

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung;
BGB § 242 Betriebliche Übung

Leitsätze:

1. Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung die Auslegungsregel entwickelt, daß übertarifliche Lohnzulagen im Fall einer Tariflohnerhöhung insoweit gekürzt werden können, als durch eine Tariflohnerhöhung der bisherige Gesamtlohn nicht erreicht wird, es sei denn, daß nach einer vertraglichen Abrede dem Arbeitnehmer die übertarifliche Lohnzulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll.
2. Können nach dem Arbeitsvertrag die Zulagen gekürzt werden oder gänzlich entfallen, wenn die Voraussetzungen, unter denen sie gewährt wurden, nicht mehr vorliegen, so wird durch diese Klausel das Recht des Arbeitgebers, Tariflohnerhöhungen auf bisher gezahlte übertarifliche Zulagen anzurechnen, nicht eingeschränkt. Die "Voraussetzungen", unter denen die übertarifliche Zulage zugesagt wurde, umfassen auch die Höhe der jeweiligen tariflichen Löhne.
3. Hat der Arbeitgeber seit vielen Jahren keine Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Lohnbestandteile angerechnet, so folgt daraus jedenfalls dann keine Verpflichtung, in Zukunft ebenso zu verfahren, wenn er bei den früheren Tariflohnerhöhungen jeweils durch Aushang darauf hingewiesen hatte, er wolle seinen Arbeitnehmern die Tariflohnerhöhung trotz mangelnder Verpflichtung voll zugute kommen lassen.

Aktenzeichen: 5 AZR 180/77

Urteil des BAG vom 19. Juli 1978 IAG Düsseldorf



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5 AZR 180/77

4 Sa 1444/76 Düsseldorf

Verkündet am
19. Juli 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Dezember 1976 - 4 Sa 1444/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kläger haben die Kosten der Revision zu tragen.

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 zu 1) bis 4) sind bei der Beklagten beschäftigt. Die Kläger zu 3) und 4) erhalten für ihre Tätigkeit einen Gesamtlohn, bestehend aus dem tariflichen Stundenlohn, einer tariflichen Zulage und einer außertariflichen Zulage. Die mit ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträge enthalten folgende Bestimmung:

"Die Zulagen können gekürzt werden oder ganz entfallen, wenn die Voraussetzungen, unter denen sie gewährt wurden, nicht mehr vorliegen. Für Arbeiten, die im Leistungslohn ausgeführt werden, wird der nach arbeitswissenschaftlichen Methoden dafür festgelegte Prämien- oder Akkordlohn gezahlt."

Mit den Klägern zu 1) und 2) wurden Arbeitsverträge für Monatslöhner abgeschlossen, die ein festes Monatsentgelt zum Inhalt haben.

Die Beklagte hat bei früheren Tariflohnerhöhungen durch Aushänge im Betrieb bekanntgegeben, daß sie diese Erhöhungen an die Arbeitnehmer weitergebe, "obwohl dies vom tarifrechtlichen Standpunkt nicht erforderlich" sei. Mit Aushang vom 10. Dezember 1975 hat die Beklagte die Arbeitnehmer ihres Betriebes auf die Möglichkeit einer Anrechnung der außertariflichen Zulagen auf die bevorstehende Tarifierhöhung ab 1. Januar 1976 wie folgt hingewiesen:

"Betr.: Anrechnung von freiwilligen übertariflichen Lohn und Gehaltsbestandteilen

Der überwiegende Teil der von uns gezahlten Gesamtlöhne und Gesamtgehälter enthält freiwillige übertarifliche Zulagen. Von der Möglichkeit, diese freiwilligen übertariflichen Zulagen bei Tarifierhöhungen ganz oder teilweise anzurechnen, haben wir bisher schon vielfach Gebrauch gemacht.

Wie bereits auf der letzten Betriebsversammlung berichtet wurde, müssen wir uns auch bei demnächst zu erwartenden Tarifierhöhungen eine Anrechnung freiwilliger übertariflicher Lohn und Gehaltsbestandteile vorbehalten.

