

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: TVG § 4 Abs1 (Zeitakkord); Lohntarifvertrag für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens.

Leitsätze:

1. Der Grundsatz, daß die Tarifbeständigkeit einer außertariflichen Zulage sich nach dem Einzelarbeitsvertrag richtet, (Urteil des erkennenden Senats vom 6. März 1958 - 2 AZR 457/55 - BAG 5, 221), gilt auch für die Akkordarbeit.
2. Ist beim Zeitakkord der Zeitfaktor richtig, der Geldfaktor jedoch höher als der Akkordrichtsatz bemessen, so kann darin eine einzelvertragliche Vereinbarung liegen, daß den Zeitakkordarbeitern eine Zulage gewährt wird und daß diese Zulage gegenüber einer späteren Tarifierhöhung beständig ist.
3. Der den Akkordrichtsatz übersteigende Teil des Effektivverdienstes des Akkordarbeiters ist dann kein übertariflicher, sondern der tarifliche Lohn, wenn dieser Mehrverdienst auf einer überdurchschnittlichen Leistungsfähigkeit des Akkordarbeiters beruht.
4. Die Tarifbestimmung in dem Lohntarifvertrag für die Eisen-Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens „Außertarifliche Zulagen werden in ihrer Höhe durch den Abschluß dieses Abkommens nicht berührt“, ist eine sogenannte „neutrale Klausel“ (BAG 5, 226).

Aktenzeichen: 2 AZR 172/57

Urteil des BAG v. 24. Juli 1958

LAG Hamm (Westf.)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 172/57
3 Sa 278/56 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. Juli 1958
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 1958 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Wagner und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Hamm (Westf.), 3. Kammer, vom 31. Januar 1957 - 3 Sa 278/56 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand

Die Beklagte hat in [REDACTED]/Westfalen einen Betrieb der Metallindustrie. In ihm arbeiteten

der Kläger zu 1) als Schweisser und sonstwie seit
4 1/2 Jahren,

der Kläger zu 2) an verschiedenen Pressen und Stanzen
seit 11 Jahren,

der Kläger zu 3) überwiegend als „Warmarbeiter“ seit
etwa 11 Jahren.

In früherer Zeit arbeiteten die Arbeiter, so auch die Kläger, im Geld- (Stück)Akkord. Wie die Parteien die Sätze dieses Stückakkordes ausgehandelt haben, stellt das Landesarbeitsgericht nicht fest.

Im Jahre 1951 ging die Beklagte zum Zeitakkord über. Wie, insbesondere ob auf Grund einer arbeitswissenschaftlichen Methode, sie die vorgegebenen Zeiten errechnet hat, stellt das Landesarbeitsgericht nicht fest. Es beschränkt sich auf die Feststellung, daß „die alten Stückakkordpreise im wesentlichen erhalten blieben“ und danach der Geldfaktor ermittelt wurde.

Als Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind die Prozeßparteien an die folgenden Tarifverträge gebunden:

1. den Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 12. Januar 1952 (kurz: RTV);
2. das Lohnabkommen für die gleichen Arbeiter vom 1. September 1954 (kurz: LTV 54),
3. das Lohnabkommen für die gleichen Arbeiter vom 11. November 1955 (kurz: LTV 55); es erhöht ab 1. November 1955 die Löhne der Zeitlohnarbeiter um 14 Dpf., die der Akkordarbeiter um 11 Dpf. und bestimmt in § 1:
 - „2. Außertarifliche Zulagen werden in ihrer Höhe durch den Abschluß dieses Abkommens nicht berührt.
 3. Das Abkommen darf nicht zum Anlaß genommen werden, Tätigkeiten oder Arbeitnehmer in eine niedrigere Lohngruppe als bisher einzustufen.
 4. Das Abkommen darf nicht zum Anlaß genommen werden, vorgegebene Akkordzeiten, Stück- und Mengenakkorde sowie Quantitäts- und Qualitätsprämien zu verringern.“

Ausdrücklich hat die Beklagte die Kläger in bestimmte Lohngruppen nicht eingestuft; sie hat gezahlt:

