

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

-----94-----
Gesetz: TVG § 4 Effektivklausel; Gehaltsrahmentarifvertrag
für die Angestellten der Metallindustrie in Schleswig-
Holstein vom 9. Februar 1968 (GRTV) § 7

Leitsätze:

- 1) Ein Tarifvertrag kann nicht bestimmen, daß vereinbarte übertarifliche Lohnbestandteile auf tarifliche Lohnerhöhungen anzurechnen sind. Soweit nach der Arbeitsvertragsabrede ein übertariflicher Lohnbestandteil auch im Falle einer Tariflohnerhöhung weiterzuzahlen ist, bleibt eine solche günstigere Regelung bestehen, weil ein Tarifvertrag nur Mindestlöhne und keine Höchstlöhne festsetzen kann.
- 2) Die Unwirksamkeit der Anrechnungsklausel in § 7 Ziff. 3 GRTV zieht nicht die Unwirksamkeit der Härteklausel und der Bestandsklausel des § 7 GRTV nach sich.

Aktenzeichen: 4 AZR 342/70

Urteil des BAG vom 18. August 1971 IAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 342/70

3 Sa 52/70 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

94

Verkündet am
18. August 1971

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. August 1971 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Schulz-Rupp und Adams für Recht erkannt:

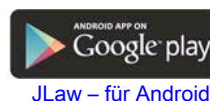
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 26. August 1970 - 3 Sa 52/70 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt und wurde im Jahre 1960 als Kalkulator in das Angestelltenverhältnis übernommen. Er wurde nach VergGr. T 3 des Gehaltsrahmentarifvertrages für die Angestellten in der Metallindustrie in Schleswig-Holstein vom 19. Dezember 1957 entlohnt und erhielt für den Einkommensverlust infolge der Übernahme in das Angestelltenverhältnis neben der tariflichen Vergütung eine Ausgleichszulage in Höhe von zunächst 60,-- DM und ab 1. Oktober 1961 90,-- DM monatlich. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1964 wurde der Kläger in die VergGr. T 4 überführt und erhielt von diesem Zeitpunkt an ein Gehalt von 863,-- DM brutto, das um 40,-- DM über dem Tarifgehalt lag. Ab 1. Januar 1967 betrug das Gehalt des Klägers 957,-- DM brutto anstelle eines tariflichen Mindestgehaltes von 917,-- DM.

Bei der Einführung des Gehaltsrahmentarifvertrages für die Angestellten in der Metallindustrie in Schleswig-Holstein vom 9. Februar 1968 (GRTV) in Verbindung mit dem Gehaltstarifvertrag vom 1. Juni 1968, der rückwirkend ab 1. April 1968 in Kraft trat, wurde das Gehalt des Klägers neu festgesetzt. Mit Schreiben vom 21. Juni 1968 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß die monatliche Vergütung nach wie vor 957,-- DM betrage, sich nunmehr jedoch aus einem tariflichen Grundgehalt nach VergGr. T 4 von 954,-- DM und einer anrechenbaren Leistungszulage von 3,-- DM zusammensetze. Infolge der Anrechnung bisher gezahlter übertariflicher Gehaltsbestandteile habe die Tariflohnerhöhung auf die Höhe seines Einkommens keinen Einfluß. Dabei stützte sich die Beklagte auf § 7 Ziff. 3 GRTV, die lautet:

"Ein Angestellter, der bei Einführung dieses Tarifvertrages bereits ein Gehalt erhält, welches ihm nach den neuen Tarifvertragsbestimmungen zusteht, kann weitergehende Ansprüche aus dem Tarifvertrag nicht geltend machen. Auf die sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Erhöhungen können alle übertariflichen Zulagen einschließlich Leistungszulagen angerechnet werden."



