

Aktenzeichen: 5 AZR 526/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 21. März 1984

- 5 AZR 526/82 -

I. Arbeitsgericht

Köln

Urteil vom 12. März 1982

- 2 Ca 5961/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Köln

Urteil vom 8. September 1982

- 7 Sa 473/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; Gleichbehandlung

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung;

BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 526/82

7 Sa 473/82 Köln

Verkündet am
21. März 1984

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der münd-
mündlichen Verhandlung vom 21. März 1984 durch den Vorsitzenden
Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin
Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und
Nitsche für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. September 1982 - 7 Sa 473/82 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln zurückverwiesen.

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 Klägerin ist seit 1953 bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Von den ca. 100 Arbeitnehmern der Beklagten sind je die Hälfte Angestellte und Arbeiter. Die Beklagte zahlt an alle ihre Arbeitnehmer eine nicht näher bezeichnete übertarifliche Zulage. Im Tarifbereich der Parteien (Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen) wurden die Tariflöhne und -gehälter mit Wirkung vom 1. April 1981 um 4,9 % erhöht. Die Beklagte hat diese Tariflohnerhöhung an ihre gewerblichen Arbeitnehmer ungeschmälert weitergegeben. Die Gehälter der Angestellten hat sie dagegen lediglich um einen Betrag von 2/3 von 4,9 % des jeweiligen Tarifgehalts angehoben und die tarifliche Erhöhung im übrigen mit der übertariflichen Zulage verrechnet. In einem Aushang vom 21. Mai 1981 hat sie den Betriebsangehörigen mitgeteilt, sie habe sich hierzu "aufgrund der allgemeinen Lage" entschließen müssen.

Die Klägerin erhielt zu dieser Zeit bei der Beklagten in der



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



34-Stunden-Woche ein Gehalt von 2.275,-- DM; das entsprechende Tarifgehalt lag bei 1.517,-- DM. Die Tariflohnerhöhung von 4,9 % machte bei der Klägerin einen Betrag von 74,33 DM aus. Hiervon verrechnete die Beklagte 1/3, das sind 19,-- DM, auf die übertarifliche Zulage und erhöhte das Gehalt der Klägerin lediglich um 55,-- DM monatlich.

Hiergegen wandte sich die Klägerin mit einem Schreiben vom 26. Mai 1981. Darin teilte sie der Beklagten mit, sie sei mit der Kürzung ihrer übertariflichen Zulage nicht einverstanden. Mit Schreiben an die Geschäftsleitung vom 27. Mai 1981 verlangte der Betriebsrat die volle Auszahlung der Tariflohnerhöhung an die Angestellten und bemängelte, der wirtschaftliche Hindergrund sei mit dem Hinweis auf die allgemeine Lage nicht genügend dargelegt. Dieses Schreiben ist von der Klägerin als Betriebsratsmitglied mitunterschrieben. In ihrer Antwort vom 5. Juni 1981 wies die Geschäftsleitung darauf hin, daß sie den Betriebsrat bei einem Gespräch, an dem auch die Klägerin teilgenommen habe, eingehend über die schwierige wirtschaftliche Situation unterrichtet habe.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte habe sich vertraglich gebunden, die übertarifliche Leistung nicht mit Tariflohnerhöhungen zu verrechnen; denn sie habe sich die Anrechnung nur einmal im Jahre 1975 ausdrücklich vorbehalten. Außerdem hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die teilweise Anrechnung der Tarifierhöhung auf die übertarifliche Zulage verstoße, da sie nur bei den Angestellten vorgenommen werde, gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie begehrt von der



-4-

Beklagten ab 1. April 1981 weitere 19,-- DM monatlich und hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an
die Klägerin 19,-- DM monatlich ab
1. April 1981 zu zahlen nebst 4 %
Zinsen jeweils ab Fälligkeit.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Gleichbehandlungsgrundsatz sei vorliegend nicht verletzt. Bei den Arbeitern habe sie von einer Verrechnung der Tarifloohnerhöhung mit der übertariflichen Zulage abgesehen, weil sich sonst die Stundenlöhne nur um wenige Pfennige erhöht hätten und das Einkommen der Arbeiter durch die Tarifloohnerhöhung daher nicht spürbar verbessert worden wäre. Ein sachlicher Grund für die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten liege darin, daß die übertariflichen Zulagen der Angestellten im Durchschnitt bei 26,47 % des Tarifgehaltes und bei den gewerblichen Arbeitnehmern nur bei 13,67 % des Tariflohnes lägen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist ohne Erfolg geblieben. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

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

Ob die Klägerin einen Anspruch auf den begehrten höheren Monatslohn hat, kann noch nicht entschieden werden. Die vom Lan-



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



des Arbeitsgericht getroffenen Feststellungen reichen nicht aus, um beurteilen zu können, ob die Beklagte die an die Klägerin gezahlte übertarifliche Zulage auf den Tariflohn anrechnen durfte.

I.1. Die Klägerin hatte sich zur Begründung ihrer Klage darauf berufen, die übertarifliche Zulage habe nach einer Zusage der Beklagten tarifbeständig sein sollen. Sie hatte hierzu darauf verwiesen, daß nur im Jahre 1975 ein ausdrücklicher Vorbehalt geäußert wurde. In der Folgezeit sei dies nicht mehr geschehen.

2. Nach diesem Vorbringen der Klägerin war zu erwägen, ob nicht unter Berücksichtigung aller Umstände die Klägerin das Verhalten der Beklagten als vertraglichen Willen verstehen konnte, die übertarifliche Zulage als tarifbeständig anzusehen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber zwar übertarifliche Zulagen im Falle einer Tariflohnerhöhung grundsätzlich auf den Tariflohn anrechnen. Das gilt jedoch nicht, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund einer vertraglichen Abrede die Zulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll (vgl. BAG Urteile vom 19. Juli 1978 - 5 AZR 180/77 - und vom 22. August 1979 - 5 AZR 769/67 -, AP Nr. 10 und 11 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; zuletzt BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 481/80 - AP Nr. 15 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Allerdings liegt eine solche Abrede nicht schon dann vor, wenn die übertarifliche Zulage über einen längeren Zeitraum vorbehaltlos zum Tariflohn gezahlt und nicht mit Tariflohnerhöhungen verrechnet worden ist (BAG Urteil vom 4. Juni 1980 - 4 AZR



530/78 - AP Nr. 13 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tarifloohnerhöhung).

3. Mit der Frage, ob zwischen den Parteien eine vertragliche Abrede dahin zustandegekommen ist, daß die übertariflich gezahlte Zulage tarifbeständig sein sollte, hat sich das Berufungsgericht nicht auseinandergesetzt. Es ist davon ausgegangen, als alleinige Anspruchsgrundlage für das Begehren der Klägerin komme der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht. Es hat den Anspruch nur unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt geprüft und demzufolge auch keinerlei Feststellungen dazu getroffen, ob der Klägerin der geltend gemachte Anspruch bereits aufgrund einer vertraglichen Abrede zusteht. Hierzu hätte nach dem tatsächlichen Vorbringen der Klägerin Veranlassung bestanden. Dies wird von der Revision zu Recht gerügt. Eine eigene Entscheidung darüber, ob der Klägerin ein vertraglicher Anspruch auf den höheren Lohn zustand, ist dem Senat nicht möglich. Insoweit muß das Berufungsgericht dem Vorbringen der Klägerin noch weiter nachgehen und zu dem tatsächlichen Geschehen noch die notwendigen Feststellungen treffen. Bereits aus diesem Grunde ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

II. Wenn das Landesarbeitsgericht aufgrund der erneuten Berufungsverhandlung zu dem Ergebnis kommt, eine vertragliche Zusage mit dem erörterten Inhalt liege nicht vor, wird es wiederum die Frage zu prüfen haben, ob sich der Anspruch der Klägerin dann aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt.



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



Die hierzu in dem Berufungsurteil enthaltenen Ausführungen machen es erforderlich, auf folgendes hinzuweisen:

1. Das Landesarbeitsgericht hat in dem aufgehobenen Urteil gemeint, gegen das Urteil des Fünften Senats vom 5. März 1980 (BAG 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) den Vorwurf erheben zu müssen, die in ihm an die Darlegungspflicht des Arbeitgebers gestellten Anforderungen verletzten den Anspruch auf das rechtliche Gehör. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht außer Betracht gelassen, daß die Klägerin sich noch in ihrer Klageschrift in erster Linie auf einen vertraglichen Anspruch gestützt hat. Erst nachrangig hat sie sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Unter diesen Umständen war die Beklagte nicht gehalten, schon vor Klageerhebung auf die Frage der Gleichbehandlung einzugehen. Gegenteiliges ist auch dem Urteil des Senats vom 5. März 1980 nicht zu entnehmen.

2. Das Landesarbeitsgericht geht ferner zu Unrecht davon aus, daß der Zweck der Leistung nicht als Differenzierungsmerkmal für die Ungleichbehandlung heranzuziehen sei. Auch insoweit entbehren die Angriffe des Landesarbeitsgerichts gegen das vorgenannte Urteil des Senats vom 5. März 1980 jeder Grundlage. Ob eine Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist, ist vom Zweck der Leistung her zu beurteilen. In der Zweckbestimmung ist der Arbeitgeber nicht gebunden. Er kann besondere Leistungen zusätzlich vergüten, und er kann die Voraussetzungen seiner freiwilligen Leistungen so bestimmen, daß sie zu dem von ihm gewünschten Erfolg führen. Allein der sachliche Grund für die zusätzliche Lei-



stung gibt Aufschluß darüber, ob die Gleichbehandlung gewahrt ist.

III. Der Senat hielt es für geboten, die Sache gemäß § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückzuverweisen.

Dr. Thomas

Dr. Heither ist wegen
Urlaubs an der Unter-
schrift verhindert
Dr. Thomas

Michels-Holl

Flachsenberg

Nitsche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)