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dem Kläger zu 1)

vor dem 1. November 1955	einen Geldfaktor (in der Form des Akkordminutenlohnes)		
	von	2,78 Deutschen Pfennigen,	
seit dem 1. November 1955	einen Geldfaktor		
	von	2,94	" "

dem Kläger zu 2)

vor dem 1. November 1955	einen Geldfaktor		
	von	2,76	" "
seit dem 1. November 1955	einen Geldfaktor		
	von	2,92	" "

dem Kläger zu 3)

vor dem 1. November 1955	einen Geldfaktor		
	von	2,76	" "
	und	2,88	" "
seit dem 1. November 1955	einen Geldfaktor		
	von	2,92	" "
	und	3,04	" "

Die Kläger machen folgendes geltend:

1) Die Beklagte habe durch ihre Bezahlung zu erkennen gegeben, daß sie sie in die Lohngruppe 4 der Lohn tariffverträge einreihe; denn der Geldfaktor stimme mit dem 60. Teil des Akkordrichtsatzes der Gruppe 4 überein.

2) Der Unterschied zwischen dem Geldfaktor (in der Form des Akkordstundenlohnes) und dem Akkordrichtsatz sei in jedem Falle eine tarifbeständige Zulage, sie berücksichtige „vorhandene Erschwernisse und verschiedene Schwierigkeitsgrade der Arbeit“; sie werde daher von der Erhöhung des tariflichen Akkordrichtsatzes nicht aufgesaugt.

Sie verlangen daher auf Grund der tariflichen Erhöhung des Akkordrichtsatzes durch den LTV 55 eine entsprechende Erhöhung auch des - in der Form des Akkordminutenlohnes bezeichneten - Geldfaktors, und zwar:

der Kläger zu 1)	auf 2,99 Deutsche Pfennige
der Kläger zu 2)	auf 2,97 " "
der Kläger zu 3)	auf 2,97 " "
und	3,09 " "

und demnach eine - rechnerisch unstreitige - Nachzahlung für November 1955, und zwar:

der Kläger zu 1)	von 10,72 DM
der Kläger zu 2)	" 13,-- DM
der Kläger zu 3)	" 4,35 DM.



- 4 -

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Mit ihren Revisionen halten die Kläger ihre Klageansprüche aufrecht.

Entscheidungsgründe

Die Kläger verlangen für die Errechnung ihres effektiven Akkordverdienstes die Anwendung eines höheren als des ihnen von der Beklagten seit dem 1. November 1955 gewährten Geldfaktors und demnach die Zahlung eines weiteren Akkordlohnes. Die Entscheidung hängt daher davon ab, ob ihnen aus rechtlichen Gründen der von ihnen verlangte Geldfaktor - bei den vorgegebenen Zeiten - zusteht.

I.

Auf die tariflichen Bestimmungen können die Kläger ein Recht auf den von ihnen verlangten höheren Geldfaktor nicht unmittelbar stützen, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt.

1) In erster Linie stützt die Revision ihre Rechtsauffassung, den Klägern stehe der von ihnen gewünschte Geldfaktor zu, auf den „Automatismus“, d.h. auf den vermeintlichen Grundsatz, daß die Erhöhung des tariflichen Zeitlohnes von selbst den jeweils angewandten Geldfaktor - ohne Rücksicht auf dessen Höhe und ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der vorgegebenen Zeiten - entsprechend erhöhe.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht diese Rechtsansicht abgelehnt. Wie der erkennende Senat in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 24. Juli 1958 - 2 AZR 287/55 - ausgeführt hat, beinhalten weder das Wesen des Zeitakkords noch die hier zur Anwendung kommende tarifliche Regelung, daß die Erhöhung des tariflichen Zeitlohnes und damit des Akkordrichtsatzes in jedem Falle von selbst den Geldfaktor erhöhe. Auf die Entscheidungsgründe dieses Urteils wird verwiesen.

2) Nur wenn die hier angewandten Geld- und Zeitfaktoren in ihrem Zusammenwirken dem § 7 Abs.1 RTV nicht genügen würden, wären die Ansprüche der Kläger unter Umständen begründet. Wie die Kläger indes gar nicht bestreiten, setzen auch die von der Beklagten seit dem 1. November 1955 ange-



wandten Geld- und Zeitfaktoren den normalen Arbeiter in den Stand, den Akkordrichtsatz zu verdienen.

3) Sind die Zeiten, wie die Kläger hier nicht in Zweifel ziehen, objektiv richtig, so muß der Geldfaktor, falls er den Akkordzuschlag enthält, mindestens dem Akkordrichtsatz gleichen. Dies hat der erkennende Senat in dem zuvor bezeichneten Urteil vom 24. Juli 1958 ausgesprochen. Auch insoweit wird auf die Entscheidungsgründe dieses Urteils verwiesen.

