Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 674/96

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 17. Juni 1997 - 1 AZR 674/96 -
I. Arbeitsgericht Stuttgart	Urteil vom 14. Dezember 1995 - 10 Ca 1102/95 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 03. September 1996 - 8 Sa 24/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Monatspauschale und Streikbeteiligung

Gesetz:

GG Art. 9 Abs. 3 Arbeitskampf; Lohntarifvertrag für die Sägeindustrie in Baden-Württemberg vom 9. März 1995 § 4, Maßregelungsklausel

Leitsätze:

1. Streikzeiten mindern den Anspruch auf die Monatspauschale nach § 4 des Lohntarifvertrags für die Sägeindustrie in Baden-Württemberg vom 9. März 1995.

2. Verbietet ein Tarifvertrag allgemein die Maßregelung oder Schlechterstellung von Arbeitnehmern wegen deren Teilnahme am Arbeitskampf, so wird hierdurch regelmäßig kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für Streikzeiten begründet.

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

1 AZR 674/96
---
8 Sa 24/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 1997

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Bayer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. September 1996 - 8 Sa 24/96 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Streikteilnahme des Klägers zur Kürzung einer für den betreffenden Monat zu zahlenden tariflichen Pauschale geführt hat.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Sägeindustrie, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Sägeindustrie in Baden-Württemberg Anwendung. Vom 6. bis zum 10. März 1995 wurde der Betrieb der Beklagten bestreikt. Der Kläger beteiligte sich an dem Streik.

Rückwirkend zum 1. März 1995 wurde ein neuer Lohntarifvertrag (LTV) abgeschlossen, in dem u.a. bestimmt ist:

"§ 4 Lohnregelung

1. Der tarifliche Ecklohn der Lohngruppe IV (100 %) erhöht sich ab 1. Juli 1995 von 18,72 DM um 0,67 DM auf 19,39 DM.
Ab 1. März 1996 erhöht sich der tarifliche Ecklohn von 19,39 DM um 0,66 DM auf 20,05 DM.
Ab 1. Oktober 1996 erhöht sich zum Zwecke des Lohnausgleichs entsprechend der Verkürzung der Wochenarbeitszeit aus dem MTS vom 9. März 1995 auf 36 Stunden, der tarifliche Ecklohn von 20,05 DM um 0,56 DM auf 20,61 DM.

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

2. Für die Monate März, April, Mai und Juni 1995 wird eine Pauschale von 150,00 DM je Monat gezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistung zeitanteilig entsprechend.

..."

Die Tarifeinigung wurde unter dem 9. März 1995 in einer von den Tarifvertragsparteien unterzeichneten "Ergebnisniederschrift" festgehalten, in der es u.a. heißt:

"1. Entgelt

Für März, April, Mai und Juni 1995 erhalten die Beschäftigten pro Monat zum Tarifentgelt eine Pauschalzahlung von 150,00 DM brutto. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistung zeitanteilig entsprechend.

Zum 1.7.1995 werden die tariflichen Löhne und Gehälter um 3,6 % angehoben.

Zum 1.3.1996 werden die tariflichen Löhne und Gehälter um 3,4 % angehoben.

Laufzeit Lohn/Gehaltstarifvertrag bis zum 28.2.1997.

...

7. Maßregelungsklausel

Es gilt eine Maßregelungsklausel gemäß Anlage 1."

Die erwähnte Maßregelungsklausel lautet auszugsweise:

"1. Jede Maßregelung von Arbeitnehmer/innen aus Anlaß der Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen für den Abschluß der Tarifverträge/des Tarifvertrages vom 9.3.1995 unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist. Die Arbeitnehmer/innen werden unmittelbar nach Beendigung des Arbeitskampfes zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt.

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

2. Eine Schlechterstellung von den an den Arbeitskampfmaßnahmen beteiligten Arbeitnehmer/innen darf nicht erfolgen. Soweit Ansprüche und/oder Anwartschaften von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Betriebszugehörigkeit abhängen, gelten das Arbeitsverhältnis oder die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Soweit Ansprüche von der Berechnung des Durchschnittsverdienstes abhängen, darf die Beteiligung an den Arbeitskampfmaßnahmen nicht zu einer Minderung des Durchschnittsverdienstes führen.

