Herabsetzung der tariflich vorgegebenen Dauer der Arbeitszeit die Beklagte nicht berechtigen, die Höhe der außertariflichen Zulage einseitig neu zu bestimmen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Schumacher

Dr. Hirt





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)