Hiernach kommt es darauf an, ob die Beklagte mindestens den Akkordrichtsatz als den Geldfaktor angewandt hat; der Geldfaktor enthielt hier den Akkordzuschlag. Dies hat sie getan.

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehört der Kläger zu 1) in die Gruppe 3; sein Akkordrichtsatz (in der Form des Minutenlohnes) beträgt dann 2,766 Deutsche Pfennige. Die Beklagte hat ihm aber einen Geldfaktor von 2,94 Deutschen Pfennigen zugebilligt.

Die Kläger zu 2 und 3 gehören nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts in die Lohngruppe 2. Dann beträgt ihr Akkordrichtsatz (in der Form des Minutenlohnes) aber 2,6 Deutsche Pfennige. Die Beklagte hat ihnen aber einen Geldfaktor von 2,92 oder 2,88 gewährt.

b) Zu Unrecht greift die Revision diese vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Eingruppierung an.

Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe überhaupt eine Eingruppierung der Kläger unterlassen. Denn die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Eingruppierung beziehe sich auf Arbeiten im Zeitlohn, die die Kläger gar nicht geleistet hätten, jedenfalls nicht Gegenstand des Rechtsstreits seien, und nicht auf Arbeiten im Akkordlohn, die hier allein zur Entscheidung stünden.

Allerdings sagt das Landesarbeitsgericht: „Die Kläger gehören, wie sie nicht bestreiten, im Zeitlohn den Gruppen 2 und 3 an“. Damit hat sich das Landesarbeitsgericht aber offensichtlich nur im Ausdruck vergriffen. Es hat nicht feststellen wollen, daß die

Kläger nur, wenn sie im Zeitlohn gearbeitet hätten, in die bezeichneten Gruppen einzugruppieren gewesen wären, aber ihre Eingruppierung als Akkordarbeiter dahingestellt gelassen. Vielmehr hat es offenbar sagen wollen, daß die von den Klägern geleisteten Arbeiten – und gerade auch die im Zeitakkord geleisteten – ihrer Art nach in die bezeichneten Gruppen gehören, daß die Kläger aber, da sie im Akkord gearbeitet haben, nicht den Zeitlohn, sondern – bei normalen Leistungen – den entsprechenden Akkordrichtsatz tariflich zu erhalten hätten. Dies geht mit der genügenden Deutlichkeit aus den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hervor. Denn das Landesarbeitsgericht geht unmittelbar in dem dem zitierten Satz folgenden Satz dazu über, den Akkordrichtsatz, der auf diese Lohngruppen entfällt, festzuhalten.

4) Die Kläger berufen sich weiterhin auf das in § 1 Ziffer 2 bis 4 des LTV 55 enthaltene „Verbot der Akkordverschlechterung“. Das Landesarbeitsgericht legt diese Vorschrift dahin aus, daß sie dem Arbeitgeber untersage, die Lohnerhöhung durch den LTV 55 für eine der untersagten Verringerungen „zum Anlaß zu nehmen“, daß sie aber im übrigen den außertariflichen Raum unangetastet lasse.

Hiergegen wendet sich die Revision; sie sieht in der übertariflichen Entlohnung eine echte Leistungsklage und will deren Tarifbeständigkeit durch die bezeichneten Tarifbestimmungen gewährleistet wissen.

Der Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

a) Für die Auslegung des § 1 Ziffer 2 LTV 55 kann zugunsten der Kläger für die Revision davon ausgegangen werden, daß ihre übertarifliche Vergütung eine außertarifliche Zulage im Sinne dieser Bestimmung enthält. Dies führt aber nicht zu einem den Klägern günstigen Ergebnis. Dem Satz „Außertarifliche Zulagen werden in ihrer Höhe durch den Abschluß dieses Abkommens nicht berührt“ geben die Parteien widersprechende Auslegungen. Die Beklagte legt die Bestimmung dahin aus, der Tarifvertrag selbst lasse die Zulagen einfach überhaupt

unberührt, gestatte also ihre Änderung entsprechend ihrem bisherigen Wesen. Nach der Auslegung der Revision dagegen soll gerade der Arbeitgeber die beim Inkrafttreten des Tarifvertrags geltenden außertariflichen Zulagen unberührt lassen; die Vorschrift spreche also, so meint die Revision, den Arbeitgeber an und lege ihm eine Pflicht auf.

