

Aktenzeichen: 5 AZR 616/97

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 03. Juni 1998

- 5 AZR 616/97 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 11. Juli 1996

- 13 Ca 6421/95 -

II. Hessisches

Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. Juni 1997

- 11 Sa 2315/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung des Lohnausgleichs für eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung auf eine übertarifliche Zulage

Gesetz:

BGB §§ 133, 157; TVG § 4 - Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung

Leitsatz:

Eine arbeitsvertragliche Abrede über die Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf eine übertarifliche Zulage berechtigt den Arbeitgeber nicht, auch den Lohnausgleich für eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung auf die Zulage anzurechnen (Abweichung von der Rechtsprechung des Vierten Senats, zuletzt im Urteil vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 116/89 - n.v.).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 616/97
11 Sa 2315/96 Hessisches LAG

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Juni 1998

Urteil

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 1998 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Dr. Reinecke und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Dittrich und Dr. Hann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. Juni 1997 - 11 Sa 2315/96 - 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, die sich aus einer Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit ergebende Erhöhung des tariflichen Stundenlohns mit einer übertariflichen Zulage zu verrechnen.

Die Beklagte betreibt eine Druckerei. Sie beschäftigt etwa 50 Arbeitnehmer. Der Kläger ist bei ihr seit dem 17. April 1991 als Drucker tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie Anwendung.

Im März 1995 betrug der effektive Stundenlohn des Klägers 31,53 DM brutto. Er setzte sich zusammen aus dem Tariflohn der Lohngruppe VII des Lohnabkommens für die Druckindustrie 1994/95 (LA) in Höhe von 26,55 DM brutto und einer freiwilligen übertariflichen Zulage in Höhe von 4,98 DM brutto pro Stunde. Der Kläger erhielt die Zulage in dieser Höhe seit dem 1. April 1989. Mit Schreiben vom 19. April 1989 hatte die Beklagte seinerzeit die bis dahin gezahlte Zulage von 4,67 DM als „Ausgleich für Arbeitszeitverkürzung“ auf 4,98 DM erhöht. Das Schreiben endet mit dem Hinweis darauf, daß die übertarifliche Bezahlung und der Ausgleich für die Arbeitszeitverkürzung freiwillige Leistungen seien, aus denen zukünftige Verpflichtungen nicht abgeleitet werden könnten. Schon in einer vorausgehenden Lohnmitteilung



vom 1. Oktober 1984 hatte die Beklagte für die übertarifliche Zahlung einen „Vorbehalt der Freiwilligkeit und der jederzeitigen Wiederruflichkeit und Anrechenbarkeit“ erklärt.

Mit Wirkung vom 1. April 1995 wurde die tarifliche Arbeitszeit in der Druckindustrie von 37 Stunden auf 35 Stunden in der Woche reduziert. Mit Schreiben vom 3. Mai 1995 teilte die Beklagte dem Kläger mit, seit dem 1. April 1995 setze sich sein Gesamtstundenlohn zusammen aus dem Tariflohn nach Lohngruppe VII in Höhe von 28,07 DM und einer übertariflichen Zulage in Höhe von 3,46 DM. Der effektive Stundenlohn des Klägers lag in den Monaten April bis einschließlich Juni 1995 unverändert bei 31,53 DM. Die tatsächliche Vergütung des Klägers war deshalb pro Woche um insgesamt 63,06 DM (2 x 31,53 DM) geringer. Am 1. Juli 1995 trat in der Druckindustrie eine Lohnerhöhung um 2 % in Kraft. Von diesem Zeitpunkt an zahlte die Beklagte an den Kläger einen Stundenlohn von 32,09 DM, bestehend aus 28,63 DM Tariflohn und der Zulage von 3,46 DM.

Im Lohnabkommen für die Druckindustrie werden die Löhne für die einzelnen Lohngruppen zunächst als Wochenlöhne und sodann in einem Klammerzusatz als Stundenlöhne ausgewiesen. Der tarifliche Wochenlohn der Lohngruppe VII betrug bis zum 31. März 1995 982,37 DM, der in Klammern gesetzte Stundenlohn 26,55 DM. Der Wochenlohn änderte sich für die Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 1995 nicht. Der Stundenlohn dagegen wurde wiederum in einem Klammerzusatz mit 28,07 DM ausgewiesen. In Ziff. 3 a LA heißt es am Ende, die in Klammern angeführten Stundenlöhne dienten nicht zur Errechnung der Wochenlöhne, sondern nur zur Errechnung der Zuschläge, wenn es sich um Tariflohnpfänger handele.



Der Kläger verlangt von der Beklagten - rechnerisch unstreitig - die Zahlung des Betrages, der sich ergibt, wenn der Lohnabrechnung für die Monate von April 1995 bis einschließlich Mai 1996 die ungekürzte Zulage von 4,98 DM zugrunde gelegt wird. Die Beklagte hat auf den Einwand der tariflichen Verwirkung und auf die Einrede der Verjährung bis zur Rechtskraft einer Entscheidung verzichtet.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe die Zulage von 4,98 DM nicht kürzen dürfen. Tariflich seien in der Druckindustrie Wochenlöhne vereinbart. Diese hätten sich durch die Arbeitszeitverkürzung nicht geändert. Eine Tariflohnerhöhung im eigentlichen Sinne liege deshalb nicht vor. Die Erhöhung des Stundenlohns sei lediglich die rechnerische Anpassung an die Verringerung des wöchentlichen Arbeitszeitvolumens bei gleichbleibendem Wochenlohn. Liege eine Tariflohnerhöhung nicht vor, sei die nur für diesen Fall vorgesehene Kürzung der Zulage unzulässig. Im übrigen habe die Beklagte bei früheren Arbeitszeitverkürzungen trotz Lohnausgleichs die übertarifliche Zulage nicht gekürzt. Die Beklagte habe außerdem gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, da sie die Gehälter ihrer Angestellten nicht reduziert habe. Schließlich habe die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verletzt. Dieser habe der Zulagenkürzung nicht zugestimmt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.611,82 DM brutto nebst
- zeitlich im einzelnen gestaffelter - 4 % Zinsen aus fünf Netto-
Teilbeträgen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, auch die Erhöhung der tariflichen Stundenlöhne durch Reduzierung der Arbeitszeit habe sie zur Kürzung der übertariflichen Zulage berechtigt. Daß sie früher



anders verfahren sei, stehe dem nicht entgegen. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Die Angestellten erhielten ihre Vergütung unabhängig von der im Monat angefallenen Arbeitszeit. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe nicht. Sie habe bei sämtlichen Lohnempfängern die Tariflohnerhöhung vollständig auf die jeweiligen - unterschiedlich hohen - Zulagen angerechnet. In diesem Falle gebe es keinen Regelungsspielraum.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen habe der Klage zu Recht stattgegeben. Die Beklagte war nicht berechtigt, die übertarifliche Zulage des Klägers zu kürzen.

I. Grundlage für den Anspruch des Klägers ist die arbeitsvertragliche Abrede über die Höhe seiner übertariflichen Zulage aus dem Jahre 1989. Mit Schreiben vom 19. April 1989 gab die Beklagte dem Kläger eine Aufschlüsselung seines neuen Stundenlohns ab dem 1. April 1989 bekannt. Danach hat die Beklagte die bisherige übertarifliche Zulage von 4,67 DM als „Ausgleich für Arbeitszeitverkürzung bis 30. März 1989/ ab 1. April 1989“ um 0,25 DM bzw. 0,06 DM auf 4,98 DM erhöht. Mit der konkludenten Annahme dieses Angebots durch den Kläger ist eine entsprechende Lohnvereinbarung zustande gekommen.

II. Die Zulage ist seitdem nicht wirksam gemindert worden. Der Kläger kann für die im streitbefangenen Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden ihre Zahlung in ungeschmälerter Höhe verlangen.



1. Die Tarifvertragsparteien der Druckindustrie haben zum 1. April 1995 eine Verkürzung der Arbeitszeit von 37 auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich vereinbart. Dies folgt daraus, daß der im Lohnabkommen für die Zeit bis zum 31. März 1995 und für die Zeit ab 1. April 1995 ausgewiesene Tariflohn pro Woche in allen Lohngruppen unverändert geblieben ist und sich der in Klammern gesetzte Betrag der Stundenvergütung um 5,7 % erhöht hat. Der Faktor der Erhöhung entspricht rechnerisch exakt dem Umfang der Arbeitszeitverkürzung. Die Beklagte leitet aus dieser Erhöhung die Befugnis zur entsprechenden Kürzung der Zulage des Klägers ab. Eine solche Befugnis steht ihr jedoch nicht zu.

a) Ob eine Tariflohnerhöhung auf eine übertarifliche Zulage angerechnet werden darf, hängt von der zugrunde liegenden Vergütungsabrede ab. Eine Anrechnung ist möglich, sofern dem Arbeitnehmer die Zulage nicht als selbständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt worden ist. Allgemeine Zulagen, die nicht besondere Leistungen oder ähnliches abgelten sollen, werden regelmäßig deshalb gewährt, weil der Tariflohn den Parteien des Arbeitsvertrages als nicht ausreichend erscheint. Steigen die Tariflöhne anschließend, so ist mangels anderer Anhaltspunkte anzunehmen, daß eine entsprechende „Aufsaugung“ der bisher übertariflichen Lohnanteile dem Willen der Parteien entspricht (BAG AP Nr. 10, 11 zu § 4 TVG - Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG Urteil vom 7. Februar 1996 - 1 AZR 657/95 - AP Nr. 85 zu § 87 BetrVG 1972 - Lohngestaltung = NZA 1996, 832, 833).

