

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

Gesetz: TVG § 4 Abs. 1, 3 (Übertarifl. Lohn und Tariflohnerhöhung; Effektivklausel); Lohn tariff für die Betriebe des Limonaden- und Mineralwassergewerbes in Baden-Württemberg vom 25. November 1963: § 4

Leitsätze:

1. Ein übertariflicher Lohn wird durch Tariflohnerhöhungen grundsätzlich solange nicht berührt, als der Tariflohn den bisher übertariflichen Lohn nicht überschreitet.
2. Wird durch einen Lohn tariff eine Tariflohnerhöhung eingeführt und gleichzeitig bestimmt, daß bisherige Zuschläge von dem Tarif nicht berührt und auch weiterhin betrieblich geregelt werden sollen, so handelt es sich dabei um eine (neutrale) Bestandsklausel und nicht um eine sog. relative Effektivklausel.

Aktenzeichen: 4 AZR 187/64

Urteil des BAG vom 11. August 1965

LAG Baden-Württemberg (Mannheim)



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



1. AZR 187/64

7 Sa 9/64 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
11. August 1965

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 1965 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Babel und Adams für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. April 1964 - 7 Sa 9/64 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 28. Januar 1964 - 1 Ca 378/63 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat auch die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens 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](#)

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Zweigniederlassung der Beklagten in M -N als Stapelfahrer beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien galt kraft Tarifbindung der zwischen dem Fachverband des Limonaden- und Mineralwassergewerbes Baden-Württemberg e.V. und der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten abgeschlossene jeweilige Lohntarifvertrag. Der Kläger erhielt zu seinem Tariflohn nach Lohngruppe I dieser Tarifverträge außer einer Leistungszulage von 2,-- oder 2,50 DM pro Tag einen Zuschlag, der bis zum 1. August 1962 je Stunde 0,20 DM und bis zum 1. August 1963 je Stunde 0,18 DM betrug.

Mit Wirkung vom 1. August 1963 erhöhte der Lohntarif in der Fassung des Schlichtungsspruchs vom 25. November 1963 den Tariflohn des Klägers von 2,92 DM um 0,18 DM auf 3,10 DM und erreichte damit dessen letzten Effektivlohn. In bezug auf Zuschläge bestimmte § 4 dieses Lohntarifs:

"Bisherige Zuschläge werden von diesem Vertrag nicht berührt und auch weiterhin betrieblich geregelt."

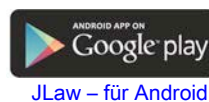
Auch nach dem 1. August 1963 erhielt der Kläger unverändert einen Stundenlohn von 3,10 DM, da die Beklagte es ablehnte, zu dem neuen Tariflohn den bisherigen Zuschlag von 0,18 DM zu zahlen.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe auf Grund des § 4 des Lohntarifs vom 25. November 1963 Anspruch auf Weiterzahlung des Zuschlags von 0,18 DM zum neuen Tariflohn. Ihm stehe daher für 315 in der Zeit vom 1. August bis 30. September 1963 gearbeitete Stunden noch ein Betrag von 56,70 DM zu, dessen Zahlung er von der Beklagten verlangt.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten und geltend gemacht, der Zuschlag von 0,18 DM je Stunde sei mit dem Inkrafttreten des neuen Lohntarifs als vorweggenommene übertarifliche Vergütung fortgefallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte durch Urteil vom 8. April 1964 antragsgemäß verurteilt.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

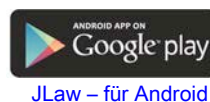
Wenn das Berufungsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß dem Kläger ein Anspruch auf Weiterzahlung des "Zuschlags" von 0,18 DM je Stunde neben dem neuen durch den Lohn tariff vom 25. November 1963 auf 3,10 DM erhöhten Tariflohn auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung nicht zustehe, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils erhielt der Kläger einen übertariflichen Lohn von 3,10 DM, der sich aus dem bis zum 1. August 1963 geltenden Tariflohn von 2,92 DM je Stunde und einem "Zuschlag" von 0,18 DM zusammensetzte. Eine Tariflohnerhöhung, wie sie hier durch den Lohn tariff vom 25. November 1963 erfolgt ist, zieht jedoch grundsätzlich keine verhältnismäßige Erhöhung des übertariflichen Lohnes nach sich (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; vgl. auch BAG AP Nr. 8 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Das ist nur dann anders, wenn dem Arbeitnehmer der übertarifliche "Zuschlag" als relativ "selbständiger" Lohnbestandteil neben dem jeweiligen, auch einem höheren Tariflohn gewährt werden sollte (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Eine solche Vereinbarung enthielt der Arbeitsvertrag des Klägers jedoch nicht. Denn bei dessen Auslegung, bei der sich das Berufungsgericht die Ansicht des Arbeitsgerichts zu eigen macht, kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, aus dem Arbeitsvertrag ergebe sich kein Anhalt dafür, daß der dem Kläger bisher gezahlte übertarifliche "Zuschlag" auch bei einer Tariflohnerhöhung unverändert fortzuzahlen sei. Da es sich um eine einzelvertragliche Abrede handelt, die keinerlei typischen Inhalt hat, kann die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nur daraufhin nachgeprüft werden, ob dabei Auslegungsregeln, Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt oder wesentliche Umstände außer acht geblieben sind (vgl. BAG 4, 360 [365] = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Daß dem Berufungsgericht ein solcher Fehler unterlaufen sei, ist nicht erkennbar.