Indes kann nur die erstgenannte Auslegung zutreffen. Denn die zweitgenannte Auslegung würde die in ihrer Höhe von Betrieb zu Betrieb und unter Umständen sogar, wie hier, innerhalb eines Betriebes von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer wechselnden Zulagen tariflich festlegen (zementieren). Eine solche Regelung wäre sehr weitgehend; deshalb hätte der Tarifvertrag sie, hätte er sie gewollt, mit eindeutigen Worten zum Ausdruck gebracht; er hätte ausdrücklich die Zulagen „aufrechterhalten“ oder „weiter gewährleistet“.

Auch die in der Tarifbestimmung enthaltenen Worte „in ihrer Höhe“ erhärten nicht die Ansicht der Revision, daß der LTV 55 gerade den Arbeitgeber ansprechen und ihm aufgeben wolle, außertarifliche Zulagen – ohne Rücksicht auf ihr ursprüngliches Wesen – in ihrer bisherigen Höhe weiter zu zahlen. Die bezeichneten Worte mögen sich, wie die Revision ausführt, erstmalig in dem LTV 54 finden. Indes ergibt diese geschichtliche Entwicklung der Tarifbestimmung noch nicht, daß sie in Abweichung von dem Inhalt der früheren Anrechnungsbeschränkungen gerade ein besonderes Gebot an den Arbeitgeber enthalten sollte, außertarifliche Zulagen unberührt zu lassen, also in ihrer bisherigen Höhe weiter zu zahlen.

Gerade die farblose Redewendung „bleiben ... unberührt“ ergibt, daß es sich um eine „neutrale Klausel“ handelt. Der Tarifvertrag wollte eben nicht dem einzelnen Arbeitgeber eine besondere Auflage machen, sondern nur zum Ausdruck bringen, daß er zu den außertariflichen Zulagen überhaupt nichts sagen, sie also in ihrem bisherigen Wesen nicht antasten, also unberührt lassen wolle. So hat der erkennende Senat auch im



Urteil vom 6. März 1958 - 2 AZR 230/57 - (BAG 5, 226)
die bezeichnete Tarifbestimmung ausgelegt.

b) Um eine Einstufung der Kläger in eine niedrigere Lohngruppe (§ 1 Ziffer 3) handelt es sich nicht. Ebensowenig hat die Beklagte die vorgegebene Akkordzeit oder Quantitäts- oder Qualitätsprämien verringert; ein Stückakkord liegt nicht vor (§ 1 Ziffer 4).

c) Bei dieser Rechtslage braucht nicht erörtert zu werden, ob ein Anrechnungsverbot in dem von der Revision behaupteten Sinne überhaupt normativ wirken kann.

II.

Können hiernach die tariflichen Bestimmungen allein die Ansprüche der Kläger auf den verlangten weiteren Akkordlohn nicht stützen, so kann doch, wie das Landesarbeitsgericht richtig sieht, der besondere Inhalt des Einzelarbeitsvertrags im Zusammenhang mit der tariflichen Vergütung einen Klagegrund bilden.

Der besondere Inhalt des Einzelarbeitsvertrags des Zeitakkordarbeiters kann den Geldfaktor unabhängig von der tariflichen Regelung und unabhängig von der Richtigkeit des Zeitfaktors in ganz bestimmter Höhe festlegen. Das hat der erkennende Senat in dem Urteil vom 24. Juli 1958 - 2 AZR 287/55- ausgeführt. Auf die Entscheidungsgründe dieses Urteils wird Bezug genommen.

1) In dieser Richtung behaupten die Kläger zunächst, die Beklagte habe sie stillschweigend in die Lohngruppe 4 eingruppiert. Das Landesarbeitsgericht lehnt dies mit der folgenden Erwägung ab: Der Geldfaktor von 2,76 Dpf. stimme zwar mit dem tariflichen Akkordrichtsatz der Lohngruppe 4 des LTV 54 überein; diese Übereinstimmung sei aber nur äußerlich; die Eingruppierung einer Arbeit in eine Lohngruppe und die Festsetzung des Geldfaktors beim Akkord lägen auf ganz verschiedenen Gebieten. Auch die besonderen Arbeiten, die die Kläger geleistet hätten, habe die Beklagte nicht in die Lohngruppe 4 eingereiht.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtlich haltbar und werden von der Revision mit rechtlichen Gründen auch nicht mehr bekämpft. Rechtlich ist es an sich

schon auf Grund der Vertragsfreiheit zulässig, daß der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbart, der Arbeitnehmer solle nach einer höheren Lohngruppe bezahlt werden, als der Tarifvertrag für seine Tätigkeit vorsieht. Ob dies aber der Fall ist, hängt von dem Inhalt des Einzelarbeitsvertrags, nicht von dem Inhalt des Tarifvertrags ab. Hier legt das Landesarbeitsgericht das Verhalten der Beklagten und damit den Inhalt der zwischen den Parteien geschlossenen Einzelarbeitsverträge aus. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts führen insoweit zu einer tatsächlichen Feststellung. Sie lassen keinen Verstoß gegen Auslegungsregeln, Denk- und allgemeine Erfahrungssätze erkennen. Sie binden also das Revisionsgericht.

2) Weiter haben die Kläger vorgetragen, ihr übertariflicher Lohn enthalte eine echte Arbeitswert- und Erschwereniszulage; die Parteien hätten stillschweigend vereinbart, daß der ursprüngliche Unterschiedsbetrag zwischen dem Akkordrichtsatz und Geldfaktor zu dem jeweiligen Tariflohn hinzutreten solle.

a) Bei der Auslegung des Einzelarbeitsvertrages geht das Landesarbeitsgericht von dem vom erkennenden Senat (BAG 3, 132) aufgestellten Satz aus, daß übertarifliche Zulagen, die besondere Leistungen oder besondere Umstände des einzelnen Falles abgelten sollen, auf eine Tarifierhöhung nicht angerechnet werden. Dieser Grundsatz betrifft aber nur den dort entschiedenen Fall und besagt nicht etwa, daß nur die dort bezeichneten Zulagen tarifbeständig seien, alle Zulagen anderer Art aber in jedem Falle anzurechnen seien. Vielmehr hat der erkennende Senat (in dem Urteil vom 6. März 1958 - 2 AZR 457/55 - BAG 5, 221 [222]) den allgemeineren Grundsatz aufgestellt, daß eine übertarifliche Zulage jeder Art sich im tariflosen Raum bewegt und gemäß dem Grundsatz der dann vorhandenen Vertragsfreiheit die einzelvertragliche Vereinbarung im einzelnen Falle darüber entscheidet, ob die gewährte Zulage von einer künftigen Erhöhung des Tariflohnes aufgesaugt oder auf sie aufgestockt wird, und daß der Inhalt des Einzelarbeitsvertrags notfalls auf dem Wege der ergänzenden



Vertragsauslegung zu ermitteln ist; dabei gibt der Zweck der Zulage lediglich ein Anzeichen für den zu ermittelnden Willen der Vertragsparteien. Dieser Grundsatz gilt auch für die Akkordarbeit.

Demnach kommt es also darauf an, was die Parteien über die Tarifbeständigkeit des den Akkordrichtsatz übersteigenden Teiles des Geldfaktors vereinbart haben oder voraussichtlich vereinbart hätten, wenn sie diesen Punkt geregelt hätten.

b) 'Das Landesarbeitsgericht meint, der Akkordlohn falle „seinem Wesen nach“ nicht unter den Begriff des übertariflichen Lohnes und stelle keine „besondere Leistungszulage“ neben dem Tariflohn (gemeint ist wohl: dem tariflichen Zeitlohn) dar. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind aber in dieser Allgemeinheit nicht richtig und können auf einem Rechtsirrtum beruhen. Richtig ist vielmehr das Folgende:

aa) Der Effektivverdienst eines Akkordarbeiters wird allein durch den Umstand, daß er den Akkordrichtsatz übersteigt, noch nicht zu einem übertariflichen; denn der Akkordrichtsatz gebührt dem Arbeiter mit nur normaler Leistung; der Effektivverdienst eines Akkordarbeiters, der eine übernormale Leistung erbringt, muß daher den Akkordrichtsatz überschreiten. Dadurch erhält der übernormale Arbeiter aber lediglich seinen tariflichen Akkordlohn, nicht aber etwa - in der Höhe des den Akkordrichtsatz übersteigenden Teils seines effektiven Lohnes - einen übertariflichen Lohn. Seine besondere übernormale Leistung wird durch den übernormalen Verdienst tarifgemäß und nicht übertariflich abgegolten.

