

Aktenzeichen: 3 AZR 675/96
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 11. November 1997
- 3 AZR 675/96 -

I. Arbeitsgericht
Elmshorn

Urteil vom 06. April 1995
- 1e Ca 1877/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 23. Mai 1996
- 4 Sa 395/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie, § 4 Verdienstsicherung; GG Art. 3 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein § 9

Leitsätze:

1. Ältere Arbeitnehmer werden nach § 9 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein vor altersbedingtem Leistungsabfall und dem damit verbundenen Lohnrisiko geschützt (im Anschluß an BAG Urteil vom 7. Februar 1995 - 3 AZR 402/94 - AP Nr. 6 zu § 4 TVG Verdienstsicherung).
2. Eine Betriebsvereinbarung, durch die leistungsabhängige Prämien zum Nachteil der Arbeitnehmer gesenkt werden, kann die tariflichen Ansprüche dieser Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 675/96

4 Sa 395/95 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. November 1997

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

PP.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Michels und Oberhofer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. Mai 1996 - 4 Sa 395/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 über die Höhe einer tariflichen Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer. Der Kläger will eine nachteilige Änderung von betrieblichen Entlohnungsgrundsätzen auf die tarifliche Verdienstsicherung nicht hinnehmen.

Der 1935 geborene Kläger war bei der Beklagten seit 1. November 1980 als Schweißer/Schlosser im Zeitlohn beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis waren kraft beiderseitiger Tarifbindung und aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung die tarifvertraglichen Bestimmungen für die Metallindustrie Hamburgs anzuwenden. § 9 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein (MTV), gültig ab 1. April 1990, sieht eine Verdienstsicherung für Arbeitnehmer vor, die 55 Jahre alt oder älter sind. Zeitlohnarbeiter haben einen Anspruch auf ihren Durchschnittsstundenverdienst, errechnet aus den letzten 12 abgerechneten Kalendermonaten (§ 9 Abschnitt 1.3 MTV).



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



Für die Zeit vom 1. Mai 1993 bis zum 30. April 1994 erhielt der Kläger einen Gesamtstundenlohn von 28,29 DM bei einer monatlichen Arbeitszeit von 156,5 Stunden. In diesem Gesamtstundenlohn war eine Leistungszulage enthalten. Der Monatslohn betrug 4.427,39 DM.

Am 11. Mai 1994 vereinbarten die Beklagte als Arbeitgeberin und ihr Betriebsrat "Entlohnungsgrundsätze für die gewerblichen Arbeitnehmer des Containerbaus" auf der Grundlage einer "produktivitätsbezogenen Fertigungs-Umsatzbeteiligung". Die Arbeitnehmer, auf die diese Betriebsvereinbarung anzuwenden war, waren in einer Liste namentlich aufgeführt. Beim Kläger und einem weiteren Arbeitnehmer mit Anspruch auf Verdienstsicherung war ein Zusatz "LS" (vermutlich "Lohnsicherung") angebracht. In einer Fußnote heißt es:

"Sollte aufgrund einer evtl. Einzelklage der Mitarbeiter F und M ein Gerichtsurteil ergehen, das von dem hier genannten Lohn abweicht, so ist diesem Urteil zu folgen."

Seit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung erhielt der Kläger einen Stundenlohn von 22,74 DM; das ergibt einen Monatslohn von etwa 3.561,00 DM. Außerdem zahlte der beklagte Arbeitgeber dem Kläger eine produktivitätsbezogene Umsatzbeteiligung für Juni 1994 in Höhe von 329,38 DM, für Juli 1994 in Höhe von 12,69 DM und für August 1994 von 343,98 DM. Für die Monate September, Oktober und November 1994 erhielt der Kläger keine Umsatzbeteiligung.



Mit der Klage fordert der Kläger den Differenzbetrag zu seiner früheren Vergütung. Er hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung vom 11. Mai 1994 gelte nicht für ihn, er sei in der beigelegten Liste durch den Klammerzusatz ausgenommen worden. Jedenfalls sei die Betriebsvereinbarung insoweit unwirksam. Sie habe weder in seine einzelvertraglichen noch in seine tarifvertraglichen Ansprüche auf Verdienstsicherung wirksam eingreifen können.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, für die Monate Mai bis einschließlich November 1994 an ihn weitere 5.393,98 DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 28. Oktober 1994 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm einen Stundenlohn von 28,29 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung habe die Entlohnungsgrundsätze wirksam geändert. Sie gelte für den Kläger ebenso wie für alle übrigen Arbeitnehmer. Die tarifliche Verdienstsicherung schütze lediglich vor altersbedingten Verdiensteinbußen, nicht aber vor einer allgemeinen Änderung der Entlohnungsgrundsätze. Für eine Besserstellung älterer Arbeitnehmer gebe es keine einleuchtenden Gründe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage bezüglich der Hauptforderung in vollem Umfange und hinsichtlich der Zinsen teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelas-



senen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

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

Die Revision des beklagten Arbeitgebers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 9 MTV zu.

