

Aktenzeichen: 4 AZR 546/96

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. Februar 1998

- 4 AZR 546/96 -

I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 16. Februar 1995

- 23 Ca 115/94 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 12. März 1996

- 3 Sa 54/95 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung

Gesetz:

TVG §§ 4, 1; Gehaltstarifvertrag für das Kraftfahrzeuggewerbe in Hamburg (GTV) vom 2. Juli 1993 und GTV vom 3. März 1994, jeweils §§ 3, 2

Leitsatz:

§ 3 GTV, wonach die "das Tarifgehalt (§ 2)" bis zu 5 % übersteigenden einzelvertraglichen Gehaltsteile "wie Tarifgehalt behandelt" werden, setzt einen vertraglichen Anspruch auf ein Gehalt voraus, das das Tarifgehalt aus dem geltenden und nicht etwa das aus dem abgelösten Gehaltstarifvertrag überschreitet.

Hinweise des Senats:

Mangels Vorliegens der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 GTV im Streitfalle war vom Senat nicht zu entscheiden, ob diese Tarifnorm auf der Rechtsfolgeseite als begrenzte Effektivklausel auszulegen und als solche wirksam ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 546/96

-----  
3 Sa 54/95 Hamburg

Verkündet am  
18. Februar 1998

Bartel,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes!**

**U r t e i l**

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 1998 durch den Vorsitzenden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Richter Schliemann, die Richter Schneider und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Gotsche und die ehrenamtliche Richterin Pfeil für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 12. März 1996 - 3 Sa 54/95 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf übertariflichen Lohn zusteht.

Der Kläger steht seit dem 27. September 1974 als Kfz-Mechaniker in den Diensten der Beklagten, deren Geschäftsgegenstand der Verkauf und die Reparatur von Kraftfahrzeugen ist. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag der Parteien vom selben Tage zugrunde, in dem u.a. folgendes bestimmt ist:

...

Der Unterschied zwischen dem tariflichen und dem vereinbarten Arbeitsentgelt gilt als übertariflicher Zuschlag, der auf spätere Tarifierhöhungen angerechnet werden kann, soweit es sich nicht um eine schriftlich bestätigte Leistungszulage handelt.

...

Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge für die gewerbli-



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



chen Arbeitnehmer in den Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes in Hamburg, deren Geltung die Parteien überdies arbeitsvertraglich vereinbart haben.

Am 3. August 1984 machte die Beklagte folgenden - nachfolgend auszugsweise wiedergegebenen - Aushang in ihrem Betrieb bekannt:

### A u s h a n g

Betr.: Erhöhte tarifliche Absicherung für Lohnempfänger

Im Hinblick auf die mit dem Betriebsrat vereinbarte Umstellung des Lohnzahlungssystems für alle Handwerker hat die Unternehmensleitung entschieden, für alle gewerblichen Mitarbeiter sinngemäß die Regelung des § 3 aus dem gültigen Gehaltstarifvertrag anzuwenden.

Ist ein höherer als der tarifliche Stundenlohn vereinbart, so werden die einzelvertraglichen Lohnteile, die bis zu 5 % über dem Tarif liegen, wie Tariflohn behandelt.

Das schließt auch ein, daß für die Errechnung der betrieblichen Sonderzahlung der abgesicherte Stundenlohn zu Grunde gelegt wird. Dies wird in den meisten Fällen zu einer bis zu 5 Prozent über der bisherigen Zahlung liegenden Sonderzahlung führen.

...

Die in dem Aushang in Bezug genommene Vorschrift des § 3 des Gehaltstarifvertrages (GTV) ist von den Tarifvertragsparteien erstmals im Jahre 1977 vereinbart und ohne inhaltliche Änderung in die nachfolgenden Gehaltstarifverträge, insbesondere in diejenigen vom 2. Juli 1993 (Geltungsdauer vom 1. März 1993 bis zum 28. Februar 1994) und vom 3. März 1994 (Geltungsdauer vom 1. März



- 4 -

1994 bis zum 28. Februar 1995), übernommen worden. Sie hat folgenden Wortlaut:

### § 3

Ist einzelvertraglich ein höheres Gehalt als das Tarifgehalt (§ 2) vereinbart, so werden die einzelvertraglichen Gehaltsteile, die bis zu 5 % über dem Tarif liegen, wie Tarifgehalt behandelt.

Der in Lohngr. IV ("qualifizierte Gesellen oder Facharbeiter") eingruppierte Kläger ist in den Jahren 1984 bis 1992 überwiegend übertariflich entlohnt worden, ohne daß es sich bei dem übertariflichen Lohnbestandteil um eine schriftlich bestätigte Leistungszulage im Sinne des Arbeitsvertrages der Parteien vom 27. September 1974 gehandelt hat.

Ab dem 1. März 1992 erhielt der Kläger von der Beklagten den damaligen Tarifstundenlohn der Lohngr. IV in Höhe von 19,19 DM. Diesen erhöhte die Beklagte ab 1. Juli 1992 auf 20,00 DM. Durch den Lohntarifvertrag (LTV) vom 2. Juli 1993 wurde der Tarifstundenlohn der Lohngr. IV rückwirkend zum 1. März 1993 auf 20,00 DM erhöht. Nach diesem Stundensatz wurde der Kläger von der Beklagten weiter entlohnt. Nachdem durch den LTV vom 3. März 1994 der Stundenlohn der Lohngr. IV mit Wirkung vom 1. März 1994 auf 20,50 DM erhöht worden war, erhielt der Kläger ab Inkrafttreten der Tariflohnerhöhung diesen Betrag als Lohn. Auch in der Folgezeit wurde er nicht wieder übertariflich entlohnt.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger für die Zeit von März 1993 bis Februar 1994 weitere 0,84 DM, für die Zeit von März bis Juni 1994 klageerweiternd weitere 0,86 DM jeweils brutto pro



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



- 5 -

Stunde. Unter Einbeziehung des Urlaubsgeldes und der tariflichen Sonderzahlung beläuft sich seine Nachforderung rechnerisch un-  
streitig für den erstgenannten Zeitraum auf 1.805,70 DM, für den  
letztgenannten auf 578,01 DM - jeweils brutto -.

Der Kläger hat vorgetragen, die Beklagte sei aufgrund des  
Aushanges vom 3. August 1984 entsprechend § 3 GTV verpflichtet,  
seinen bis Ende Februar 1993 übertariflichen Stundenlohn von  
20,00 DM um den Prozentsatz zu erhöhen, um den der Tariflohn mit  
Wirkung vom 1. März 1993 erhöht worden sei. Dieser betrage 4,2 %,  
so daß sein seinerzeitiger Stundenlohn von 20,00 DM um 0,84 DM  
anzuheben sei. Entsprechend sei bei der Tariflohnerhöhung zum  
1. März 1994 zu verfahren. Sein bisheriger übertariflicher Lohn-  
anteil sei entsprechend § 3 GTV wie Tariflohn zu behandeln, da er  
nicht mehr als 5 % des damaligen Tariflohns ausgemacht habe. § 3  
GTV beinhalte eine sogenannte begrenzte Effektivklausel, die nach  
richtiger Ansicht wirksam sei.

Der Kläger hat beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger  
1.805,70 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich  
ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit  
sowie weitere 578,01 DM brutto nebst 4 % Zinsen  
auf den sich ergebenden Nettobetrag seit Rechts-  
hängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat  
entgegnet, § 3 GTV enthalte lediglich die Bestimmung der Bezugs-  
größe für die Sonderzahlung. Ein Anspruch auf Anhebung außerta-  
riflicher Gehaltsbestandteile folge aus dieser Vorschrift nicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Träfe die vom Kläger für richtig gehaltene Auslegung zu, so wäre § 3 GTV eine tarifrechtlich unwirksame Effektivgarantieklausel.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

I. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Zahlung übertariflichen Lohns für die Zeit von März 1993 bis Juni 1994 gegen die Beklagte zu. Der Anspruch folgt nicht aus der kraft der Gesamtzusage vom 3. August 1984 entsprechend anwendbaren Vorschrift des § 3 GTV. Nur diese kommt nach dem Vortrag des Klägers als Rechtsgrundlage in Betracht. Ob § 3 GTV auf der Rechtsfolgeseite als begrenzte Effektivklausel auszulegen und mit diesem Inhalt wirksam ist, wie der Kläger geltend macht, kann dahingestellt bleiben. Denn die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Norm liegen nicht vor.

1. Die Gesamtzusage der Beklagten vom 3. August 1984 ist Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien geworden. Sie besagt, "für alle gewerblichen Mitarbeiter sinngemäß die Regelung des § 3 aus dem gültigen Gehaltstarifvertrag anzuwenden". Damit werden die ge-



werblichen Arbeitnehmer hinsichtlich Voraussetzungen und Rechtsfolgen so gestellt, wie dies § 3 GTV für Angestellte bestimmt.

2. Im Sinne des § 3 GTV ist einzelvertraglich ein höheres Gehalt als das Tarifgehalt nur vereinbart, wenn das vereinbarte Gehalt das für denselben Zeitraum gültige Tarifgehalt (§ 2 GTV) übersteigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen. Seine Tarifauslegung hält der Revision stand.

2.1 Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut jedoch nicht eindeutig ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubersücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und



praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. z. B. Senatsurteil vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364 = AP Nr. 144 zu § 1 TVG Auslegung).

2.2 Nach Wortlaut und Zusammenhang der Tarifregelung muß für die nach § 3 GTV erforderliche Prüfung, ob einzelvertraglich ein höheres Gehalt als das Tarifgehalt vereinbart ist, das einzelvertraglich vereinbarte Gehalt mit dem "Tarifgehalt (§ 2)" verglichen werden. § 2 GTV enthält nicht etwa eine abstrakte Bestimmung des Begriffs "Tarifgehalt", sondern bestimmt für jede Gehaltsgruppe im Anschluß an die Eingruppierungsvoraussetzungen jeweils die Höhe des Gehaltes in Deutscher Mark. In gleicher Weise sind § 2 LTV vom 2. Juli 1993 und vom 3. März 1994 ausgestaltet. Maßgebende Bezugsgröße für die Feststellung, ob einzelvertraglich ein höheres Gehalt/höherer Lohn als das Tarifgehalt/der Tariflohn vereinbart ist, ist demzufolge das aus dem geltenden Gehaltstarifvertrag abzulesende Gehalt, nicht etwa das Tarifgehalt des vorherigen abgelösten Tarifvertrages, worauf der Kläger zu Unrecht abstellt. Im Geltungsbereich des § 3 GTV vom 2. Juli 1993 ist damit für die Feststellung, ob einzelvertraglich ein höheres Gehalt als das Tarifgehalt vereinbart ist, auf das ab 1. März 1993 geltende Tarifgehalt abzustellen. Wäre es der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen, Vergleichsgröße solle das Tarifgehalt des abgelösten Tarifvertrages sein, hätte die Klammerverweisung in § 3 GTV bei dem Tatbestandsmerkmal Tarifgehalt "§ 2 des Gehaltstarifvertrages vom 12. Mai 1992" oder "§ 2 des vorherigen Gehaltstarifvertrags" oder sinngleich lauten müssen.



Dieses Auslegungsergebnis läßt keinen Raum für Zweifel; weitere Auslegungskriterien sind vorliegend nicht mehr heranzuziehen.

2.3 In entsprechender Anwendung des § 3 GTV ist damit während der Geltungsdauer des LTV vom 2. Juli 1993, also für die Zeit von März 1993 bis Februar 1994, der einzelvertraglich von den Parteien vereinbarte Lohn mit dem in dieser Zeit gültigen Tariflohn der Lohngr. IV zu vergleichen. Der einzelvertraglich vereinbarte Lohn des Klägers von 20,00 DM stimmte mit dem ab 1. März 1993 gültigen Tariflohn der Lohngr. IV überein. Damit war zwischen den Parteien in der Zeit von März 1993 bis Februar 1994 kein höherer Lohn als der Tariflohn i.S.v. § 3 GTV analog vereinbart.

Auch ab 1. März 1994 hat der Kläger (lediglich) den Tariflohn der Lohngr. IV in der ab diesem Zeitpunkt gültigen Höhe von 20,50 DM nach dem LTV vom 3. März 1994 erhalten.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Schneider

Bott

Gotsche

Pfeil



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)