bb) Es kann aber auch, was das Landesarbeitsgericht nicht klar sieht, anders liegen. Der Zeitakkordarbeiter mit einer nur normalen Leistung kann in den folgenden möglichen Fällen mehr verdienen als den Akkordrichtsatz. Die für die Leistung vorgegebene Zeit kann höher sein als die, die der normale Arbeiter für die Vollbringung dieser Leistung braucht,



der Geldfaktor entspricht aber dem Akkordrichtsatz; ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Oder die vorgegebene Zeit ist zwar, wie anscheinend hier, die normalerweise für diese Leistung erforderliche Zeit, aber der Geldfaktor kann - wie hier - höher als der Akkordrichtsatz liegen. In diesen möglichen Fällen verdient auch der normale Arbeiter mehr als den Akkordrichtsatz. Dieser Mehrverdienst ist tarifrechtlich zulässig, da auch der Akkordrichtsatz, wie jede Tarifbestimmung, den möglichen Verdienst des Arbeiters nur nach unten begrenzt; aber der durch einen überhöhten Geldfaktor bei richtigen Zeiten erzielte Mehrverdienst ist eben ein übertariflicher. Er wird nicht für eine übernormale Leistung, sondern für eine durchaus normale Leistung gewährt, für die der Tarifvertrag eine niedrigere Entlohnung vorsieht.

cc) Der Arbeitgeber kann auch durchaus einen vernünftigen Grund haben, für die Leistung des normalen Zeitakkordarbeiters - sei es durch eine Überhöhung der Zeiten (bei einem dem Akkordrichtsatz entsprechenden Geldfaktor) oder (bei richtigen Zeiten) durch einen den Akkordrichtsatz übersteigenden Geldfaktor - eine besondere Zulage zu gewähren.

Allerdings ist der Akkordlohn - im Gegensatz zum Zeitlohn - an sich ein Leistungslohn; der Arbeiter mit der höheren Leistung erhält im Akkord schon einen höheren Lohn; beim Zeitlohn würde er trotz seiner höheren Leistung den gleichen Lohn wie ein weniger tüchtiger Arbeiter erhalten.

Diese Betrachtungsweise stellt es aber einseitig auf die Zeit und die Menge ab; derjenige Akkordarbeiter, der in der gleichen Zeit eine mengenmäßig höhere Leistung vollbringt, erhält auch einen höheren Lohn.

Der Wert der Leistung ist aber nicht in jedem Falle allein von der Zeit, innerhalb deren sie vollbracht wird, und der Zahl der vollbrachten Leistungs-

einheiten abhängig. Auch andere Umstände sind auf den Wert der vollbrachten Leistung von Einfluß; so können die Hitze, die Kälte, der Schmutz oder andere Erschwernisse, die der Arbeiter bei der Arbeit ertragen muß, oder die Notwendigkeit einer besonders genauen Arbeitsweise den Wert der Arbeitsleistung neben der Zeit und der Menge mitbestimmen. Weiter kann auch eine sogenannte "Lohninsel" den Arbeitgeber veranlassen, seinen Arbeitern eine übertarifliche Zulage zu gewähren; auch hiermit erklärt die Revision hier die übertarifliche Höhe des Geldfaktors. Wenn der Arbeitgeber unter solchen besonderen Umständen eine besondere Zulage gewährt, so liegt auch eine stillschweigende einzelvertragliche Vereinbarung des Inhalts nahe, daß diese Zulage gerade diese besonderen Umstände abgelten solle.

Dies muß auch dann gelten, wenn die Zulage als solche nicht besonders ausgewiesen ist, sondern nur in einer übertariflichen Entlohnung mit genügender Deutlichkeit - wie eben der Festsetzung eines den Akkordrichtsatz übersteigenden Geldfaktors bei richtigen Zeitvorgaben - in Erscheinung tritt.

3) Enthält hiernach die Erhöhung des Geldfaktors über den Akkordrichtsatz hinaus - bei richtigen Zeiten - im Gegensatz zu der Ansicht des Landesarbeitsgerichts eine außertarifliche Zulage, so kommt es allein noch darauf an, ob die Parteien des Einzelarbeitsvertrags diese Zulage als tarifbeständig gewollt haben.