1. Der Kläger hat Anspruch auf Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer. Er erfüllt die Voraussetzungen des § 9 Abschnitt 1.1 MTV. Er hatte vor dem 1. Mai 1994 das 55. Lebensjahr vollendet und gehörte dem Betrieb mindestens fünf Jahre an.
2. Die Verdienstsicherung umfaßt bei Zeitlohnarbeitern den gesamten Durchschnittsstundenverdienst der letzten 12 abgerechneten Kalendermonate. Zum Durchschnittsstundenverdienst gehören auch Prämien und Zulagen, die die Beklagte vor Eintritt der Verdienstsicherung an den Kläger zahlte. Gesichert war der Gesamtstundenlohn des Klägers von 28,29 DM (§ 9 Abschnitt 1.3 MTV). Soweit bestimmte Vergütungsbestandteile nicht in die Berechnung der Verdienstsicherung einbezogen werden sollen, werden sie im Tarifvertrag ausdrücklich ausgeklammert (z.B. § 9 Abschnitt 2.4 Satz 3 und 4 MTV).



3. Die spätere Änderung der Entlohnungsgrundsätze hat den Anspruch des Klägers auf tarifliche Verdienstsicherung nicht beeinträchtigt.

a) Nach § 9 Nr. 1 MTV ist der Anspruch auf Verdienstsicherung nicht von der allgemeinen Entwicklung der Entlohnung im Betrieb abgekoppelt. Vielmehr ist die Verdienstsicherung dynamisiert. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes sind die jeweils gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrags anzuwenden (§ 9 Abschnitt 1.2 Abs. 1 MTV). Zukünftige Tariflohnerhöhungen sind nach § 9 Abschnitt 1.2 Abs. 2 Satz 2 MTV zu berücksichtigen. Grundsätzlich können sich deshalb auch nachteilige Änderungen der allgemeinen Entlohnungsgrundsätze auf die Ansprüche der älteren Arbeitnehmer auswirken. Der Arbeitgeber kann z.B. freiwillige über tarifliche Zulagen allgemein widerrufen. Die Tarifvertragsparteien haben die Zulagen lediglich in die Berechnungsgrundlage einbezogen. Sie haben einzelvertragliche Zulagen nicht mit tariflicher Wirkung abgesichert. Entsprechendes gilt bei einer Prämienentlohnung für die Einführung von Obergrenzen oder die Absenkung dieser Grenzen (vgl. BAG Urteil vom 16. Mai 1995 - 3 AZR 627/94 - AP Nr. 8 zu § 4 TVG Verdienstsicherung). Der ältere Arbeitnehmer wird nach § 9 MTV nur vor altersbedingten Einkommensrisiken geschützt. Insoweit wird sein bisheriger Lebensstandard aufrechterhalten und der Besitzstand gewahrt. Arbeitsrechtlich zulässige allgemeine Lohnkürzungen, die nicht vom Alter und der Leistungsfähigkeit abhängen, muß der verdienstgesicherte Arbeitnehmer ebenso hinnehmen wie alle anderen Arbeitnehmer (vgl. Senatsurteil



vom 7. Februar 1995 - 3 AZR 402/94 - AP Nr. 6 zu § 4 TVG Verdienstsicherung, zu II 2 b und c der Gründe, ebenfalls zu § 9 des hier anwendbaren MTV ergangen).

b) Im vorliegenden Fall ist nicht auszuschließen, daß die Lohnkürzung auf der geminderten Leistungsfähigkeit des Klägers beruht. Die mit der Betriebsvereinbarung vom 11. Mai 1994 eingeführte neue Lohnberechnung knüpft ebenso wie die zuvor gezahlte Prämie zumindest mittelbar an die Leistung des Klägers an. Die frühere Prämie wurde durch einen Lohnbestandteil ersetzt, der nach neuen, gruppenbezogenen Leistungskriterien berechnet wird. Für die einzelnen herzustellenden Objekte (z.B. Container und Anhänger) werden Richtzeiten vorgegeben. Die Leistungsfähigkeit des Klägers und etwaige altersbedingte Schwächen wirken sich auf das Arbeitsergebnis und damit auf die Entlohnung aus. Wie stark die Auswirkungen sind, hängt davon ab, wieviele Arbeitnehmer in der einheitlich entlohten Gruppe tätig sind, wie stark sich die Leistung des Klägers von der seiner Arbeitskollegen unterscheidet und in welchem Umfang die Leistung des Klägers gegenüber der Zeit vor Eintritt der Verdienstsicherung abgesunken ist. Die Ursachen der Verdiensteinbußen lassen sich nicht zuverlässig auf einzelne Ursachen zurückführen. Für den Kläger bestand nach der neuen Entlohnungsmethode jedenfalls ein mehr oder weniger großes Risiko, altersbedingte Verdiensteinbußen zu erleiden.

Gerade einer derartigen Gefahr will die Verdienstsicherung nach § 9 MTV vorbeugen. Deshalb enthält dieser Tarifvertrag keine besonderen Regelungen für den Fall, daß sich nach Eintritt der Verdienstsicherung die Berechnung für einzelne Lohnbestandteile



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



ändert. Deshalb bleibt es bei dem allgemeinen Grundsatz: Nachträgliche Änderung der Entlohnungsmethoden, in denen sich ein altersbedingter Leistungsabfall auswirken kann, haben keinen Einfluß auf die Höhe einer Verdienstsicherung.

