

Aktenzeichen: 5 AZR 780/78

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 23. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohn-
erhöhung; BGB § 242 Betriebliche Übung, § 611
Lohnzuschläge

Leitsatz: Übertarifliche Lohnbestandteile, die besondere
Leistungen des Arbeitnehmers vergüten sollen,
sind jedenfalls dann auf Tarifloohnerhöhungen
nicht anzurechnen, wenn der Arbeitgeber sich
eine Anrechnung nicht vorbehalten hat (Bestä-
tigung von BAG 3, 132 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG
Übertariflicher Lohn und Tarifloohnerhöhung).



5 AZR 780/78

2 Sa 12/78 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 1980

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. Januar 1980 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Heidenreich für Recht erkannt:

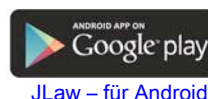
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. Mai 1978 - 2 Sa 12/78 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger wehrt sich dagegen, daß die Beklagte einen Lohnbestandteil, die sog. "Gutstundenvergütung", nach einer Tariflohnerhöhung entgegen einer langjährigen Praxis nicht an die gestiegenen Tarifstundenlöhne anpassen sondern "einfrieren" will.

Die Beklagte führt in Industriebetrieben Montagearbeiten aus. Sie beschäftigt dazu etwa 100 Monteure. Sie zahlt diesen Monteuren je nach Art der Tätigkeit einen reinen Zeitlohn, bestehend aus dem Tariflohn und einer Leistungszulage, oder einen Zeitlohn mit sog. "Gutstundenvergütung". Dieser zuletzt genannte Lohn besteht aus dem tariflichen Stundenlohn, einer im Vergleich zur ersten Lohnform niedrigeren Leistungszulage und der "Gutstundenvergütung". Wird der Monteur für Arbeiten mit "Gutstundenvergütung" eingesetzt, wird die voraussichtlich benötigte Arbeitszeit vorkalkuliert. Ergibt sich bei der Abrechnung, daß der Monteur, der die betreffende Arbeit ausgeführt hat, unter der kalkulierten Arbeitszeit geblieben ist, zahlt die Beklagte ihm auch für die nicht benötigten Arbeitsstunden eine Vergütung, eben diese "Gutstundenvergütung".

Seit den sechziger Jahren zahlte die Beklagte ohne einschränkende Erklärung den Monteuren für die ermittelten Gutstunden den jeweils geltenden tariflichen Stundenlohn der jeweils einschlägigen Lohngruppe. Seit 2. Januar 1971 ist der Kläger bei der Beklagten beschäftigt. Auch er wurde teils im Zeitlohn, teils im Zeitlohn mit "Gutstundenvergütung" entlohnt. Dabei erhielt er nach jeder Tariflohnerhöhung den jeweiligen tariflichen Stundenlohn der Lohngruppe 8 als "Gutstunden-



- 3 -

vergütung". Das wurde bis zum 31. März 1976 so gehandhabt. Nach einer am 1. April 1976 in Kraft getretenen Tariflohnerhöhung zahlte die Beklagte dem Kläger und den übrigen Monteuren als Gutstundenvergütung nur noch den bis 31. März 1976 gültigen tariflichen Stundenlohn. Der Kläger erhielt deshalb für die Gutstunde in der Folgezeit weiterhin 8,94 DM, obwohl sich sein Tarifstundenlohn mit Wirkung vom 1. April 1976 auf 9,42 DM erhöht hatte. Die Beklagte erläuterte ihr Vorgehen im Schreiben vom 24. Mai 1976; sie könne aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit und der Marktsituation den Gutstundensatz nicht weiter anheben. Hiergegen wandte sich der Kläger mit einem innerhalb der tariflichen Ausschußfrist von sechs Monaten bei der Beklagten eingegangenen Schreiben unter Bezugnahme auf § 14 des zwischen den Parteien kraft Tarifbindung anzuwendenden Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden vom 1. November 1973, der die Ausschußfristen regelt.

Mit der Klage verlangt der Kläger für die in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober 1976 angefallenen Gutstunden den Unterschiedsbetrag zwischen dem gezahlten Stundenlohn und dem ab 1. April 1976 geltenden höheren Tarifstundenlohn in der unstreitigen Höhe von 199,05 DM brutto nebst Zinsen. Er hat die Auffassung vertreten, nach der langjährigen betrieblichen Übung habe er Anspruch auf eine Gutstundenvergütung in Höhe des jeweils gültigen Tarifstundenlohnes. Er hat den entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, bei dieser Gutstundenvergütung handele es sich um eine



- 4 -

übertarifliche freiwillige Zulage, auf die spätere Tariflohnerhöhungen angerechnet werden könnten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klagabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Beklagte mit Recht zur Zahlung des Differenzbetrages verurteilt.

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien sei eine Lohnvereinbarung zustande gekommen, wonach sich die Beklagte verpflichtet habe, dem Kläger wie den übrigen Monteuren die Gutstundenvergütung jeweils in Höhe des für den einzelnen Monteur geltenden Tarifstundenlohnes zu bezahlen. Der Kläger habe das jahrelange Verhalten der Beklagten nur so verstehen können, daß die Beklagte ihm verbindlich eine Gutstundenvergütung in Höhe des jeweils für ihn geltenden tariflichen Stundenlohnes zusagen wollte. Das habe der Kläger insbesondere auch deshalb annehmen können, weil die Beklagte weder bei seinem Eintritt noch bei späteren Erhöhungen der Gutstundenvergütung einen rechtliche Bindung ausschließenden Vorbehalt gemacht habe. Das Vertragsangebot habe der Kläger zwar nicht ausdrücklich angenommen. Das sei aber unschädlich, weil die Beklagte nach der Verkehrssitte eine Annahme nicht habe erwarten können (§ 151 BGB).