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe ab 1. April 1968 ein höheres Gehalt zu; er hat die Gehaltsdifferenz in Höhe von 1.101,-- DM brutto für die Zeit bis 30. April 1969 mit Klage vom 28. Mai 1969 gefordert. Nach seiner Auffassung ist die Anrechnung der übertariflichen Gehaltsbestandteile auf die Tariflohnerhöhung nicht zulässig. Darüber hinaus, so meint der Kläger, stehe ihm nach jahrzehntelanger betrieblicher Übung bei der Beklagten eine Erhöhung der übertariflichen Gehälter im Umfange der jeweiligen Tariflohnerhöhung zu. Außerdem sei das Gehalt unrichtig berechnet, da er schon seit 1960 als Kalkulator beschäftigt worden sei, und es nicht darauf ankomme, daß die Beklagte ihn erst ab 1. Oktober 1964 in die zutreffende VergGr. T 4 eingestuft habe.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat sich auf die Ausschlußfrist des Manteltarifvertrages für die Angestellten in der Metallindustrie Schleswig-Holsteins vom 30. April 1963 i.d.F. vom 12. Januar 1965 (MTV) berufen, nach der alle Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrem Entstehen geltend gemacht werden müssen. Diese Frist habe der Kläger ungenutzt verstreichen lassen. Zudem habe der Kläger seine Ansprüche nicht innerhalb der weiteren Dreimonatsfrist gerichtlich geltend gemacht. Im übrigen könne die tarifliche Lohnerhöhung auf das dem Kläger gezahlte Gehalt angerechnet werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage insoweit stattgegeben, als der Kläger Zahlung von 111,-- DM brutto verlangt und im übrigen die Klage abgewiesen und die Berufung zurückgewiesen. Es geht davon aus, daß die Ansprüche des Klägers bis zum 31. Januar 1969 ausgeschlossen sind. Für die letzten drei Monate Februar, März und April 1969 habe der Kläger seine Ansprüche durch die Klage rechtzeitig geltend gemacht. Sie stünden dem Kläger auch in Höhe von 37,-- DM monatlich zu, weil der Kläger einen einzelvertraglichen Anspruch auf eine tarifbeständige monatliche Zulage von 40,-- DM zu seinem Tarifgehalt habe, von der ihm nur 3,-- DM gezahlt worden seien.



Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung in vollem Umfange weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision konnte keinen Erfolg haben.

Die Ansprüche des Klägers sind entgegen der Auffassung der Revision in Übereinstimmung mit der angefochtenen Entscheidung nicht schon deshalb abzuweisen, weil sie nach § 9 MTV ausgeschlossen wären. Danach verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach ihrem Entstehen gegenüber dem Arbeitgeber und, sofern die Erfüllung abgelehnt wird, nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden. Die dem Kläger vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Ansprüche auf Zahlung von monatlich 37,--DM für die Zeit vom 1. Februar bis 30. April 1969 sind aber durch die Klageerhebung vom 28. Mai 1969 rechtzeitig geltend gemacht worden. Denn diese Ansprüche sind jeweils erst in den Monaten Februar, März und April 1969 entstanden. Durch die Ausschlußfrist des § 9 Ziff. 1 MTV wird nicht, wie die Beklagte meint, der Anspruch des Klägers insgesamt ausgeschlossen. Würden arbeitsvertragliche Vereinbarungen von vornherein von der Ausschlußfrist erfaßt, dann müßten alle vertraglichen Vergütungsansprüche sofort nach Abschluß des Arbeitsvertrages geltend gemacht werden, weil sie mit dem Vertragsschluß ihren generellen Rechtsgrund erhalten. Vielmehr entstehen auch die einzelnen Ansprüche auf Vergütung aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen grundsätzlich immer erst durch die jeweilige Arbeitsleistung und in dem Zeitabschnitt, für den sie vertraglich ausbedungen sind (vgl. § 614 BGB). Zutreffend verweist das angefochtene Urteil insoweit auf die Entscheidung des Senats BAG 18, 142 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV, wo ausgeführt worden ist, daß der arbeitsvertragliche Anspruch auf Vergütung für den



