

Aktenzeichen: 4 AZR 122/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 8. Dezember 1982
- 4 AZR 122/80 -

I. Arbeitsgericht Hamm Urteil vom 20. Juni 1979
- 3 Ca 294/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. Dezember 1979
Hamm - 10 Sa 976/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort: Verdienstsicherung und Rente
bei Berufsunfähigkeit

Gesetz: SchwbG § 42; TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie;
MTV f.d. Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro-
und Zentralheizungsindustrie NW vom 23. Januar 1975 § 13

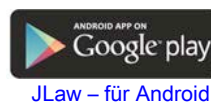
Leitsatz:

Die Tarifvertragsparteien können eine Verdienstsicherung wegen gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit auf den Ausgleich des Nachteils beschränken, der nicht anderweit ausgeglichen wird. Das gilt auch für eine Berufsunfähigkeitsrente, so daß das Anrechnungsverbot des § 42 SchwbG nicht eingreift.

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



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



4 AZR 122/80
10 Sa 976/79 Hamm

Verkündet am
8. Dezember 1982

Im Namen des Volkes!

Urteil

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Engert für Recht erkannt:

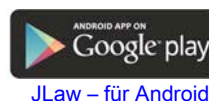
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Dezember 1979 -10 Sa 976/79 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der der IG Metall angehörende Kläger ist seit 1964 bei der Beklagten beschäftigt und war, bis am 1. November 1976 seine Berufsunfähigkeit festgestellt wurde, als Rohrschlosser tätig. Seit dem 1. April 1977 ist er als Bürogehilfe beschäftigt. Nach dem Schwerbehindertenausweis vom 29. November 1979 ist der Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1976 zu 90 v.H. schwerbehindert.

Als Rohrschlosser erhielt der Kläger zuletzt einen Stundenlohn von 11,88 DM, während sein Stundenlohn als Bürogehilfe 10,17 DM betrug. Zusätzlich erhielt der Kläger je Stunde 0,39 DM als sogenannte Verdienstsicherung gemäß § 13 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975. Bei der Errechnung der Verdienstsicherung wird berücksichtigt, daß der Kläger eine Berufsunfähigkeitsrente in Höhe von monatlich 298,-- DM bezieht.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger Verdienstsicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages von 1,71 DM je Stunde für die Zeit vom 1. April 1977 bis 31. Dezember 1978 mit einem Gesamtbetrag von 6.508,23 DM geltend. Hierzu hat er vorgetragen, die Berücksichtigung der Berufsunfähigkeitsrente sei unzulässig, da der tariflichen Anrechnungsvorschrift die Regelung des § 42 SchwbG entgegenstehe. Danach dürften bei der Bemessung des Arbeitsentgelts weder Renten noch vergleichbare Leistungen berücksichtigt werden. Insbesondere bestimme § 42 Satz 2 SchwbG, daß es unzulässig sei, derartige Leistungen ganz oder teilweise auf das Arbeitsentgelt anzurechnen. Die tarifliche Verdienstsicherung stelle im Sinne dieser Vorschrift Arbeitsentgelt dar, das aus sozialen Erwägungen über das leistungsbezogene Entgelt hinaus gezahlt werde. Sie knüpfe an die Arbeitsleistung an und unterliege auch der Lohnsteuer.

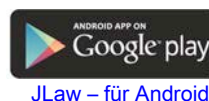
Der Kläger hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
6.508,23 DM nebst 6 % Zinsen seit
Klagezustellung zu zahlen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, daß die Verdienstsicherung kein Arbeitsentgelt sei, sondern ausschließlich den sozialen Belangen der Arbeitnehmer Rechnung trage. Sie werde zum Ausgleich dafür gewährt, daß dem Arbeitnehmer bei Ausübung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit nur das niedrigere Entgelt zustehe und gleichwohl eine Schlechterstellung vermieden werden solle. Die tarifliche Regelung werde deshalb nicht von § 42 SchwbG berührt. Davon seien auch die Tarifvertragsparteien ausgegangen. Wenn die Anrechnungsklausel nichtig sei, müsse davon ausgegangen werden, daß die gesamte Regelung und damit auch die Anspruchsgrundlage des Klägers weg falle. Ziel der Regelung sei allein die Wahrung des Besitzstandes gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag unter Ermäßigung des Zinssatzes auf 4 % weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die Klage abgewiesen. Dem Kläger steht kein höherer Anspruch auf Verdienstsicherung zu.

Auszugehen ist von der Bestimmung des § 13 Ziff. 6 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975:

"6. Verdienstsicherung:

a) Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer nach der

Vollendung des 53. Lebensjahres mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit von 12 Jahren

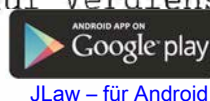
Vollendung des 54. Lebensjahres mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit von 11 Jahren

Vollendung des 55. Lebensjahres mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit von 10 Jahren

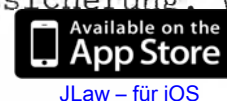
haben auf Antrag Anspruch auf Verdienstsicherung, wenn



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 -

- 4 -

sie wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung ihrer Leistungsfähigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden.

Wird ein Antrag auf Arbeitsplatzwechsel gestellt, hat der Betriebsarzt oder - soweit dieser nicht vorhanden - ein Arzt des beiderseitigen Vertrauens die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit festzustellen.

Der Antrag ist schriftlich zu stellen; der Anspruch auf die Verdienstsicherung entsteht bei Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen mit Beginn des nächstfolgenden Lohn- und Gehaltsabrechnungszeitraumes.

Die Antragstellung schließt für den Fall der Gewährung einer Verdienstsicherung die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Wechsel des Arbeitsplatzes und damit evtl. verbundenem Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes ggf. auch zur Umgruppierung ein.

Nach Gewährung einer Verdienstsicherung kann ein erneuter Antrag auf Verdienstsicherung nicht vor Ablauf von fünf Jahren gestellt werden. Bis zur Gewährung einer erneuten Verdienstsicherung gilt die bisherige Verdienstsicherung.

b) Umfang der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beträgt

ab 1. 4. 1975	90 Prozent
ab 1. 4. 1977	100 Prozent

Sie besteht in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem oben genannten Prozentsatz des bisherigen Durchschnittsverdienstes und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsverdienst, jeweils bezogen auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, bei Kurzarbeit bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit. Die Berechnung des bisherigen und des neuen Durchschnittsverdienstes erfolgt nach Buchstabe c). Dabei sind Tariflohn- und -gehaltserhöhungen in beiden Fällen entsprechend zu berücksichtigen.

c) Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes gelten als Berechnungsgrundlage die letzten 12 abgerechneten Monate vor Antragstellung. Der Durchschnittsverdienst am neuen Arbeitsplatz wird für je drei abgerechnete Monate errechnet.

Der Durchschnittsverdienst wird bei Arbeitern je Stunde, bei Angestellten je Monat ermittelt.

Dabei sind zugrunde zu legen:

Tariflohn-, Akkord- und Prämienverdienst, Tarifgehalt, tarifliche Leistungszulage, tarifliche Gruppenzulage und laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen.

- 5 -

Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, § 5 Ziffer 1 MTV, bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Mehrschichtbetrieb tätig waren, der Montagezuschlag nach § 4 BMTV und der Zuschlag für Vorarbeiter nach § 4 LRA bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen auf Montage tätig waren bzw. die Tätigkeit eines Vorarbeiters ausgeführt haben. Erschwerniszulage nach § 5 LRA, § 5 BMTV und der Gießereizuschlag nach § 6 LRA bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen den jeweiligen Zuschlag erhalten haben.

In der Berechnung des Durchschnittsverdienstes am neuen Arbeitsplatz werden Zuschläge und Zulagen mit Ausnahme der Mehrarbeitsvergütung und des Mehrarbeitszuschlages einbezogen, wenn sie auch in der Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes enthalten sind. Soweit Zulagen und Zuschläge in der Berechnung des Durchschnittsverdienstes am alten Arbeitsplatz nicht einbezogen wurden, aber am neuen Arbeitsplatz ein Anspruch auf ihre Zahlung besteht, mindern sie nicht den Verdienstaussgleich.

Nicht einzubeziehen sind:

Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge für Mehrarbeit, vermögenswirksame Leistungen, Einmalzahlungen wie z.B. Gratifikationen, Jubiläumsgelder, zusätzliche Urlaubsvergütung, Tantiemen sowie Aufwandsentschädigungen, wie z.B. Trennungsgelder, Auslösungen und Fahrtkosten.

Wird im Berechnungszeitraum oder zwischen dem Antrag auf Verdienstsicherung und Entstehen des Anspruchs auf Verdienstsicherung eine tarifliche Lohn- oder Gehaltserhöhung wirksam, so ist diese entsprechend zu berücksichtigen.

d) Erlöschen des Anspruchs auf Verdienstsicherung

Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlaß, der zum Arbeitsplatzwechsel geführt hat, anderweitige Zahlungen, z.B. Renten, so darf er durch die Verdienstsicherung nicht bessergestellt sein als ohne die anderweitigen Zahlungen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf anderweitige Zahlungen geltend zu machen.

Erfolgt die anderweitige Zahlung für einen Zeitraum, für den schon Verdienstsicherung gewährt wurde, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die geleisteten Verdienstsicherungszahlungen bis zur Höhe der geleisteten anderweitigen Zahlungen zurückzuerstatten. Anspruch auf Verdienstsicherung besteht nicht bzw. erlischt, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet und/oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet."

- 6 -



- 6 -

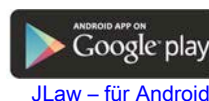
Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts spricht danach viel dafür, daß es sich bei dem Anspruch auf Verdienstsicherung um "Arbeitsentgelt" i.S. von § 42 SchwbG handelt. Unter Arbeitsentgelt i.S. dieser Vorschrift ist nämlich alles zu verstehen, was in Geld oder Geldwert für die Leistung abhängiger Arbeit gewährt wird. Dazu gehören auch Sozialleistungen (vgl. BAG vom 10. Mai 1978 - 4 AZR 740/76 - AP Nr. 1 zu § 42 SchwbG m.w.N.). Der Begriff des "Arbeitsentgelts" i.S. von § 42 SchwbG ist danach weit auszulegen. Die Verdienstsicherung soll ein Absinken der Einkünfte des Arbeitnehmers verhindern und die bisherige Lohnhöhe zunächst zu 90 und ab 1. April 1977 zu 100 % erhalten. Der Arbeitnehmer soll in seinem Lebensstandard aus gesundheitsbedingten Gründen wegen Minderung der Leistungsfähigkeit im Alter nicht benachteiligt werden. Ihm soll durch Tarifvertrag das bisherige Einkommen gesichert bleiben. Deswegen und aus der Berechnung des Durchschnittsverdienstes nach § 13 Nr. 6 cMTV spricht deshalb alles dafür, daß die Verdienstsicherung ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bleibt. Wenn nämlich Leistungszulagen, Gruppenzulagen und sogar laufend gewährte außertarifliche Zulagen sowie Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und auch Erschwerniszulagen in die Berechnung einbezogen werden und nur Mehrarbeitsvergütungen sowie Einmalzahlungen ausgenommen sind, muß von dem Entgeltcharakter der Verdienstsicherung ausgegangen werden. Nachdem in der Revisionsinstanz auch klargestellt worden ist, daß der Kläger zum Kreis der Schwerbehinderten i.S. von § 1 SchwbG gehört, da er seit 1. Januar 1976 zu 90 v.H. erwerbsgemindert anerkannt ist, konnte deshalb mit der von den Vorinstanzen gegebenen Begründung die Klage nicht abgewiesen werden.

Das angefochtene Urteil stellt sich jedoch aus einem anderen Grund rechtlich als zutreffend dar, so daß die Revision zurückgewiesen werden mußte, ohne daß letztlich entschieden werden muß, inwieweit die Verdienstsicherung Arbeitsentgelt i.S. von § 42 SchwbG ist (§ 563 ZPO). Dem Kläger steht nämlich nach der Vorschrift des § 13 Nr. 6 d MTV ein Anspruch auf

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

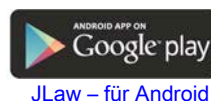
Verdienstsicherung nicht zu, soweit er aus demselben Anlaß anderweitige Zahlungen bereits erhält. Das gilt auch für die Berufsunfähigkeitsrente im vorliegenden Fall. Entgegen der Auffassung des Klägers wird nämlich nach der tarifvertraglichen Regelung die Berufsunfähigkeitsrente nicht auf die Verdienstsicherung "angerechnet", sondern entsteht insoweit schon nach dem Tarifvertrag kein Anspruch auf Verdienstsicherung. Darin liegt auch keine Umgehung des § 42 SchwbG.