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien hätten eine in diesem Sinne allgemeine übertarifliche Zulage vereinbart. Davon gehen auch die Parteien aus. Für einen derartigen Inhalt der Zulagenabrede sprechen zudem die



Lohnmitteilungen vom 1. Oktober 1984 und 19. April 1989. In ersterer heißt es mit Bezug auf die ausgewiesene übertarifliche Zahlung: „Vorbehalt der Freiwilligkeit und der jederzeitigen Widerruflichkeit und Anrechenbarkeit“. Das Schreiben vom 19. April 1989 endet mit dem Hinweis darauf, „daß die übertarifliche Bezahlung sowie der Ausgleich für die Arbeitszeitverkürzung, bezogen auf dieselbe, freiwillige Leistungen ... sind und daraus keine Verpflichtungen für zukünftige Tarifabschlüsse abgeleitet werden können“. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist deshalb nicht zu beanstanden.

b) Gleichwohl war die Beklagte nicht berechtigt, die übertarifliche Zulage des Klägers zu kürzen. Die Reduzierung der Arbeitszeit zum 1. April 1995 hat nicht zu einer Erhöhung des dem Kläger tariflich geschuldeten Lohns geführt. Sie stellt deshalb auch keine Tariflohnerhöhung im Sinne der vertraglichen Abrede dar, die die Beklagte zur Anrechnung auf die übertarifliche Zulage berechtigen würde. Nach dem Lohnabkommen der Druckindustrie schuldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen Wochenlohn. Die Tarifvertragsparteien haben in Ziff. 3 a LA ausdrücklich festgelegt, daß die in Klammern zusätzlich angeführten Stundenlöhne nicht der Errechnung der Wochenlöhne, sondern nur der Errechnung (tariflicher) Zuschläge von Tariflohnempfängern dienen. Die Wochenlöhne sind für die Zeit vor und nach Inkrafttreten der Arbeitszeitverkürzung gleich geblieben. Dies zeigt, daß die Tarifvertragsparteien die Reduzierung der Arbeitszeit nicht zum Anlaß für eine Lohnerhöhung genommen haben. Lediglich dort, wo die Vergütung auf eine geringere Zeiteinheit als eine Woche Bezug nimmt - etwa bei Zuschlägen gemäß § 8 des MTV für die Druckindustrie - ist nach Ziff. 3 a LA der aus der Arbeitszeitverkürzung resultierende rechnerisch höhere Stundenlohn zugrunde zu legen. Bezogen auf die tariflich maß-



gebliche Zeiteinheit von einer Woche liegt dagegen eine Lohnerhöhung nicht vor. Der wöchentliche Tariflohn einschließlich der Zuschläge war vielmehr vor und nach der Arbeitszeitverkürzung der gleiche. Es hat sich nicht die Vergütung der Arbeitnehmer erhöht, sondern es hat sich die von ihnen zu erbringende Leistung bei gleichbleibender Gegenleistung des Arbeitgebers vermindert.

Eine solche Verteuerung der Arbeit (gleicher Lohn für weniger Arbeitszeit) ist von einer einzelvertraglichen Klausel, die dem Arbeitgeber die Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf eine übertarifliche Zulage gestattet, nicht erfaßt. Dagegen spricht schon der allgemeine Sprachgebrauch. Er versteht unter einer Tariflohnerhöhung nur eine Erhöhung des tariflich geschuldeten Entgeltbetrags. Die bloße Steigerung des Werts der Arbeitsleistung pro Zeiteinheit, zu welcher eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts führt, läßt die bisherige Höhe der Vergütung lediglich unverändert, hebt sie aber nicht an. Von einer „Tariflohnerhöhung“ kann bei einem solchen Vorgang nicht gesprochen werden (so auch BAG Urteil vom 19. September 1995 - 1 ABR 20/95 - AP Nr. 81 zu § 87 BetrVG 1972 - Lohngestaltung = NZA 1996, 484; BAG Urteil vom 7. Februar 1996 - 1 AZR 657/95 - AP Nr. 85 zu § 87 BetrVG 1972 - Lohngestaltung = NZA 1996, 832, 833).

