

Aktenzeichen: 5 AZR 769/77

LAG Baden-Württemberg - Urteil des BAG vom 22. August 1979

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

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tarifloohnerhöhung;
BGB § 242 Gleichbehandlung, § 315 Abs. 1

- Leitsätze: 1. Übertarifliche Zulagen können im Falle einer Tarifloohnerhöhung grundsätzlich angerechnet werden, es sei denn, daß dem Arbeitnehmer nach vertraglicher Abrede die Zulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem Tariflohn zustehen soll (ständige Rspr., zuletzt BAG AP Nr. 10 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tarifloohnerhöhung).
2. Auch bei einer solchen Anrechnung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Der Arbeitgeber darf danach nicht ohne sachlichen Grund die außertarifliche Zulage nur bei wenigen Arbeitnehmern anrechnen, während er bei der Mehrzahl hiervon absieht.
3. Der Arbeitgeber muß, wenn er bei der Anrechnung zwischen den Arbeitnehmern differenziert, die Gründe - spätestens im gerichtlichen Verfahren - offenlegen.

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



5 AZR 769/77

2 Sa 1/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
22. August 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

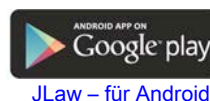
1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 1. Juni 1977 - 2 Sa 1/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Ulm vom 10. Dezember 1976 - 2 Ca 333/76 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte einen Teil der freiwilligen außertariflichen Zulage auf eine Tariflohnerhöhung anrechnen durfte.

Der Kläger ist seit dem 13. Februar 1956 als Werkzeugmacher bei der Beklagten beschäftigt. Seit 1963 gehört er dem Betriebsrat an. Er ist am 1. Juli 1970 in die Lohngruppe 10 eingruppiert worden. Damit ist er in der höchsten Lohngruppe der Arbeitnehmer, die in der Werkzeugabteilung der Beklagten tätig sind. Der Lohn des Klägers setzt sich wie der der übrigen Arbeiter der Beklagten zusammen aus dem tariflichen Stundenlohn, einer tariflichen Leistungszulage und einer außertariflichen Zulage. Die Lohnmitteilungen, die die Beklagte ihren Arbeitern bei den jeweiligen Tariflohnerhöhungen aushändigte, enthielten folgenden Zusatz:

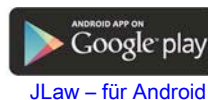
"Bei der außertariflichen Zulage handelt es sich um eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Zulage, die ganz oder teilweise auf tarifliche Veränderungen und tarifliche Umgruppierungen angerechnet werden kann."

Der Kläger hatte vor dem 1. April 1976 einen Gesamtstundenlohn von 11,20 DM erhalten, der aus einem tariflichen Stundenlohn von 8,58 DM, einer tariflichen Leistungszulage von 1,57 DM und einer außertariflichen Zulage von 1,05 DM bestanden hatte. Mit Wirkung vom 1. April 1976 sind die Tariflöhne erhöht worden. Danach betrug der Gesamtstundenlohn des Klägers 11,45 DM; er setzte sich aus dem tariflichen Stundenlohn von 9,04 DM, der Leistungszulage von 1,62 DM und einer auf 0,79 DM gekürzten außertariflichen Zulage zusammen. Die Beklagte kürzte zu diesem Zeitpunkt auch sieben weiteren Arbeitnehmern die außertarifliche Zulage um verschieden hohe Beträge. Ein Teil der übrigen Mitarbeiter erhielt die außertarifliche Zulage nach der Tariflohnerhöhung in der bis dahin gezahlten Höhe weiter; einem Teil erhöhte die Beklagte die außertarifliche Zulage.

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger begehrt Zahlung des gekürzten Teils der außertariflichen Zulage für die Zeit vom 1. April bis zum 30. November 1976 in der unstreitigen Höhe von 361,92 DM brutto; er hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt. Der Kläger vertritt die Auffassung, daß die Kürzung der außertariflichen Zulage willkürlich und daher unwirksam sei. Die Beklagte habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, weil sie nicht sämtlichen Beschäftigten die außertarifliche Zulage gekürzt habe.