Zwar ist dem Kläger zuzugeben, daß die Regelung des MTV in § 13 Nr. 6 d nicht ganz eindeutig ist. Wenn dort nämlich von einem "Erlöschen des Anspruchs auf Verdienstsicherung" in der Überschrift gesprochen wird, setzt das an sich voraus, daß zunächst ein Anspruch in der vollen Höhe entstanden war. Aus der Gesamtregelung der Verdienstsicherung in § 13 Nr. 6 MTV ergibt sich jedoch, daß insoweit nur ein falscher Ausdruck gebraucht worden ist. In Wirklichkeit sollte mit der Regelung der bisherige Besitzstand des Arbeitnehmers gewahrt bleiben und der Lebensstandard erhalten werden. Das ergibt sich insbesondere daraus, daß der Anspruch auf Verdienstsicherung nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet und/oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. In gleicher Weise scheidet eine Verdienstsicherung aus, wenn der Arbeitnehmer aus demselben Anlaß anderweitige Zahlungen erhält. In diesen Fällen entsteht nach dem Tarifvertrag bereits kein Anspruch auf Verdienstsicherung, der vom Arbeitgeber zu erfüllen wäre. Das leuchtet auch ohne weiteres ein, wenn man etwa an eine gesundheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit durch einen von Dritten verschuldeten Verkehrsunfall oder sonst eine Leistungsminderung durch einen anderen Schädiger denkt. In solchen Fällen erhält der Arbeitnehmer den Schaden durch den dritten Schädiger bzw. dessen Versicherung ersetzt. Bestünde der tarifliche Anspruch auf den unveränderten Lohn weiter, würde insoweit durch die Schädigung seitens des Dritten kein Schaden entstehen und der Arbeitgeber müßte für die geringere Arbeitsleistung den vollen Lohn weiterzahlen. Dieses Risiko sollte nach dem

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

Willen der Tarifvertragsparteien nicht auf den Unternehmer abgewälzt werden. Vielmehr sollte nur dem Arbeitnehmer der bisherige Lebensstandard gesichert werden. Deshalb stellt die Verdienstsicherung nur einen Schadensausgleich und eine Verhinderung eines dem Arbeitnehmer durch die gesundheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit entstehenden Nachteils dar. Besteht für den Arbeitnehmer aber kein solcher Nachteil und kein Schaden, weil er bereits von dritter Seite ausgeglichen wird, entsteht deshalb auch kein Anspruch nach der tarifvertraglichen Regelung über die Verdienstsicherung. Das gilt dann auch für die Berufsunfähigkeitsrente, die aus demselben Anlaß gewährt wird, der zur Verdienstsicherung führt. Auch in diesem Falle bleibt dem Arbeitnehmer der bisherige Lebensstandard erhalten und muß insbesondere nicht ein zusätzlicher Aufwand ausgeglichen werden, wie das etwa bei einer Unfallrente der Fall sein könnte.

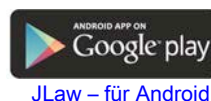
Aus diesem Grunde liegt auch wegen der Ausgleichsfunktion der Verdienstsicherung für den Fall der Berufsunfähigkeitsrente ebenso wie bei der Altersrente keine Umgehung des § 42 SchwbG vor. Die Tarifvertragsparteien konnten vielmehr den Anspruch auf Verdienstsicherung auf den Ausgleich der tatsächlich entstehenden Minderung des Gesamtverdienstes begrenzen. Soweit von dritter Seite bereits ein Ausgleich erfolgte, bestand keine Veranlassung, den Arbeitgeber hierfür zusätzlich heranzuziehen. Anders als bei der Regelung des § 62 BAT ab 1. Januar 1980, in der nur für den Fall der Erwerbsunfähigkeitsrente eine Kürzung des Übergangsgeldes eintrat, wird hier generell eine Begrenzung der Verdienstsicherung auf den tatsächlich noch beim Arbeitnehmer vorhandenen Ausgleichsbedarf vorgenommen. Diese für den Fall eines dritten Schädigers ohne weiteres einleuchtende Regelung gilt dann auch für den vorliegenden Fall der Berufsunfähigkeitsrente. Konnten aber damit die Tarifvertragsparteien die Verdienstsicherung nach § 13 Nr. 6 d MTV in der Weise begrenzen, daß anderweitige Zahlungen, die aus demselben Anlaß geleistet werden, der zum Arbeitsplatzwechsel

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

- 9 -



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



- 9 -

führte, den Anspruch auf Verdienstsicherung ausschließen, besteht schon deshalb nach der tarifvertraglichen Regelung kein Anspruch des Klägers auf weitere Verdienstsicherung, so daß sich das Problem der "Anrechnung" i.S. des § 42 SchwbG im vorliegenden Falle nicht stellt.

Die Kosten der erfolglosen Revision hatte der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Koerner

Engert



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)