jeweiligen Zeitabschnitt, für den die Vergütung vereinbart ist, neu entsteht. Das gilt auch für die vorliegende Ausschlußfrist, die auf die Entstehung der einzelnen Ansprüche abstellt. Unter der Entstehung des Anspruches ist nach dem Sinn und Zweck einer solchen Ausschlußfrist nicht das Stammrecht und der Abschluß der arbeitsvertraglichen Rechtsgrundlage, sondern der nach Zeitabschnitten bemessene bzw. nur der allmonatlich aufgrund der Gegenleistung entstandene Vergütungsanspruch zu verstehen.

Das Landesarbeitsgericht stellt fest, dem Kläger stehe aufgrund Einzelarbeitsvertrages ein Anspruch gegen die Beklagte zu, ihm zu dem jeweiligen Tariflohn eine Zulage in Höhe von 40,-- DM auch nach der letzten Tariflohnerhöhung weiter zu gewähren. Es führt aus, daß hierüber zwar eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung fehle, eine solche sich jedoch aus den Umständen, vornehmlich dem eigenen Verhalten der Beklagten nach dessen objektivem Erklärungswert ergebe. Dem Kläger sei über sieben Jahre viermal eine Zulage zum jeweiligen Tarifgehalt auch nach der Einreihung in die VergGr. T 4, davon zweimal in Höhe von 40,-- DM, gezahlt worden. Damit beschränke sich der Anspruch des Klägers auf die ihm in den letzten Jahren zum jeweiligen Tarifgehalt gezahlte einzelvertraglich fixierte Leistungszulage von 40,-- DM monatlich.

Damit hat das Landesarbeitsgericht eine individuelle, nicht typische Vereinbarung ausgelegt, die vom Revisionsgericht nur beschränkt daraufhin nachprüfbar ist, ob sie gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt oder ob bei der Auslegung wesentliche Umstände außer acht gelassen worden sind (BAG vom 13. Januar 1971 - 4 AZR 102/70 - demnächst AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT). Entgegen der Auffassung der Revision liegen jedoch solche Rechtsfehler nicht vor. Zwar ist mit der Revision auch nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG 15, 110 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BAG AP Nr. 8, 9 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohner-

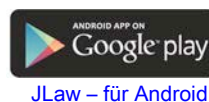
- 6 -



höhung) davon auszugehen, daß grundsätzlich ein in einer Summe vereinbartes Gehalt solange nicht von einer tariflichen Lohnerhöhung berührt wird, als der Tariflohn den vereinbarten Lohn nicht übersteigt. Dadurch wird aber rechtlich nicht ausgeschlossen, daß sich ein in einer Gesamtsumme festgesetztes Gehalt aus einem tariflichen Lohn und einer Zulage zusammensetzt, die wiederum tarifbeständig sein kann, aber nicht zu sein braucht. Mit der Revision ist auch davon auszugehen, daß ein als Leistungszulage vereinbarter Gehaltsbestandteil nicht schon aus diesem Grunde auf eine Tariflohnerhöhung nicht angerechnet werden kann. Trotzdem wird damit die vom Landesarbeitsgericht angenommene Vereinbarung einer tarifbeständigen Zulage rechtlich nicht ausgeschlossen. Vielmehr ist es ohne weiteres möglich, eine Zulage auch als Teil eines Gehaltes zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn zu vereinbaren. Die dementsprechende Annahme des Landesarbeitsgerichts verstößt deshalb weder gegen Erfahrungssätze, noch verstößt sie gegen Denkgesetze, weil sie in sich widersprüchlich wäre.

Wenn das Landesarbeitsgericht die Höhe der Zulage in ihrem tarifbeständigen Teil mit 40,-- DM annimmt, ist das aus Rechtsgründen also nicht fehlerhaft. Es ist rechtlich möglich, aus der Tatsache, daß dem Kläger ab 1964 zur VergGr. T 4 jeweils zum Tarifgehalt eine Zulage von 40,-- DM trotz verschiedener Tarifbewegungen immer in gleicher Höhe gezahlt wurde, zu schließen, dem Kläger stehe diese Zulage von 40,-- DM zum jeweiligen Tarifgehalt ab 1. April 1968 zu.

Angesichts dieser tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann es auch nicht mehr entscheidend sein, daß ab 1. April 1968 das Tarifgehalt in der Gruppe T 4 in seiner Berechnungsgrundlage verändert und vom Lebensalter auf die Betriebszugehörigkeit umgestellt worden ist. Vor allem kann daraus nicht der zwingende Schluß gezogen werden, Leistungszulagen müßten nunmehr in



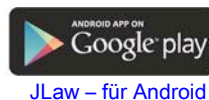
jedem Falle angerechnet werden, weil durch die Umstellung auf die Betriebszugehörigkeit die Leistung tariflich belohnt werden sollte. Schon die Tatsache, daß das Tarifgehalt des Klägers wegen des Überganges von der bisherigen Berechnungsgrundlage zunächst einmal von 917,-- DM aufgrund^{der} Umstrukturierung der Gehaltsgruppen vom dritten Tätigkeitsjahr an nur noch 876,-- DM betrug, zeigt, daß damit keineswegs der Kläger durch den Tarifvertrag eine leistungsbezogene, zusätzliche Entlohnung erhielt. Darüber hinaus kann ohnehin aus der Bezahlung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht auf eine tarifliche Belohnung der Leistung geschlossen werden; allenfalls ergibt sich daraus lediglich eine Bezahlung für die im Betrieb gesammelte Erfahrung, die nicht unbedingt leistungsabhängig ist.

Dem Landesarbeitsgericht könnte dann nicht gefolgt werden, wenn es aus der Tatsache, daß dem Kläger in sieben Jahren viermal eine Zulage zum jeweiligen Tarifgehalt in Höhe von 60,-- DM, 90,-- DM und zweimal 40,-- DM gezahlt worden ist, den zwingenden Schluß hätte ziehen wollen, der Kläger müsse nunmehr stets den niedrigsten Betrag von 40,-- DM als tarifbeständige Zulage erhalten. Einen solchen Schluß zieht aber das Landesarbeitsgericht auch nicht. Es will vielmehr aus der Tatsache, daß dem Kläger verschieden hohe Zulagen gezahlt wurden, nur schließen, daß die Zulagen zum jeweiligen Tarifgehalt zu zahlen sind. Dafür, daß die einzelvertragliche Zulage zum jeweiligen Tarifgehalt auf die Höhe von monatlich 40,-- DM fixiert worden ist, gibt das Landesarbeitsgericht allerdings keine nähere Begründung. Diese fehlende Begründung hätte von der Revision nach § 286 Abs. 1 Satz 2 ZPO mit einer Verfahrensrüge gerügt werden müssen. Das ist aber nicht geschehen, so daß die Feststellung, die tarifbeständige Zulage belaufe sich auf 40,-- DM monatlich, für das Revisionsgericht bindend ist.



Die einzelvertraglich vereinbarte tarifbeständige Zulage von 40,-- DM monatlich ist dem Kläger auch zusätzlich zu dem ab 1. April 1968 auf 954,-- DM erhöhten Tarifgehalt zu zahlen. Die in § 7 Ziff. 3 GRTV festgelegte sog. Anrechnungsklausel ist nämlich rechtsunwirksam. Das hat nicht nur das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, sondern wird auch von beiden Parteien in der Revisionsinstanz angenommen. Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 14. Februar 1968 (BAG 20, 308 [321] = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel) ausgeführt hat, können vereinbarte übertarifliche Lohnbestandteile nicht mit Hilfe tariflicher Effektivklauseln abgebaut werden, indem ein Tarifvertrag bestimmt, daß sie auf die tarifliche Lohnerhöhung anzurechnen sind. Denn soweit nach der arbeitsvertraglichen Abrede, wie sie hier festgestellt worden ist, ein übertariflicher Lohnbestandteil auch im Falle einer Tariflohnerhöhung weiter zu zahlen ist, bleibt eine solche günstigere Regelung bestehen. Ein Tarifvertrag kann sie nicht beseitigen, da er nur Mindestlöhne und keine Höchstlöhne festsetzen kann (§ 4 Abs. 3 TVG, auch schon BAG AP Nr. 5 zu § 4 TVG Effektivklausel vorletzter Absatz). In der Entscheidung vom 14. Februar 1968 ist auch bereits ausgeführt, daß entgegen der Auffassung der Revision eine solche unwirksame Tarifklausel nicht dahin ausgelegt werden kann, daß sie die bei jeder Tariflohnerhöhung in den Betrieben auftretenden Zweifel und Schwierigkeiten darüber beseitigen soll, ob und inwieweit übertarifliche Lohnbestandteile von der Tariflohnerhöhung "aufgesogen" werden. Denn es kommt stets wieder auf die Feststellung des Bestehens einzelvertraglicher übertariflicher Ansprüche an. Die Frage, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung eines übertariflichen Lohnbestandteiles auch neben dem erhöhten Tariflohn hat, ist allein aus den einzelvertraglichen Abmachungen zu beantworten.

Schließlich kann entgegen der Auffassung der Revision auch nicht davon ausgegangen werden, daß das Tarifgehalt des Klägers ab 1. April 1968 nur 876,-- DM betrage, weil



mit der Unwirksamkeit der sog. Anrechnungsklausel des § 7 Ziff. 3 GRTV auch die weiteren Bestimmungen dieses § 7 GRTV über die Bestandsklausel und die sog. Härteklausel unwirksam würden. Die Unwirksamkeit der Anrechnungsklausel in § 7 Ziff. 3 GRTV zieht nicht die Unwirksamkeit der Härteklausel und der Bestandsklausel nach sich. Es handelt sich um normative Bestimmungen des Tarifvertrages, bei denen die Frage einer eventuellen Nichtigkeit nicht nach dem für Rechtsgeschäfte geltenden Grundsatz des § 139 BGB zu beurteilen ist. Vielmehr sind sie wie Gesetzesvorschriften zu behandeln. Die Unwirksamkeit der Anrechnungsklausel berührt nicht die Wirksamkeit der anderen Vorschriften des § 7 GRTV. Es kann auch ohne eine Anrechnungsklausel eine Bestandsklausel und auch eine sog. Härteklausel vereinbart werden, nach der bisherige Tarifgehälter an künftigen allgemeinen Tariflohnerhöhungen ebenfalls teilnehmen. Entgegen der Auffassung der Revision kann im vorliegenden Fall mangels jeglichen Anhaltspunktes nicht davon ausgegangen werden, daß die Bestands- und Härteklauseln des § 7 GRTV nur mit Rücksicht auf die gleichfalls dort normierte, aber unwirksame Anrechnungsklausel und in unmittelbarer Verbindung mit ihr abgeschlossen worden wären. Deshalb ist auch für den vorliegenden Fall an der ständigen Rechtsprechung festzuhalten, nach der die Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung im Zweifel entgegen der Auslegungsregel des § 139 BGB nicht die Unwirksamkeit der übrigen tariflichen Vorschriften nach sich zieht (BAG 1, 258 272 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG und seither ständig).

Da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von einer dem Kläger individuell zugesagten einzelvertraglichen tarifbeständigen Zulage auszugehen ist, kommt es auf eine Erörterung der Frage, ob das sog. Ordnungsprinzip eingreifen könnte, hier nicht an. Die Revision war daher mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann
Bundesarbeitsrichter
Schulz-Rupp hat Urlaub
und ist an der Unterschrift
verhindert.

Dr. Feller

Dr. Neumann

Adams

Dr. Poelmann, 9.9.71