Nach einem Arbeitsgerichtsurteil muß der Arbeitgeber rechtzeitig auf beabsichtigte Anrechnungen hinweisen. Wir machen deshalb bereits jetzt vorsorg-

- 3 -



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



- 3 -

lich auf die Möglichkeit einer Anrechnung aufmerksam, zumal die Lohn und Gehaltsabkommen sowie das Abkommen über die Ausbildungsvergütung inzwischen von der IG-Metall zum 31.12.1975 gekündigt worden sind."

Durch einen weiteren Aushang vom 12. April 1976 gab die Beklagte ihren Arbeitnehmern Kenntnis davon, daß sie von der Möglichkeit der Anrechnung Gebrauch mache. Der Aushang hat folgenden Wortlaut:

"Betr.: Auswirkung der Tarifabschlüsse

Die Tariflöhne und Tarifgehälter sind rückwirkend ab 1. Januar 1976 um 5,4 % erhöht worden. Die Ausbildungsvergütung wurde für das 1. und 2. Ausbildungsjahr um DM 25,-- und für das 3. und 4. Ausbildungsjahr um 30,-- DM angehoben. Darüber hinaus wurde die Urlaubsdauer für Lohn- und Gehaltsempfänger um einen Tag verlängert. Bei den meisten Arbeitern und Angestellten liegen die Gesamtlöhne bzw. Gesamtgehälter auch noch über den neuen Tarifsätzen.

Aufgrund der immer noch angespannten wirtschaftlichen Lage sind wir - wie bereits auf der Betriebsversammlung und insbesondere durch Aushang vom 10.12.1975 angekündigt - gezwungen, von der Möglichkeit der Anrechnung auf die freiwillige über-tarifliche Zulage Gebrauch zu machen. Wir hoffen allerdings, dass bei einer Besserung der Ertrags-situation - etwa Mitte des Jahres - auch wir von der jetzt erfolgten Tarifierhöhung zumindest einen Teil effektiv weitergeben können, wie das bereits dem Betriebsrat angekündigt worden ist. Zu diesem Zeitpunkt würden dann auch neue Lohn Tabellen veröffentlicht werden. Soweit im Einzelfall die neuen Tariflöhne und Tarifgehälter über den derzeit gezahlten Gesamtlöhnen und Gesamtgehältern liegen, wird der Tarifanspruch selbstverständlich erfüllt und die entsprechende Differenz gezahlt."

Die Kläger verlangen mit ihrer Klage die Differenz zwischen dem alten und neuen Tariflohn für die Monate Januar bis Juni 1976 und vertreten hierzu die Auffassung, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, die Zulagen auf die ab 1. Januar 1976 wirksam gewordene Tarifierhöhung anzurechnen. Die arbeitsvertragliche Voraussetzung hierfür, nämlich eine Änderung der Geschäftsgrundlage, habe nicht vorgelegen. Zudem habe die Beklagte seit 1968 niemals eine Verrechnung dieser Zulagen bei Tarifloohnerhöhungen vorgenommen. Die Kläger meinen, aus der langjährigen Nichtanrechnung habe sich eine betriebliche Übung entwickelt.