Das Landesarbeitsgericht ist jedoch der Ansicht, ein Anspruch des Klägers auf Weiterzahlung des "Zuschlags" von 0,18 DM ergebe sich aus § 4 des Lohntarifs vom 25. November 1963. Es sieht in dieser Bestimmung, nach der bisherige Zuschläge von dem genannten Lohntarif nicht berührt und auch weiterhin betrieblich geregelt werden sollen, eine sogenannte begrenzte Effektivklausel und führt aus, es sei zu unterscheiden, ob anlässlich einer Tariflohnerhöhung die bisherigen übertariflichen (Effektiv-)Löhne oder ob die Zuschläge unberührt bleiben sollten. Bestimme der Tarifvertrag, daß die bisherigen Löhne unberührt bleiben sollten, dann müsse jedermann damit rechnen, daß es bei der bisherigen (übertariflichen) Lohnhöhe bleibe und diese nur insoweit überschritten werde, als die Summe des alten Tariflohns und der Tariflohnerhöhung über den bisherigen Effektivlohn hinausgehe. Wenn hingegen der hier in Betracht kommende Lohntarif bestimme, daß die bisherigen Zuschläge unberührt bleiben sollten, dann sei das nur so zu verstehen, daß die bisherigen Zuschläge zum neuen Tariflohn weitergezahlt werden sollten. Das ist nicht frei von Rechtsirrtum.

Ob eine sogenannte begrenzte Effektivklausel rechtlich wirksam vereinbart werden kann (BAG 2, 297; Tophoven in Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG Effektivklausel; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, § 30 VII 3 c; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 235; Hueck, BB 1954, S. 776) braucht hier nicht erörtert zu werden. Denn § 4 des Lohntarifs vom 25. November 1963 könnte nur dann als eine solche Klausel angesprochen werden, wenn sich aus ihr der Wille der Tarifvertragsparteien entnehmen ließe, den vom Tarif erfaßten Arbeitnehmern mit unabdingbarer Wirkung einen Anspruch auf Weiterzahlung der arbeitsvertraglichen übertariflichen "Zuschläge" neben oder zusätzlich zu dem neuen tariflichen Mindestlohn zu gewähren und damit nicht nur eine Tariflohnerhöhung, sondern eine effektive Lohnsteigerung herbeizuführen. Das ist aber entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts nicht der Fall, wie die Revision mit Recht geltend macht.

Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei den dem Kläger zusätzlich zum bisherigen Tariflohn gewährten 0,18 DM über-



- 5 -

haupt um einen Zuschlag im Sinne des § 4 des neuen Lohntarifs handelt. Selbst wenn zu diesen Zuschlägen, wie das Berufungsgericht annimmt, die im Bereich der vom Tarif erfaßten Betriebe arbeitsvertraglich vereinbarten übertariflichen "Zuschläge" gehören, so wird auf diese in § 4 des Lohntarifs doch kein unabdingbarer Anspruch des Inhalts festgelegt, daß solche Zuschläge neben oder zusätzlich zu dem neuen Tariflohn weiterzuzahlen sind. Schon aus der Fassung der Tarifvorschrift folgt, daß der Tarif bei den bisher gezahlten Zuschlägen an solche denkt, die auch bisher betrieblich und damit jedenfalls nicht tariflich geregelt waren; sie sollen nämlich weiterhin betrieblich geregelt werden. Das bedeutet, daß der Tarif in den Bereich von Zuschlägen und damit auch übertariflicher "Zuschläge" nicht eingreifen will. Die Regelung solcher Zuschläge, gleichgültig, ob sie in der Vergangenheit gezahlt wurden oder zukünftig gezahlt werden sollen, bleibt den Betrieben überlassen. Werden also auch die bisherigen, d.h. bereits bestehenden übertariflichen "Zuschläge" einer tariflichen Regelung nicht unterworfen, dann verbietet es sich, anzunehmen, der Tarif habe den von ihm erfaßten Arbeitnehmern, die solche Zuschläge erhalten, einen tariflich normierten Anspruch auf deren Weiterzahlung neben oder zusätzlich zu dem neuen Tariflohn geben wollen. Vielmehr erschöpfen sich Sinn und Bedeutung des § 4 aaO darin, daß das Verhältnis klargestellt wird, das zwischen den Bestimmungen des Tarifs und denjenigen der Einzelarbeitsverträge bzw. etwaiger Betriebsvereinbarungen besteht, soweit diese für die Arbeitnehmer günstiger sind. Es wird nichts Neues vereinbart, sondern nur hervorgehoben, daß es hinsichtlich der infolge der Gewährung von übertariflichen Zuschlägen bestehenden günstigeren Arbeitsbedingungen bei den in den einzelnen Betrieben getroffenen oder noch zu treffenden Regelungen bleiben soll. Das ist aber nur der Ausspruch der Rechtsfolge, die sich bereits aus dem in § 4 Abs. 3 TVG niedergelegten Günstigkeitsgrundsatz ergibt. Es handelt sich demnach, wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hatte, um eine (neutrale) Bestandsklausel (vgl. für eine ähnlich formulierte

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
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

Tarifbestimmung: BAG 5, 226 = AP Nr. 1 zu § 59 BetrVG;
BAG 6, 204 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Akkordlohn).

Da die Klage mithin unbegründet ist, war der Revision
stattzugeben. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91, 97
Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann Bundesrichter Dr. Pecher Dr. Martel
 hat Urlaub
 Dr. Poelmann

Bundesarbeitsrichter
Dr. Babel hat Urlaub
Dr. Poelmann

Adams