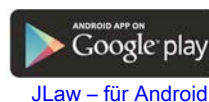
Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Meinung, die Anrechnung des genannten Teils der außertariflichen Zulage auf die Tariflohnerhöhung sei rechtswirksam erfolgt. Insbesondere habe sie den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt. Durch die Eingruppierung und die tarifliche Leistungszulage sei diesem Grundsatz Genüge getan. Im übrigen sei die Tätigkeit des Klägers nur begrenzt mit der anderer Mitarbeiter vergleichbar. Er sei im Bereich des Werkzeugbaus als einziger in Lohngruppe 10 eingestuft und daher Spitzenlöhner. Sein Gesamtlohn habe die unter Kostengesichtspunkten tragbare Obergrenze überschritten. Der Aufwand für den eigenen Werkzeugbau sei mit 40,-- DM pro Stunde höher als der im Falle der Vergabe der Arbeiten an Dritte entstehende Aufwand, den die Beklagte mit 35,-- DM angibt. Fener falle ins Gewicht, daß sich die Löhne innerhalb des Werkzeugbaus durch die prozentualen Tariflohnerhöhungen immer weiter auseinander entwickelt hätten. So sei die Einkommensdifferenz zu einem auch im Werkzeugbau beschäftigten, in Lohngruppe 9 eingestuften Mitarbeiter vom 1. August 1973 bis zum 1. April 1976 von 0,20 DM auf 0,35 DM - ohne die vorgenommene Kürzung der außertariflichen Zulage - gestiegen. Diesem zunehmenden Abstand müßten im Sinne der Lohngerechtigkeit Grenzen gesetzt werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

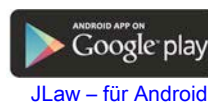
Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Die Beklagte hat zu Unrecht einen Teil der außertariflichen Zulage auf die Tariflohnerhöhung angerechnet.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können mangels entgegenstehender vertraglicher Abreden außertarifliche Zulagen auf Tariflohnerhöhungen grundsätzlich angerechnet werden, es sei denn, daß nach Vereinbarung der Parteien dem Arbeitnehmer die übertarifliche Zulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll (BAG ständige Rspr., zuletzt Urteil vom 19. Juli 1978 - 5 AZR 180/77 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung [zu 1 der Gründe]). Hiervon geht auch das Landesarbeitsgericht aus. Es hat zutreffend erkannt, daß eine vertragliche Abrede, die eine ungekürzte Weiterzahlung der Zulage neben dem steigenden Tariflohn sichern soll, nicht vorliegt. Im Gegenteil bringen die Lohnmitteilungen, die die Beklagte den Arbeitern bei Tariflohnerhöhungen jeweils ausgehändigt hat, gerade eindeutig zum Ausdruck, daß es sich bei diesen Zulagen um freiwillige, jederzeit widerrufliche Zulagen handele, die ganz oder teilweise auf tarifliche Veränderungen und tarifliche Umgruppierungen angerechnet werden können. Der Inhalt dieser Lohnmitteilungen ist vertraglich vereinbart, wobei die Mitteilung als ein an den Kläger gerichtetes Vertragsangebot aufzufassen ist, das nach § 151 Satz 1 BGB keiner Annahmeerklärung gegenüber der Beklagten bedurfte.

2. Auch die Revision erkennt eine Anrechnungsmöglichkeit an. Sie bemängelt jedoch, daß die Beklagte bei der Ausübung ihres Rechts zur Anrechnung den § 315 Abs. 1 BGB und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht beachtet habe. Diese Rüge greift durch.

a) Von der Möglichkeit, eine übertarifliche Zulage zu kürzen, kann gemäß § 315 Abs. 1 BGB nur unter Beachtung billigen Ermessens



- 5 -

Gebrauch gemacht werden (BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge [zu 3 der Gründe]; AP Nr. 6 aaO [zu 3 der Gründe]). Es müssen sachliche Gründe für eine Kürzung gegeben sein.