Der rechtlich unklare Gedankengang des Landesarbeitsgerichts führt zu falschen Schlußfolgerungen:

- a) Das Landesarbeitsgericht glaubt eine besondere Arbeitswert- und Erschwerniszulage nicht feststellen zu können, soweit sie neben der Akkordvereinbarung liegt. Das überzeugt nicht.
- b) Die unter Beweis gestellte Behauptung der Kläger, die Geldfaktoren seien nach der Arbeitsschwierigkeit und den Umgebungseinflüssen abgestuft gewesen, hält es für unerheblich. Der vom Landesarbeitsgericht für seine Meinung angegebene Grund, es käme nicht auf die Frage der Stufen der Geldfaktoren untereinander an, übersieht, daß hier ent-

scheidend sein kann, ob besondere Erschwernisse und welche besonderen Erschwernisse überhaupt im Betriebe der Beklagten gegeben waren.

c) Daß die Beklagte die Zulagen unterschiedslos allen Beschäftigten gleichmäßig gewährt hat, sieht das Landesarbeitsgericht als einen Gegengrund gegen die von den Klägern behaupteten Erschwerniszulagen an. Das überzeugt nicht. Es ist durchaus denkbar, daß die Verhältnisse in dem Betriebe der Beklagten anders und schwieriger lagen als in den Durchschnittsbetrieben der Metallindustrie; solche besonderen Verhältnisse würden aber die Gewährung einer gleichmäßigen Zulage an alle Mitglieder der Belegschaft rechtfertigen.

d) Die weitere Möglichkeit einer "Lohninsel" prüft das Landesarbeitsgericht überhaupt nicht.

e) Schließlich kann es sich auch um eine generell bewußt gewährte Zulage handeln, durch die der Arbeitgeber sich einen überdurchschnittlichen Arbeiterstamm hat sichern wollen. Auch in diesem Falle könnte die einzelarbeitsrechtliche Vereinbarung dahin gehen, daß die Zulage, wenigstens in gewissen Grenzen - ähnlich wie bei den früheren Lohnerhöhungen - auf den jeweiligen Tariflohn aufzustocken ist.

Hiernach sind die Erwägungen, aus denen das Landesarbeitsgericht den Einzelarbeitsvertrag dahin auslegt, daß die bisherige übertarifliche Entlohnung in der Form eines erhöhten Geldfaktors durch eine künftige tarifliche Erhöhung des Akkordrichtsatzes aufgesogen werden sollte, nicht haltbar. Die endgültige Auslegung ist Sache der Tatsacheninstanz. Mindestens die Frage der Erschwerniszulage ist auch durch eine Beweisaufnahme zu klären. Daher kann das Revisionsgericht die Auslegung nicht selbst vornehmen.

III.

Schließlich ist für die Entscheidung ohne Bedeutung, ob der Betriebsrat, was das Landesarbeitsgericht nicht feststellt, bei der Festsetzung des seit dem 1. November 1955 angewandten Geldfaktors mitgewirkt hat.



Für die vorliegende Entscheidung kann es dahingestellt bleiben, ob die Mitwirkung des Betriebsrates nach § 56 Abs.1 Buchstabe g BetrVG sich auch auf die Festsetzung des Geldfaktors erstreckt. Auch wenn man dies annehmen wollte, ändert sich nichts an dem Ergebnis.

Daß die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über den seit dem 1. November 1955 anzuwendenden Geldfaktor in der in § 52 Abs.2 Satz 2 BetrVG vorgeschriebenen Schriftform abgeschlossen habe, behauptet sie selbst nicht. Die etwaige lediglich formlose Zustimmung des Betriebsrats zu der Festsetzung des Geldfaktors durch die Beklagte in der von ihr angewandten Höhe hat aber eben keine normative Wirkung.

Andererseits hat das mögliche Fehlen der etwa erforderlichen Mitwirkung des Betriebsrats zur Bemessung des seit dem 1. November 1955 angewandten Geldfaktors nicht die Folge, daß die von den Klägern verlangten Geldfaktoren zur Anwendung kämen. Vielmehr bliebe dann der bisherige rechtliche Zustand eben bestehen. Letzten Endes kommt es also dann auf den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages an; dieser ist als möglicher Klagegrund oben unter II erörtert.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

H. Wagner

Fritz Zeilinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)