- 4 -

Die Kläger haben demgemäß beantragt,
die Beklagte zu verurteilen,

1. an die Klägerin B 353,20 DM brutto nebst
4 % Zinsen seit dem 16.7.1976,
2. an den Kläger H 364,-- DM brutto nebst
4 % Zinsen seit dem 16.7.1976,
3. an die Klägerin W 302,08 DM brutto nebst
4 % Zinsen seit dem 16.7.1976,
4. an den Kläger L 468,-- DM brutto
nebst 4 % Zinsen seit dem 19.7.1976
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:
Die tarifliche Lohnerhöhung sei auf die bisher gezahlte übertarifliche Zulage nach der arbeitsvertraglichen Anrechnungsregel zu Recht angerechnet worden. Die Zulagen seien nicht leistungsbezogen oder individuell, sondern sämtlichen in bestimmten Arbeitsbereichen tätigen Arbeitnehmern gleichmäßig gewährt worden. Bei der Anrechnung habe man sich auch im Rahmen billigen Ermessens gehalten. In dem Geschäftsjahr vom 1. Juli 1975 bis 30. Juni 1976 habe der Betrieb einen Verlust von 1,2 Mio. DM gehabt. Eine betriebliche Übung, die einen Verzicht auf die Anrechenbarkeit zum Inhalt habe, sei nicht entstanden. Auch in der Vergangenheit habe sie von der Möglichkeit einer Anrechnung vielfach Gebrauch gemacht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläger blieb ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Kläger ist unbegründet.

1. Ob eine Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen verrechnet werden darf, ist eine Frage der Auslegung des Arbeitsvertrages. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung die Auslegungsregel entwickelt, daß mangels entgegen-

- 5 -



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



- 5 -

stehender vertraglicher Abreden ein übertariflicher Lohn inso-
weit gekürzt werden kann, als durch eine Tariflohnerhöhung der
bisherige Gesamtlohn nicht erreicht wird; das ist nur dann an-
ders, wenn dem Arbeitnehmer der übertarifliche Lohnbestandteil
als relativ "selbständiger" Lohnbestandteil neben dem jeweili-
gen Tariflohn zustehen soll (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 4 TVG
Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung [Bl. 1 R]; BAG AP
Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie [Bl. 3 mit wei-
teren Nachweisen]).

2. Für die Kläger zu 3) und 4) ergibt sich nach dieser Aus-
legungsregel folgendes:

a) Eine Abrede, die diesen Klägern die übertariflichen Lohn-
bestandteile zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn sichern sollte,
ist nicht getroffen worden. Entgegen der Ansicht der Revision
ergibt sich eine derartige Abrede auch nicht aus den Arbeitsver-
trägen. Das Landesarbeitsgericht hat im Gegenteil aus den ver-
schiedenen durch Aushang bekanntgegebenen Hinweisen der Beklag-
ten auf ihr Kürzungsrecht ohne Rechtsirrtum gefolgert, daß sie
gerade keine festen Zulagen zu dem jeweiligen Tariflohn zugesagt
hat.

b) Die Arbeitsverträge enthalten allerdings die Klausel,
nach der die Zulagen gekürzt werden oder gänzlich entfallen, wenn
die Voraussetzungen, unter denen sie gewährt wurden, nicht mehr
vorliegen. Diese Klausel enthält jedoch keine Einschränkung der
im Falle der Tariflohnerhöhung grundsätzlich vorhandenen Mög-
lichkeit, übertarifliche Zulagen zu kürzen, sondern eher eine
Bestätigung. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend aus-
geführt, aus der arbeitsvertraglichen Regelung ergebe sich, daß
sich die Beklagte zwar hinsichtlich der Kürzung oder des Weg-
falls dieser übertariflichen Zulage an die im Zeitpunkt ihrer Ge-
währung bestehenden Voraussetzungen gebunden fühle, nicht je-
doch Kürzung oder Wegfall von dem Ausspruch einer rechtswirk-
samen Änderungskündigung abhängig machen wollte.

Die "Voraussetzungen", unter denen die übertarifliche Zulage
zugesagt wurde, umfassen auch die Höhe der jeweiligen tariflichen

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Löhne. Es ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht es als Ziel der übertariflichen Zulagen ansieht, den Klägern für ihre Tätigkeit eine angemessene Entlohnung zu sichern; diese Voraussetzung ändere sich, wenn der Tariflohn, auf den die Zulage aufgestockt sei, angehoben werde.