3. Soweit Resturlaub aus dem Jahr 1994 wegen der Beteiligung an den Arbeitskampfmaßnahmen bis zum 31.3.1995 nicht mehr genommen werden konnte oder kann, kann dieser Resturlaub über den 31.3.1995 hinaus bis zum 31. Mai 1995 übertragen werden.

..."

Die Beklagte zahlte dem Kläger für die Streiktage keinen Lohn und kürzte die Pauschale für März 1995, soweit für die Revision noch von Interesse, entsprechend dem Umfang der durch den Streik ausgefallenen Arbeitszeit um 32,61 DM brutto.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dieser Betrag stehe ihm noch zu. Die Monatszahlung sei als Pauschale vom Umfang der erbrachten Arbeitsleistung unabhängig. Außerdem liege in der Kürzung eine Schlechterstellung der Streikenden gegenüber den anderen Arbeitnehmern, die von der tariflichen Maßregelungsklausel verboten sei. Den Tarifvertragsparteien könne nicht unterstellt werden, sie hätten gerade diejenigen Arbeitnehmer, die gestreikt hätten, hinsichtlich der erstreikten Monatszahlung benachteiligen wollen.

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

Der Kläger hat zuletzt noch beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 32,61 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Meinung hat sie die Monatszahlung zu Recht entsprechend der Streikdauer gekürzt. Aufgrund der Pauschalierung sei die Höhe des Anspruchs zwar von der Höhe des Zeitlohns im Einzelfall, insbesondere von der Eingruppierung der Arbeitnehmer unabhängig. Die Pauschale sei aber auf Zeiten beschränkt, für die überhaupt ein Lohnanspruch des betroffenen Arbeitnehmers bestehe. Dies folge aus dem Zweck der Regelung, die unteren Lohngruppen überproportional an der Tariferhöhung teilhaben zu lassen. Aus dem tariflichen Maßregelungsverbot ergebe sich nichts anderes, denn der Verlust des Lohnanspruchs für Streikzeiten stelle keine Maßregelung dar, sondern folge aus allgemeinen Grundsätzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß dem Kläger die tarifliche Monatspauschale für März 1995 nur in der Höhe zustand, die sich entsprechend der Verminderung der geschuldeten Arbeitszeit um die Tage der Streikteilnahme ergibt.

I. Zu Unrecht beruft sich der Kläger insoweit zunächst darauf, daß es wegen der in § 4 Nr. 2 Satz 1 LTV vorgenommenen Pauschalierung auf den tatsächlichen Umfang seiner Arbeitsleistung in dem betreffenden Monat nicht ankomme. Nach dieser Bestimmung stellt die Monatszahlung eine Tariferhöhung dar, die nur für Zeiten in Betracht kommt, für die ein Lohnanspruch besteht. Dem Kläger steht aber für die Tage, an denen er gestreikt hat, kein Lohn zu.

1. Allerdings läßt der Wortlaut des § 4 Nr. 2 Satz 1 LTV verschiedene Auslegungen zu. Die Verwendung des Begriffs "Pauschale" bringt lediglich einen Rundungsvorgang zum Ausdruck, bei dem von Einzelheiten abstrahiert und sehr stark verallgemeinert wird (vgl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 6. Aufl., zu "pauschal", "pauschalisieren" und "Pauschalurteil"). Damit ist aber noch nichts darüber ausgesagt, auf welche der verschiedenen Voraussetzungen, von denen die Höhe des Anspruchs auf Zeitlohn abhängt, es hinsichtlich der Monatszahlung nicht ankommen soll.

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

Vorliegend besteht ein Pauschaleffekt schon darin, daß die Höhe der Monatszahlung nicht von der Lohngruppe abhängig ist. Weiter ist der Betrag unabhängig von den Zahlen der auf den betreffenden Monat entfallenden Arbeitsstunden der einzelnen Arbeitnehmer; diese können aber unterschiedlich sein, bedingt z.B. durch ein Schichtsystem oder durch die Leistung von Mehrarbeit.

Ist die Monatszahlung schon danach eine Pauschale, so kann allein aus der Verwendung dieses Begriffs in der Tarifnorm nicht darauf geschlossen werden, es sei hier noch ein weiterer Pauschaleffekt im Sinne des Klagevortrags gewollt. Danach wäre die Höhe des Anspruchs auch davon unabhängig, ob ein Arbeitnehmer für den betreffenden Monat überhaupt Anspruch auf Zeitlohn in voller Höhe hat.

2. Eine so weit gehende Pauschalierung enthält § 4 Nr. 2 Satz 1 LTV indessen nicht. Das ergibt sich aus dem Zusammenhang dieser Bestimmung mit den übrigen in § 4 LTV enthaltenen Regelungen.

So verbindet § 4 Nr. 2 Satz 2 LTV, nach dem Teilzeitbeschäftigte die Monatszahlung nur zeitanteilig erhalten, die Höhe des Zahlungsanspruchs mit dem Umfang der Arbeitszeit, die mit Stundenlohn zu vergüten ist.

In dieselbe Richtung weist die Überschrift des § 4 LTV ("Lohnregelung"), nach der die gesamte Vorschrift den Lohn, also das auf bestimmte Arbeitszeiten bezogene Arbeitsentgelt, 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

nicht auch Einmalzahlungen oder sonstige Geldleistungen zum Gegenstand hat, die vom Umfang der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit oft weitgehend losgelöst sind. So beziehen sich auch die Regelungen in § 4 Nr. 1 und 3 bis 6 LTV ausschließlich auf Zeitlöhne, Akkordlöhne und Zulagen hierzu.

Weiter macht die Systematik des § 4 LTV deutlich, daß die Monatszahlungen eine Form der Lohnerhöhung sein und damit auch an den jeweils bestehenden Lohnanspruch anknüpfen sollen. Die Pauschale ist im unmittelbaren Anschluß an die in § 4 Nr. 1 LTV enthaltene Bestimmung über die ab 1. Juli 1995 stattfindenden prozentualen Lohnerhöhungen geregelt. Bestätigt wird dieses Verständnis durch Nr. 1 der Ergebnisniederschrift, in der die Monatszahlungen und die anschließende sowie die spätere prozentuale Entgelterhöhung entsprechend der zeitlichen Abfolge im Zusammenhang dargestellt sind.

3. Dieses Ergebnis entspricht auch dem erkennbaren Zweck der Tarifbestimmung über die Monatszahlungen. Derartige im Zusammenhang mit einer linearen Tariferhöhung als "soziale Komponente" getroffene Vereinbarungen zielen regelmäßig in erster Linie darauf, die unteren Lohngruppen überproportional an der Lohnsteigerung teilhaben zu lassen. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß dies hier anders wäre. Im Gegenteil hat die Beklagte unwidersprochen vorgetragen, daß die tarifschließende Gewerkschaft die Monatspauschale im Interesse der unteren Lohngruppen gefordert habe. Dieser Zweck verlangt indessen keine weitergehende Pauschalierung der vom Kläger behaupteten Art, die den Anspruch auf die

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

volle Monatszahlung auch davon unabhängig machen würde, ob dem Arbeitnehmer für den gesamten Monat Zeitlohn zusteht.

4. Hiergegen spricht auch nicht der vom Kläger betonte Umstand, daß die Tarifregelung gerade denjenigen Arbeitnehmern, die durch ihre Streikbeteiligung die Monatszahlungen durchgesetzt haben, nur eingeschränkt zugute kommt, während die nicht streikenden Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Monatszahlung für März 1995 haben. Dieser Effekt ist keine Besonderheit der hier streitigen Pauschalen, sondern typisch für jede erstreikte Tariferhöhung, die rückwirkend auch für einen Zeitraum vereinbart wird, in dem gestreikt wurde. Wären die Löhne rückwirkend zum 1. März 1995 linear - und nicht durch Monatspauschalen - erhöht worden, so wäre den Streikenden dieses von ihnen durchgesetzte Ergebnis für die Streiktage ebenfalls nicht zugute gekommen, während die Nichtstreikenden von der Lohnerhöhung profitiert hätten. Hat der Streikende nämlich, was der Kläger durchaus anerkennt, für die Streiktage keinen Lohnanspruch, dann kann er insoweit auch keinen erhöhten Lohn verlangen.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß der Kläger seinen Anspruch nicht auf das tarifliche Verbot der Maßregelung und Schlechterstellung von Streikteilnehmern stützen kann.

1. Der Kürzung der Monatszahlung für März 1995 steht Nr. 1 der Maßregelungsklausel nicht entgegen.

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

Unter einer Maßregelung im Sinne dieses Verbots ist, wie der Senat schon wiederholt zu ähnlich formulierten Tarifbestimmungen entschieden hat (vgl. zuletzt BAGE 73, 320, 331 f. = AP Nr. 127 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu IV 3 der Gründe), jede unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer zu verstehen, die auf die Teilnahme am Arbeitskampf abstellt, sofern diese Unterscheidung nicht schon durch die Rechtsordnung selbst vorgegeben ist. Dies folgt aus dem Zweck eines derartigen Verbots, das der Wiederherstellung des Arbeitsfriedens nach Beendigung des Arbeitskampfs dient. Es soll die Scheidung der Belegschaft in streikende und nicht streikende Arbeitnehmer nicht über das Ende des Arbeitskampfs hinaus andauern lassen.

Eine solche Maßregelung liegt hier nicht vor. Der Verlust des Lohnanspruchs für die Zeit der Streikbeteiligung ergibt sich daraus, daß der Arbeitskampf die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis zum Ruhen bringt. Die hierin liegende Benachteiligung der Streikteilnehmer gegenüber den nicht streikenden Arbeitnehmern steht dem Zweck der Maßregelungsklausel nicht entgegen, denn sie ist auf Leistungen für die Zeit des Arbeitskampfs bezogen. Die Monatspauschale ist, wie oben (I.) ausgeführt, als Lohnerhöhung Teil des für eine bestimmte Arbeitszeit geschuldeten Arbeitsentgelts.

2. Es liegt auch keine nach Nr. 2 Satz 1 der Maßregelungsklausel verbotene Schlechterstellung vor.

Allerdings ist diese Bestimmung dahin zu verstehen, daß sie nicht lediglich solche Benachteiligungen Streikender verbietet,

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 bereits unter das Maßregelungsverbot der Nr. 1 fallen. Nr. 2 Satz 2 schützt die Streikenden nämlich in bestimmten Fällen auch insoweit vor Schlechterstellung, als sich diese aus dem Vollzug einer vorgegebenen Ordnung ergibt, welche Ansprüche oder Anwartschaften von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig macht. Da der Arbeitskampf den Bestand des Arbeitsverhältnisses regelmäßig unberührt läßt, ist diese Regelung so auszulegen, daß auch das streikbedingte Ruhen der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis unschädlich sein soll; es kann nicht angenommen werden, die Tarifvertragsparteien hätten nur auf die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses abstellen und damit insoweit eine praktisch bedeutungslose Bestimmung treffen wollen (Senatsurteil vom 4. August 1987 - 1 AZR 488/86 - AP Nr. 89 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 2 c der Gründe).

Hieraus kann aber nicht gefolgert werden, das Verbot der Schlechterstellung gelte für alle Nachteile, welche sich für die Streikteilnehmer im Vergleich zu den Nichtstreikenden bereits aus allgemeinen Grundsätzen des Arbeitskampfrechts ergeben, also insbesondere auch hinsichtlich des Verlusts des Lohnanspruchs für die Zeit der Streikbeteiligung. Hätte Nr. 2 Satz 1 der Maßregelungsklausel einen derart umfassenden Inhalt, so wären die in den folgenden Sätzen enthaltenen Einzelregelungen sinnlos. Im übrigen wäre eine Regelung, welche den Streikenden generell einen Lohnanspruch für die Zeit des Arbeitskampfs gewähren würde, so ungewöhnlich, daß ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien deutlich hätte zum Ausdruck gebracht werden müssen. Hieran fehlt es aber. So geht auch der Kläger davon aus, daß er für die Zeit seiner Streikbeteiligung keinen Stundenlohn verlangen kann. Auf

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

den Streit der Parteien darüber, ob eine Maßregelungsklausel dieses weiten Inhalts in einem Verbandstarifvertrag überhaupt zulässig wäre, kommt es danach nicht an.

Das Schlechterstellungsverbot in Nr. 2 Satz 1 mag allerdings insoweit zur Begründung von Lohnansprüchen für Streikzeiten geeignet sein, als es möglicherweise auch den Fall erfaßt, daß der Arbeitgeber Nichtstreikenden den Lohn für streikbedingten Arbeitsausfall nachzahlt, Streikteilnehmern dagegen nicht (vgl. Löwisch/Krauß, AR-Blattei SD 170.3.1 Rz 87). Ein solcher Fall liegt hier jedoch nicht vor.

Dieterich Rost Wißmann

Gnade Bayer

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