Diesem allgemeinen Sprachverständnis entspricht auch der bereits dargelegte Zweck der übertariflichen Zulage. Sie soll regelmäßig das für den Arbeitnehmer verfügbare Einkommen erhöhen und der eingetretenen Entwicklung anpassen. Ihre Aufsaugung durch eine Tariflohnerhöhung ist deshalb nur dann gerechtfertigt, wenn sich das Gesamtvolumen des Tarifentgelts erhöht, nicht aber bei einer bloßen Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich (BAG, Urteil vom 7. Februar 1996, aaO).



c) Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat allerdings angenommen, eine vom Anrechnungsvorbehalt grundsätzlich erfaßte Tariflohnerhöhung liege auch insoweit vor, als diese ausschließlich auf einer Arbeitszeitverkürzung beruhe (BAG Urteil vom 3. Juni 1987 - 4 AZR 44/87 - AP Nr. 58 zu § 1 TVG - Tarifverträge: Metallindustrie); jedenfalls dann, wenn der übertarifliche Lohnanteil arbeitsvertraglich nicht ebenfalls als Wochenlohn, sondern als Stundenlohn vereinbart worden sei, führe die Arbeitszeitverkürzung automatisch zur Anrechnung (BAG Urteil vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 116/89 - n.v.). Der erkennende Senat als der nach dem Geschäftsverteilungsplan des Gerichts für die Auslegung der maßgeblichen Individualabsprachen nunmehr zuständige Senat hält an dieser Auffassung aus den dargelegten Gründen nicht weiter fest. Auch wenn der übertarifliche Lohnanteil der Parteien als Stundenlohn vereinbart worden ist, war die Beklagte anläßlich der Arbeitszeitverkürzung im Jahre 1995 nicht zur Anrechnung berechtigt.

2. Die Beklagte war auch nicht berechtigt, die übertarifliche Zulage ganz oder teilweise zu widerrufen. Zwar hat sie sich einen Widerruf in der Lohnmitteilung vom 1. Oktober 1984 ausdrücklich vorbehalten. Zu ihren Gunsten mag unterstellt werden, daß diese Regelung bis ins Jahr 1995 keine Änderung erfahren hat. Zudem mag angenommen werden, daß die Beklagte einen Widerruf der übertariflichen Zulage in ihrer Lohnmitteilung vom 3. Mai 1995 konkludent erklärt hat. Ein solcher Widerruf verstößt jedoch gegen § 315 BGB.

a) Die Beklagte hat als Grund für einen Widerruf - erstmals in der Revisionsinstanz - angegeben, bei einer Reduzierung der Arbeitszeit stehe dem damit verbundenen geringen Rückgang der zeitabhängigen Sachgemeinkosten eine deutliche



Kapazitätseinbuße gegenüber. Da die Fixkosten im wesentlichen unverändert blieben, wirke sich diese Einbuße negativ auf das Betriebsergebnis aus.

b) Dem kann nicht gefolgt werden. Unabhängig von der Frage, ob es in der Revisionsinstanz noch Berücksichtigung finden könnte, ist das Vorbringen der Beklagten unschlüssig. Es legt nichts weiter dar als die betriebswirtschaftliche Konsequenz aus einer Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichbleibender Arbeitsvergütung. Eine Kapazitätseinbuße durch eine Erhöhung der Lohnkosten kann dadurch verhindert werden, daß im Umfang der Verkürzung der Arbeitszeit neue Mitarbeiter eingestellt oder Überstunden geleistet werden. Ob der Widerruf einer übertariflichen Zulage aus Anlaß einer Arbeitszeitverkürzung billigem Ermessen entspricht, läßt sich deshalb nicht abstrakt beurteilen. Dem Erfordernis, die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung von 1995 auf ihren Betrieb im einzelnen und konkret darzulegen, genügt das Vorbringen der Beklagten nicht.

Die Arbeitszeitverkürzung vom 1. April 1995 hat auf die Höhe der dem Kläger bis dahin geschuldeten übertariflichen Zulage keinen Einfluß. Die rechnerisch unstreitige Klageforderung ist begründet. Auf die Frage, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt sind, kommt es nicht mehr an.

Vors. Richter am BAG
Griebeling ist wegen
Krankheit an der Unterschrift verhindert

Reinecke

Dittrich

Reinecke

Hann

Kreft



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