Die Kürzungsklausel der Arbeitsverträge führt somit bei Tariflohnerhöhungen zu den gleichen Wirkungen, die nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch ohne besondere vertragliche Vereinbarung eintreten. Ihre rechtliche Bedeutung erlangt diese Klausel daher vor allem in dem nicht bereits von dieser Rechtsprechung umschriebenen Wirkungsbereich, das heißt bei der Änderung anderer Voraussetzungen als der jeweiligen Höhe des Tariflohns. Der vorliegende Fall gibt jedoch keinen Anlaß, insoweit über Umfang und Grenzen dieser Vertragsklausel zu entscheiden.

c) Handelt es sich nicht um echte Leistungszulagen, so ist auch nicht darüber zu befinden, welche Wirkung die arbeitsvertragliche Kürzungsklausel bei Tariflohnerhöhungen auf Leistungszulagen ausüben würde (zum Widerruf von Leistungszulagen aufgrund eines Widerrufsvorbehalts vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Lohnzuschläge [unter 1 der Gründe m.w. Nachw.]).

d) Eine andere rechtliche Beurteilung kann auch nicht daraus hergeleitet werden, daß die Beklagte nach der Behauptung der Kläger seit 1968 keine Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Lohnbestandteile angerechnet hat. Zu Unrecht nimmt die Revision an, es habe sich insoweit eine betriebliche Übung gebildet, die die Beklagte zu einem entsprechenden Verhalten auch in der Zukunft verpflichte.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, es könne dahinstehen, ob die von der Beklagten bestrittene Behauptung der Kläger zuträfe. Eine betriebliche Übung der genannten Art habe jedenfalls deswegen nicht entstehen können, weil die Beklagte bei den Tariflohnerhöhungen in der Vergangenheit durch Aushänge

- 7 -



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



- 7 -

im Betrieb ihren Arbeitnehmern gegenüber stets zum Ausdruck gebracht habe, daß sie trotz mangelnder Verpflichtung hierzu die Tariflohnerhöhung in vollem Umfange zur Auswirkung kommen lassen wolle. Damit fehle es an dem für die Annahme einer betrieblichen Übung erforderlichen Verpflichtungswillen.

Auch insoweit begegnet das angefochtene Urteil keinen rechtlichen Bedenken. Das Verhalten der Beklagten bei den Tariflohnerhöhungen in den vergangenen Jahren konnte von den Arbeitnehmern nicht als Verzicht auf die Anrechnungsmöglichkeit bei künftigen Tariflohnerhöhungen gedeutet werden. Die Aushänge im Betrieb haben vielmehr mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht, daß sich die Beklagte die Entscheidung über die Anrechnung auch bei jeder künftigen Tariflohnerhöhung vorbehalten werde. Unter diesen Umständen konnte, entgegen der Annahme der Revision, ein Vertrauenstatbestand auf Erhalt der übertariflichen Zulagen auch für die Zukunft bei den Arbeitnehmern nicht entstehen (BAG AP Nr. 9 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [unter 2 a der Gründe]).

3. Auch die Ansprüche der Kläger zu 1) und 2) sind nicht begründet. Dabei kann es dahinstehen, ob die Ansicht des Landesarbeitsgerichts zutrifft, daß sie wegen ihrer Entlohnung nach festen Monatsentgelten von dem Problem der Anrechnung übertariflicher Zulagen nicht berührt werden. Es ist vielmehr denkbar, daß auch feste Monatsbezüge rechnerisch eine übertarifliche Zulage enthalten, so daß auch bei ihnen die Frage nach der Anrechnung bei Tariflohnerhöhungen Bedeutung erlangen kann.

Im vorliegenden Falle brauchte hierauf jedoch nicht eingegangen zu werden, da auch bei Annahme einer in den Monatslöhnen enthaltenen übertariflichen Zulage jedenfalls aus den Gründen zu 1. und 2. die Revision zurückzuweisen war.

Zugleich für den durch Urlaub
an der Unterschrift verhin-
derten Richter Dr. Heither

gez.: Dr. Hilger

Dr. Fenge

Dr. Eck

Heidenreich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)