Wird die außertarifliche Zulage ausdrücklich – wie im vorliegenden Falle – oder konkludent mit der Maßgabe zugesagt, daß sie ganz oder teilweise auf tarifliche Veränderungen angerechnet werden könne, so ist eine Tariflohnerhöhung für sich gesehen bereits ein sachlicher, die Anrechnung rechtfertigender Grund. Die Vertragspartner haben in derartigen Fällen bereits vorab entschieden, daß sie als Grund für eine Kürzung der außertariflichen Zulage die Erhöhung der Tariflöhne anerkennen wollen. Der Arbeitgeber, der im Rahmen der Tariflohnerhöhung eine außertarifliche Zulage anrechnet, bestimmt somit nicht einseitig die vertragliche Leistung im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB, sondern hält sich im Rahmen des beiderseits Vereinbarten.

Anders sind die Fälle zu beurteilen, in denen widerrufliche Zulagen ohne Eingrenzung des Widerrufsgrundes vereinbart werden. Bei einer solchen Fallgestaltung wird die Bestimmung der Leistung allein dem Arbeitgeber vorbehalten. Er muß daher gemäß § 315 Abs. 1 BGB diese Bestimmung im Zweifel nach billigem Ermessen treffen und im Falle eines Widerrufs sachliche Gründe darlegen.

Legt man diese Maßstäbe an, so kann der Beklagten ein sachlicher Grund nicht abgesprochen werden, wenn sie aus Anlaß und im Zusammenhang mit der Tariflohnerhöhung einen Teil der außertariflichen Zulage angerechnet hat. Diese Anrechnung hält sich im Rahmen des für die Zulage Vereinbarten.

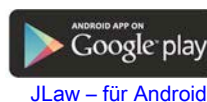
b) Der Arbeitgeber hat aber auch bei einer an sich zulässigen Anrechnung übertariflicher Löhne auf Tariflohnerhöhungen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie [Bl. 3] mit zustimmender Anm. von Wolfgang Blomeyer [zu A 2]). Hierbei kann auf sich beruhen, woraus man diesen Grundsatz herleitet, ob er etwa ein Teil des Gebots darstellt, nach Billigkeit zu verfahren (so BAG 23, 160 [163 f.] = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle, auch BAG

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

AP Nr. 2 aaO [jeweils unter II der Gründe]) oder ob die Billigkeitskontrolle mit dem Gleichbehandlungsgebot lediglich die Ableitung aus Treu und Glauben und aus der Gerechtigkeit schlechthin gemeinsam hat (so v. Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, 1978, S. 103 ff. m.w.N.).

Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund bei betriebseinheitlichen Regelungen zu benachteiligen (BAG ständige Rspr., zuletzt Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - [demnächst] AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 1 der Gründe]). Gegen dieses Gebot hat die Beklagte im Streitfalle verstoßen.

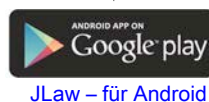
Die Beklagte hat nahezu sämtlichen Arbeitern der Werkzeugabteilung, in der der Kläger beschäftigt ist, eine außertarifliche Zulage gewährt. Nach der Tariflohnerhöhung zum 1. April 1976 hat sie jedoch nur wenigen von ihnen, darunter dem Kläger, einen Teil der Zulage auf die höheren Tariflöhne angerechnet. Sie hat daher den Kläger schlechter gestellt, als den Großteil der übrigen Arbeiter. Für diese Differenzierung hat sie keinen sachlichen Grund darlegen können. Dies wäre aber, spätestens im gerichtlichen Verfahren, erforderlich gewesen, um dem Kläger und dem Gericht zu ermöglichen, die Einhaltung des Gebots der Gleichbehandlung zu prüfen.

Die Beklagte hätte, ohne gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen, eine gleichmäßige Kürzung der außertariflichen Zulagen aller Arbeiter vornehmen können. Aber auch eine Kürzung nach anderen sachlichen Kriterien hätte nicht beanstandet werden können, soweit hierbei nur ein einheitliches sachliches Schema, daß heißt: generelle, objektive Merkmale, zugrunde gelegt worden wäre. Ein solches einheitliches Schema wird von der Beklagten jedoch weder vorgetragen, noch ist es nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatbestand ersichtlich.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Die Beklagte nennt als Gründe für die Anrechnung der außertariflichen Zulage des Klägers Kostengesichtspunkte und die Herstellung einer angemessenen Lohndifferenz zwischen den einzelnen Lohngruppen. Mit beiden Begründungen kann sie jedoch die rechtlichen Bedenken wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht ausräumen.

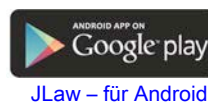
Die Beklagte behauptet, ihr eigener Aufwand für den Arbeitsplatz des Klägers betrage je Stunde 40,-- DM und sei damit höher als der im Falle der Vergabe von Arbeiten an Dritte entstehende Aufwand. Derartige Rentabilitätsberechnungen mögen zwar einen sachlichen Differenzierungsgrund darstellen können, jedoch nur dann, wenn solche Berechnungen nicht nur auf einen Arbeitsplatz beschränkt werden, sondern sämtliche Arbeitsplätze der zulagenberechtigten Arbeiter erfassen. Nur wenn so verfahren wird, kann von einem einheitlichen, auf alle vergleichbaren Fälle angewandten Schema die Rede sein, das eine Nachprüfung darüber zulässt, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten worden ist. Die Beklagte hat hierzu jedoch nichts vorgetragen. Offensichtlich wurde eine Kostenberechnung lediglich für den Arbeitsplatz des Klägers vorgenommen.

Auch die Begründung der Beklagten, sie hätte mit der Kürzung eine angemessene Einkommensdifferenz zwischen den einzelnen Lohngruppen wiederherstellen wollen, da sich die Löhne innerhalb des Werkzeugbaus durch die prozentualen Tariflohnerhöhungen immer weiter auseinander entwickelt hätten, kann nicht als zulässiges Differenzierungskriterium im Sinne des Gleichbehandlungsgebots angesehen werden. Es kann offenbleiben, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Maßstäben ein Arbeitgeber ein einmal in seinem Betrieb eingeführtes Lohngefüge aufgrund eines Widerrufs- oder Anrechnungsvorbehalts umgestalten kann, ohne damit den Gleichbehandlungsgrundsatz zu verletzen. Das Gleichbehandlungsgebot verbietet nicht nur, gleiches ungleich zu behandeln, sondern auch ungleiches gleich zu behandeln und damit durch Beseitigung sachlich gerechtfertigter Abstufungen gleichzumachen. Dieser Fra-

- 8 -



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



- 8 -

ge braucht der Senat aber nicht weiter nachzugehen. Die Beklagte hat nicht einmal mitgeteilt, welche Einkommensdifferenzen sie als angemessen bewerten will; sie legt mithin auch bei dieser Begründung nicht dar, welche objektiven Merkmale sie für die Anrechnung zum Maßstab genommen hat. Wenn sie zudem ausführt, daß die Einkommensdifferenz zu dem in Lohngruppe 9 eingestuften Mitarbeiter vom 1. August 1973 bis zum 1. April 1976 von 0,20 DM auf 0,35 DM gestiegen sei und dem zunehmenden Abstand im Sinne der Lohngerechtigkeit Grenzen gesetzt werden müßten, so liegt auch hierin ein Widerspruch, der den Mangel eines einheitlichen Systems erkennen läßt. Wenn es der Beklagten darum gegangen wäre, die ursprüngliche Lohndifferenz von 0,20 DM aufrecht zu erhalten, wird nicht verständlich, warum sie durch die Anrechnung von 0,26 DM der außertariflichen Zulage diese Differenz nunmehr auf 0,09 DM herabsetzen will.

3. Nach allem war die Anrechnung eines Teils der außertariflichen Zulage durch die Beklagte unzulässig. Unter diesen Umständen brauchte der Senat nicht zu entscheiden, ob es sich bei den Anrechnungen um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG handelt und welche Rechtsfolgen eine etwaige Verletzung dieser Vorschrift für eine gleichwohl vorgenommene Anrechnung hätte (hierzu zuletzt Sacker, BB 1979, 1201).

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Fenge

Polcyn

Dr. Schönherr



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