4. Die tarifliche Regelung verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Der Zweck der Alterssicherung liefert einen einleuchtenden Differenzierungsgrund. Dem Ziel der Verdienstsicherung entspricht es, ältere Arbeitnehmer auch dann umfassend zu schützen, wenn die altersbedingten Verdiensteinbußen einerseits und allgemeine, auf anderen Gründen beruhende Lohnkürzungen andererseits nicht oder nur unter erheblichen Schwierigkeiten auseinandergerechnet werden können.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Michels

Oberhofer



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZN 675/97

10 Sa 610/96 München

B e s c h l u ß

In Sachen

des Angestellten

Klägers, Berufungsklägers und Beschwerdeführers,
Prozeßbevollmächtigter:

g e g e n

die

Beklagte, Berufungsbeklagte und Beschwerdegegnerin,
Prozeßbevollmächtigter:

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung am 11. November 1997 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, den Richter Böck und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Unger beschlossen:





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Beschwerde des Klägers wird die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Juni 1997 - 10 Sa 610/96 - zugelassen.

G r ü n d e :

I. Die Parteien streiten über die Zulässigkeit der Zwangsvollstreckung aus einer notariellen Urkunde, soweit der beurkundete Zinssatz über 6,5 % hinausgeht.

Der Kläger war ab 1. Oktober 1988 bei der Beklagten als Sachbearbeiter beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde die Geltung des Manteltarifvertrags (MTV) für das private Versicherungsgewerbe in der Bundesrepublik Deutschland und im Land Berlin vom 31. Oktober 1980 i.d.F. vom 25. Oktober 1990 vereinbart. Nach § 24 MTV sind alle vertraglichen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen. Mit Vertrag vom 11./25. September 1990 gewährte die Beklagte dem Kläger ein Hypothekendarlehen von 120.000,00 DM. Der vereinbarte Zinssatz betrug 7,25 % pa; die Zinsen waren nachträglich zum 2. Januar, 1. April, 1. Juli und 1. Oktober eines Jahres zu zahlen. Mit Schreiben vom 11. September 1990 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie räume ihm als Mitarbeiter Vergünstigungen ein. Der Auszahlungskurs werde von 90,50 % auf 91,50 % erhöht; statt der im Grundbuch einzutragenden jährlichen Zinsen von 7,25 % berechne sie bis auf weiteres nur 6,5 %. Bei Beendigung





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Arbeitsverhältnisses entfielen die Vergünstigungen, ohne daß es einer besonderen Kündigung dieser Zusatzvereinbarung bedürfte.

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1993. In der Folgezeit buchte die Beklagte von dem Konto des Klägers für die Zeit bis 30. September 1994 Darlehenszinsen in Höhe von jeweils 6,5 % ab. Unter dem 7. Oktober 1994 teilte sie ihm mit, aufgrund seines Ausscheidens habe er die Zinsvergünstigung für den Zeitraum 27. Dezember 1990 bis 30. September 1994 nachzuentsrichten. Von einer Rückforderung der bis zum 31. Dezember 1993 verlangten Beträge sah die Beklagte später ab und forderte den Zinssatz von 7,25 % ab 1. Januar 1994.

Der Kläger hat geltend gemacht, das Recht der Beklagten zur Zinserhöhung unterliege der Ausschlußfrist des § 24 MTV von sechs Monaten. Da die Beklagte die Frist nicht gewahrt habe, sei ihr Anspruch entfallen und der Zinssatz auf Dauer mit 6,5 % vereinbart.

Das Arbeitsgericht hat der Klage wegen der auf das vierte Quartal 1993 und auf das erste Quartal 1994 entfallenden Zinsen entsprochen und insoweit die Zwangsvollstreckung für unzulässig erklärt. Die weitergehende Klage hat es abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision hat es nicht zugelassen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Nichtzulassungsbeschwerde.

II. Die Beschwerde des Klägers ist begründet.





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Nach § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG in Verb. mit § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG kann die Nichtzulassung der Revision selbständig mit der Beschwerde angefochten werden, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat und die Parteien über die Auslegung eines Tarifvertrages streiten, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus erstreckt.
2. Diese Voraussetzungen sind gegeben.

Der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe erstreckt sich nach seinem räumlichen Geltungsbereich über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus. Auch streiten die Parteien über die Auslegung von § 24 MTV, nämlich über die Frage, ob zu den Ansprüchen im Sinne von § 24 MTV auch das generelle Recht der Beklagten gehört, den erhöhten Zinssatz zu verlangen. Die Sache hat damit auch grundsätzliche Bedeutung.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g :

Der Kläger kann nunmehr gegen das im Tenor genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts München innerhalb einer Frist von einem Monat seit Zustellung dieses Beschlusses Revision beim

Bundesarbeitsgericht, Graf-Bernadotte-Platz 5, 34119 Kassel,

einlegen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision ist gleichzeitig oder innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung schriftlich zu begründen. Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Leinemann

Böck

Reinecke

R. Schmidt

H. Unger





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)