- 5 -

2. Das Berufungsgericht durfte den unstreitigen Sachverhalt so werten, daß die festgestellte betriebliche Übung kraft stillschweigender einzelvertraglicher Vereinbarung in das Arbeitsverhältnis des Klägers eingegangen ist (BAG 23, 213 [218] = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I 1 a der Gründe]; BAG AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [Bl. 2]). Wenn man mit dem neueren Schrifttum den Grund für die bindende Wirkung einer betrieblichen Übung in dem vom Arbeitgeber erzeugten Vertrauenstatbestand sieht, führt dies zu dem gleichen Ergebnis (vgl. dazu BAG 23, 213 [218] = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I 1 b der Gründe] mit weiteren Nachweisen; Seiter, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu 1], ebenfalls mit weiteren Nachweisen aus der Literatur). Entscheidend ist, wie der Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles verstehen mußte.

3. Die Angriffe der Revision gegen die Würdigung des Verhaltens der Beklagten durch das Berufungsgericht sind unbegründet.

a) Die Feststellung des Erklärungsinhaltes ist in erster Linie Aufgabe des Tatsachenrichters. Das Revisionsgericht hat insoweit nur zu prüfen, ob der angenommene Erklärungswert entsprechend den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB ermittelt wurde. Solche Rechtsfehler sind nicht zu erkennen. Das Berufungsgericht hat keine wesentlichen Umstände, die für die Auslegung des Verhaltens der Beklagten von Bedeutung wären, übersehen. Zwar hat das Berufungsgericht bei der Dar-



- 6 -

stellung der Lohnformen versehentlich von der "nachkalkulierten Arbeitszeit" gesprochen, wo es "vorkalkulierte Arbeitszeit" heißen müßte. Das hat sich aber nicht ausgewirkt. Streit besteht nicht über das Verfahren bei der Ermittlung der Gutstunden, sondern nur über den Teil der Zusage, der die Höhe dieser Vergütung betraf. Auch ist entgegen der Ansicht der Revision nicht erkennbar, daß das Berufungsgericht den Zusammenhang zwischen Zeitlohn, Leistungszulage und der eigentlichen Gutstundenvergütung übersehen hätte. Zudem kann die Revision nicht darlegen, inwiefern die - unbestrittene - unterschiedlich hohe Leistungszulage für die Ermittlung dessen, was die Beklagte stillschweigend hinsichtlich der Höhe der Gutstundenvergütung zugesagt hatte, von Bedeutung sein könnte.

b) Die Revision wirft dem Berufungsgericht vor, es hätte aufklären müssen, wann der Kläger erstmals eine Gutstundenvergütung erhalten hätte (§ 139 Abs. 1 ZPO). Auf entsprechende Frage hätte die Beklagte vorgetragen, daß der Kläger erstmals am 1. April 1974 eine Vergütung nach dieser Lohnform bezogen hätte. Er habe deshalb nicht auf eine jahrelange betriebliche Übung vertrauen dürfen.

Diese Rüge ist unbegründet, weil es auf diesen Zeitpunkt nicht ankommt. Der Kläger hätte auch dann, wenn er - gerechnet ab 1. April 1974 - nur einmal eine Erhöhung der Gutstundenvergütung anläßlich der Tarifloohnerhöhung im Jahre 1975 erfahren hätte, darauf vertrauen dürfen, daß die Beklagte ihm gegenüber die Gutstundenvergütung in gleicher Weise anpassen werde, wie dies bei seinen Arbeitskollegen

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

- 7 -



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



- 7 -

seit den sechziger Jahren üblich war. Er brauchte nicht mit einer unterschiedlichen Behandlung zu rechnen.

4. Das Berufungsgericht hat auch zutreffend die Auffassung der Beklagten zurückgewiesen, bei der Gutstundenvergütung handele es sich um eine freiwillige übertarifliche Zulage zum Zeitlohn, auf die sie spätere Tariflohnerhöhungen anrechnen könne.

Die "Gutstundenvergütung" sollte besondere Leistungen der jeweils in dieser Lohnform beschäftigten Monteure abgelten. Damit war sie ein leistungsbezogenes Entgelt, auf das der Kläger einen vertraglichen Anspruch hatte. Der Monteur mußte besondere Leistungen erbringen, wenn er unter der korkalkulierten Arbeitszeit bleiben wollte. Es handelt sich um eine dem Zeitakkord vergleichbare Lohnform (vgl. dazu Bobrowski-Gaul, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 7. Aufl., Bd. I, S. 298 f. [E V RdNr. 8 und 9] sowie §§ 3 und 4 des Lohnrahmentarifvertrages für die Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden, gültig ab 1. November 1973). Die Arbeitsvergütung wird nicht in Geld, sondern in Zeit ausgedrückt. Übertarifliche Lohnbestandteile, die besondere Leistungen des Arbeitnehmers vergüten sollen, sind grundsätzlich auf Tariflohnerhöhungen nicht anzurechnen (BAG 3, 132 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 RdNr. 259 m. w. N.). Es hätte daher einer besonderen Vereinbarung bedurft, wenn die Beklagte die Gutstunden teilweise auf spätere Tariflohnerhöhungen verrechnen wollte (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Lohnzuschläge [zu 1 der Gründe]). Einen derartigen Vorbehalt hat die Beklagte nicht erklärt.

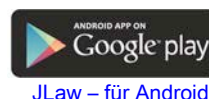
gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Matthes



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
Heidenreich
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS