Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 794/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 21. Juni 2000
- 4 AZR 794/98 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg — Urteil vom 14. Mai 1998
- 4 (5) Ca 459/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf — Urteil vom 14. August 1998
- 10 (11) Sa 957/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Bestimmung des außertariflichen Angestellten

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen, Dillenburg, Niederschelden und Wissen vom 15. März 1989 idF vom 5. März 1997 (MTV Stahl) § 1 Ziff. 3, § 2 Ziff. 1.1

Leitsätze:

k e i n e

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu der Entscheidung des Senats vom selben Tage - 4 AZR 793/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 794/98
10 (11) Sa 957/98
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, den ehrenamtlichen Richter Görgens und die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. August 1998 - 10 (11) Sa 957/98 - aufgehoben, soweit es das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 14. Mai 1998 - 4 (5) Ca 459/98 - abgeändert hat:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 14. Mai 1998 - 4 (5) Ca 459/98 - wird vollen Umfangs zurückgewiesen.

2. Die Revision des Klägers wird zurückgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des „Vertragsgehalts“ des Klägers.

Der Kläger, Mitglied der IG Metall, ist seit dem 1. April 1960 bei der Beklagten beschäftigt, die dem Arbeitgeberverband Stahl e.V. angehört. Bis zum 31. März 1997 wurde der Kläger nach den Tarifverträgen für die Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen ua. vergütet, zuletzt nach der höchsten Tarifgruppe K/T 6 des Gehaltsrahmenabkommens in der Eisen- und Stahlindustrie vom 11. Dezember 1975 (Gehaltsrahmenabkommen).

Im Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen, Dillenburg, Niederschelden und Wissen vom 15. März 1989 idF vom 5. März 1997 (MTV Stahl) ist in § 1 Ziff. 3, der den persönlichen Geltungsbereich des MTV Stahl regelt, in Abs. 2 bestimmt:

> Durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag können Angestellte als außertarifliche Angestellte anerkannt werden, wenn ihre allgemeinen Vertragsbedingungen die des Manteltarifvertrages erfüllen, jedoch in einigen Punkten überschreiten, ihre Anforderungen über denen der Gehaltsgruppenmerkmale der höchsten Gehaltsgruppe liegen und ihr Vertragsgehalt 20 % über dem höchsten Tarifgehalt liegt. ...

Die „Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 3 Abs. 2“ lautet:

> Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß bei dem Vergleich der allgemeinen Vertragsbedingungen mit den Regelungen des Manteltarifvertrages vergleichbare Bedingungen einander gegenüberzustellen sind. Arbeitsbedingungen außertariflicher Angestellter, für die es im Manteltarifvertrag keine

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

> entsprechenden Regelungen gibt, sind zusätzlich zu berücksichtigen.

Durch den Arbeitsvertrag vom 20. März 1997 wurde der Kläger von der Beklagten ab 1. April 1997 als Sachbearbeiter in ein „außertarifliches Arbeitsverhältnis" übernommen. In diesem Vertrag ist ua. bestimmt:

> ...
>
> Tarifvertragliche Bestimmungen wirken auf Ihr Arbeitsverhältnis nicht ein.
>
> Für ihre Tätigkeit erhalten Sie ein Bruttogehalt von DM 7.200,--
> ...
>
> Ihre Arbeitszeit orientiert sich an der jeweiligen betriebsüblichen Soll-Arbeitszeit für AT-Mitarbeiter. Bei der Festsetzung Ihres Gehaltes haben wir berücksichtigt, daß die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Ihnen übertragenen Aufgaben auch einen darüber hinausgehenden Einsatz in den Grenzen der Arbeitszeitordnung erfordert. Bei angeordneter, nicht gelegentlich zu leistender Mehrarbeit erfolgt eine Abgeltung im Rahmen der Richtlinie zur Bezahlung von Mehrarbeit im AT-Bereich.
>
> Neben Ihrem Bruttogehalt erhalten Sie jährlich eine von der Geschäftslage und Ihrer persönlichen Leistung abhängige variable Jahresabschlußvergütung, die nach der Dauer Ihrer Tätigkeit im Bezugszeitraum bemessen wird. Diese Tantieme (Jahresabschlußvergütung) wird nur in begründeten Ausnahmefällen 120 % eines Monatsgehaltes unterschreiten. ...
>
> Ihr Bruttogehalt wird jährlich unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung und der wirtschaftlichen Verhältnisse der Eisen- und Stahlindustrie im Hinblick auf eine Erhöhung überprüft. Maßgebend für die Festsetzung bleibt jedoch die individuelle Leistung.

Nach dem sehr umfangreichen Arbeitsvertrag erhält der Kläger außer seinem Gehalt einen jederzeit widerruflichen Sparbeitrag, der monatlich um 31,33 DM höher als bei einem Tarifangestellten ist. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit hat er je nach Betriebszugehörigkeit nach Ablauf der gesetzlichen Sechs-Wochen-Frist vertraglich befristet Anspruch auf die Differenz zwischen seinem Nettogehalt und dem Krankengeld (hier konkret: in Höhe von 240,42 DM im Monat). Im Todesfall haben die Angehörigen des Klägers Anspruch auf drei volle Monate Weiterzahlung des Gehalts sowie auf den Anteil der Jahresabschlußvergütung, der seiner Beschäftigungsdauer entspricht. Die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Quartalsende und

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

verlängert sich nach Erreichen des 50. Lebensjahres und zehn anerkannten Dienstjahren auf 12 Monate zum Quartalsende.

Die Arbeitsbedingungen von Tarif- und AT-Angestellten unterscheiden sich bei der Beklagten überdies noch wie folgt: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Tarifangestellten beträgt 35 Stunden. Die Arbeitszeit der AT-Angestellten der Beklagten ist in der Betriebsvereinbarung vom 21. September 1995 geregelt. Danach beträgt die Wochenstundenzahl unter Berücksichtigung eines Freizeitausgleichs 39 Wochenstunden. Ein AT-Angestellter erhält bei der Beklagten eine um mindestens 10 % höhere Jahresabschlußvergütung und ab einer bestimmten Verdiensthöhe, die der Kläger noch nicht erreicht hat, eine höhere zusätzliche Altersversorgung als ein Tarifangestellter. Demgegenüber erhält letzterer eine tarifliche Leistungszulage von durchschnittlich 4 % des Tarifgehalts.

Die Anforderungen der Tätigkeit des Klägers liegen über denen der Gehaltsgruppenmerkmale der höchsten Gehaltsgruppe des Gehaltsrahmenabkommens der Eisen- und Stahlindustrie.

Der Kläger, der von der Beklagten an Gehalt ab 1. April 1997 7.200,00 DM und ab dem 1. Oktober 1997 7.475,00 DM brutto monatlich erhielt, ist der Ansicht, er habe aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem MTV Stahl Anspruch auf Zahlung eines Entgeltes, welches um 20 % über dem der Tarifangestellten liege. Dieser tariflich gebotene Gehaltsabstand sei in der Zeit vom 1. April 1997 bis zum 30. April 1998 nicht eingehalten. Denn zum einen müsse bei der Vergleichsberechnung berücksichtigt werden, daß die AT-Angestellten für ihr Entgelt eine höhere Wochenstundenzahl leisten müßten; daher sei der tarifliche Betrag der höchsten Gehaltsgruppe für die Vergleichsberechnung um 39/35tel zu erhöhen. Zum anderen müsse die durchschnittliche Leistungszulage des Tarifangestellten von 4 % bei der Vergleichsberechnung berücksichtigt werden. Dies führe für den vorgenannten Zeitraum zu einem Nachzahlungsanspruch von 8.860,20 DM brutto.

Dem liegt folgende Berechnung zugrunde: 5.751,00 DM Tarifgehalt K/T6 in der Zeit 1. April 1997 bis 30. September 1997 plus 4 % Leistungszuschlag von 230,94 DM sowie Differenz für vier Wochenstunden in Höhe von 683,54 DM ergibt 6.665,48 DM. Dies führt erhöht um 20 % zu einer mindestens zu zahlenden AT-Vergütung von 7.998,58 DM. Nach Abzug tatsächlich erhaltener AT-Vergütung von 7.200,00 DM im Monat verbleibt eine Differenz von (gerundet) jeweils 798,00 DM für

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Monate April bis September 1997, insgesamt für diesen Zeitraum somit von 4.788,00 DM brutto.

Infolge der Anhebung der AT-Vergütung auf 7.475,00 DM ab 1. Oktober 1997 verringert sich die Differenz auf 523,00 DM monatlich; sie beträgt für die fünf Monate bis einschließlich Februar 1998 somit 2.615,00 DM.

Das Tarifgehalt der Gruppe K/T6 ab 1. März 1998 in Höhe von 5.901,00 DM plus 4 % Leistungszuschlag von 236,04 DM sowie Differenz für vier Wochenstunden von 699,30 DM ergibt 6.836,34 DM. Dies führt erhöht um 20 % zu einer mindestens zu zahlenden AT-Vergütung von 8.203,61 DM. Nach Abzug der erhaltenen Vergütung von 7.475,00 DM verbleibt eine Differenz für die Monate März und April 1998 von je 728,60 DM, für beide Monate somit von 1.457,20 DM.

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.860,20 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, es liege schon keine Anspruchsgrundlage für die vom Kläger geforderte Zahlung vor. Unabhängig davon sei der Mindestgehaltsabstand im streitigen Anspruchszeitraum eingehalten worden. Die der Differenzberechnung des Klägers zugrunde liegende Gehaltsumrechnung in ein „Stundengehalt“ des Tarif- und des AT-Angestellten sei fehlerhaft. Sie beinhalte einen tarifrechtlich unzulässigen Diagonalvergleich, da die Arbeitszeit allein bei dem Vergleich der allgemeinen Vertragsbedingungen mit den Regelungen des MTV Stahl berücksichtigt werden dürfe. Bezogen auf das Tarifgehalt der höchsten Gehaltsgruppe des Gehaltsrahmenabkommens sei der Vergütungsabstand im Falle des Klägers eingehalten.

Die Leistungszulage könne in den Gehaltsvergleich nicht miteinbezogen werden. Sie sei individuell leistungsabhängig und stelle eine neben dem Tarifgehalt gewährte Leistung dar, die nicht unter den Begriff „Tarifgehalt“ subsumiert werden könne.

Bei der Vergleichsbetrachtung der allgemeinen Vertragsbedingungen müßten zudem auf Seiten des AT-Angestellten noch die 10 % höhere Jahresabschlußvergütung, der erhöhte Arbeitgebersparbeitrag, die längere Kündigungsfrist, die erhöhten Leistungen an den AT-Angestellten im Krankheitsfall und an seine Angehörigen im Falle seines Todes Berücksichtigung finden.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers unter deren Zurückweisung im übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, die Beklagte - in der Fassung des Berichtigungsbeschlusses wegen eines Rechenfehlers - zur Zahlung von 570,42 DM brutto nebst Zinsen verurteilt und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter mit der Maßgabe, daß er Zinsen aus dem Nettobetrag verlangt. Die Beklagte erstrebt mit ihrer Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten ist begründet; sie führt zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Die Revision des Klägers ist dagegen unbegründet.

1. Der Kläger hat im streitigen Anspruchszeitraum keinen vertraglichen Anspruch auf ein höheres als das erhaltene Gehalt.

a) Es kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, daß die Beklagte nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 20. März 1997 verpflichtet ist, dem Kläger den ihm in diesem Vertrag eingeräumten AT-Status zu erhalten, also mit Rücksicht auf das sog. Mindestabstandsgebot des § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl sein Gehalt bei allen Erhöhungen des höchsten Tarifgehalts jeweils auf - mindestens - 120 % desselben anzuheben *(vgl. BAG 11. Februar 1998 - 5 AZR 126/97 - nv.)*.

b) Denn das dem Kläger von der Beklagten im streitigen Anspruchszeitraum gewährte Vertragsgehalt lag mehr als 20 % über dem höchsten Tarifgehalt.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die Prüfung, ob das Mindestabstandsgebot des § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl eingehalten sei, müsse das Gehalt des Klägers als AT-Angestellter bei seiner Arbeitszeit von 39 Stunden in der Woche zum höchsten Tarifgehalt, das für eine 35-Stunden-Woche gezahlt werde, in Bezug gesetzt werden. Um den tariflichen Mindestabstand ermitteln zu können, müsse mithin das Tarifgehalt auf 39/35 angehoben werden.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bb) Diese Tarifauslegung ist rechtsfehlerhaft, wie die Beklagte zutreffend geltend macht. Für den tariflich geforderten Mindestabstand zwischen dem Vertragsgehalt des AT-Angestellten und dem höchsten Tarifgehalt kommt es auf die Dauer der jeweiligen Regelarbeitszeit nicht an.

(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. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt *(zB Senat BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364)*.

(2) Nach Wortlaut und Gesamtzusammenhang sieht das sog. Mindestabstandsgebot des § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl für das Gehalt bei unterschiedlicher Regelarbeitszeit des AT- und des Tarifangestellten die Umrechnung einer der beiden Vergleichsgrößen auf die der anderen zugrunde liegende Arbeitszeit nicht vor.

Nach § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl sind Vergleichsgrößen für das Mindestabstandsgebot beim Gehalt einerseits das „Vertragsgehalt“ des AT-Angestellten, andererseits das „höchste Tarifgehalt“. Letzteres ist auf die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit, hier 35 Stunden in der Woche, bezogen (§ 2 Ziff. 1.1 MTV Stahl). Anders verhält es sich bei dem dem „höchsten Tarifgehalt“ als Vergleichsgröße gegenübergestellten „Vertragsgehalt“ des AT-Angestellten. Da der AT-Angestellte - bei Erfüllung der in § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl aufgeführten Voraussetzungen - nicht in den persönlichen Geltungsbereich des MTV Stahl fällt, richtet sich seine regelmäßige Arbeitszeit nicht kraft Tarifrechts nach § 2 Ziff. 1.1 MTV Stahl. Eine vertragsergänzende Heranziehung dieser tariflichen Arbeitszeitregelung widerspräche dem Sinn und Zweck

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

eines AT-Vertrages, besteht dieser nach dem Willen der Vertragsparteien doch gerade darin, das Arbeitsverhältnis auf eine vom Tarifvertrag losgelöste Grundlage zu stellen *(Franke Der außertarifliche Angestellte 1991 S 76)*. Die tarifliche Arbeitszeit gilt für den AT-Angestellten daher nur, wenn dies zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart ist *(vgl. Senat 9. Dezember 1987 - 4 AZR 584/87 - BAGE 57, 130)*.

Dies ist regelmäßig nicht der Fall. In den Arbeitsverträgen von AT-Angestellten wird vielfach auf die Festlegung einer Arbeitszeit verzichtet oder bestimmt, daß sich diese nach den betrieblichen Erfordernissen richte. Besonders die letzte Formulierung macht deutlich, daß die Arbeitszeit des AT-Angestellten aufgabenorientiert ist *(zB Kasseler Handbuch/Senne 2. Aufl. 4.1 Rn. 61)*. Dem entspricht zB der Formulierungsvorschlag für die Arbeitszeitregelung in AT-Verträgen in den vom Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände herausgegebenen „Empfehlungen für die Anstellungsverträge mit außertariflichen Angestellten". Dieser lautet: „Die Arbeitszeit und ihre Einteilung richten sich nach den allgemeinen betrieblichen Regelungen und nach den Erfordernissen des Betriebes" *(zitiert nach Franke aaO S 77)*. Mit den Erfordernissen des Betriebes ist die Verpflichtung des AT-Angestellten zur Erfüllung der vereinbarten Aufgaben gemeint.

Diese Umstände werden auch auf Arbeitnehmerseite gesehen. Im Handbuch „Außertarifliche Angestellte", herausgegeben von Thomas Blanke mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung, heißt es in dem Beitrag von Buchholz/Lenßen/Linnemann (Rn. 22): „... Der Arbeits-(zeit)-einsatz von AT-Angestellten" liegt „weit über den Normen sämtlicher Tarifverträge. Von der 35-Stunden-Woche redet hier niemand, auf Hauptabteilungsleiterebene arbeitet die Hälfte nach eigenen Angaben sogar mehr als 50 Stunden in der Woche".

Die Annahme, diese Unterschiede in der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit von Tarif- und AT-Angestellten seien den Tarifvertragsparteien nicht bekannt oder von ihnen im Regelungszusammenhang des Mindestabstandsgebots übersehen worden, verbietet sich als wirklichkeitsfremd. Dann aber kommt es für den geforderten Mindestabstand zwischen dem Vertragsgehalt des AT-Angestellten und dem höchsten Tarifgehalt nach § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl nicht auf die Dauer der jeweiligen Regelarbeitszeit an. Denn die Tarifvertragsparteien haben darauf nicht abgestellt, also insbesondere nicht bestimmt, daß das höchste Tarifgehalt in dem Verhältnis zu erhöhen ist, in dem die Regelarbeitszeit des außertariflichen Angestellten die tarifliche Regelarbeitszeit übersteigt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

cc) Die Beklagte hat das Mindestabstandsgebot für das Gehalt des § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl in diesem Sinne beachtet. Das dem Kläger gewährte Vertragsgehalt lag im gesamten Anspruchszeitraum 20 % über dem höchsten Tarifgehalt, und zwar auch dann, wenn man zu seinen Gunsten unterstellt, zum höchsten Tarifgehalt im Tarifsinne rechne auch die durchschnittlich 4 %ige tarifliche Leistungszulage des Tarifangestellten. Diese Auslegungsfrage bedarf daher hier keiner Erörterung.

2. Der Anspruch des Klägers auf höheres Gehalt folgt auch nicht aus § 1 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Stahl. Es kann dahinstehen, ob aus dieser Norm ein Anspruch auf ein dem Mindestabstandsgebot entsprechendes Gehalt abgeleitet werden kann. Dieser tarifliche Anspruch wäre, bestünde er, von der Beklagten hier erfüllt worden.

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

Schliemann Friedrich Bott

Görgens Kralle-Engeln

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS