

Aktenzeichen: 4 AZR 177/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. April 2000
- 4 AZR 177/99 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 13. März 1998
- 4 Ca 2000 a/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 18. Februar 1999
- 1 Sa 230/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Verdienstsicherung wegen Alters- und Leistungszulage

Gesetz:

TVG § 4 Verdienstsicherung; ZPO § 264 Nr. 2

Leitsatz:

Eine tarifliche Regelung, die Arbeitnehmer von einer neu eingeführten Leistungszulage ausschließt, wenn sie sich schon vorher in der tariflichen Verdienstsicherung wegen Alters befunden haben, ist zulässig und verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

Hinweise des Senats:

1. Einseitige teilweise Erledigungserklärung in der Revisionsinstanz.
2. Der Senat hat offengelassen, inwieweit Tarifverträge dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG genügen müssen (im Anschluß an Senat 5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 177/99

1 Sa 230/98

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. April 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Dr. Dräger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 18. Februar 1999

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 1 Sa 230/98 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers auch hinsichtlich des Betrages von 336,00 DM brutto zurückgewiesen hat.

Insoweit wird auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 13. März 1998 - 4 Ca 2000 a/97 - abgeändert und festgestellt, daß der Rechtsstreit in Höhe von 336,00 DM brutto erledigt ist.

2. Im übrigen werden Revision, Berufung und Klage zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber, ob der Kläger gegen die Beklagte Anspruch auf 2.364,00 DM brutto als Leistungszulage für die Monate April 1998 bis September 1998 (6 x 394,00 DM) hat, außerdem geht es um die entsprechende Feststellung für die Zeit ab 1. Oktober 1998. Ferner begehrt der Kläger die Feststellung, daß sich der Rechtsstreit „in Höhe einer Zahlungsforderung von 336,00 DM brutto erledigt hat“.

Der am 5. September 1941 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Juli 1970 als Prüffeldtechniker im Betrieb K beschäftigt. Er war und ist Mitglied der IG Metall. Die Beklagte gehörte dem Nordmetallverband der Metall- und Elektroindustrie eV an. Das Arbeitsverhältnis unterlag dem Manteltarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein (MTV SH). Der Kläger war in der Gehaltsgruppe 6 H (= Hauptstufe) des Gehaltsrahmentarifvertrages (GRTV) für die Angestellten in der Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein eingruppiert. Eine Leistungszulage nach § 7 GRTV erhielt er nicht. Der Kläger erfüllte die Voraussetzungen des § 9 „Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer“ des MTV SH am 1. September 1995. Der altersgesicherte Betrag betrug zunächst 4.478,-- DM, ab 1. November 1995 4.639,-- DM. Mit Schreiben vom 20. Dezember 1996 beantragte die Beklagte wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten die vorzeitige Beendigung ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Sie wurde mit Ablauf des 31. Dezember 1996 aus der Mitgliedschaft entlassen. Die Beklagte hat auch einen Betrieb in dem in Sachsen liegenden Ort S. Sie



trat auch aus dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie eV aus, der die Beendigung der Mitgliedschaft zum 31. Dezember 1996 bestätigte.

Die IG Metall nahm Verhandlungen über einen Firmentarifvertrag mit der Beklagten auf, der für beide Betriebe gelten sollte. Am 19. April 1997 unterzeichneten die Beklagte und die IG Metall, letztere vertreten durch die Bezirksleitung Berlin, das Verhandlungsergebnis. Am 1. August 1997 wurde der Firmentarifvertrag unterzeichnet. Er trat am 1. Mai 1997 in Kraft, soweit für einzelne tarifliche Regelungen kein anderer Zeitpunkt des Inkrafttretens vereinbart war. Die Anl. 6 zu dem Firmentarifvertrag enthält Besitzstands- und Übergangsregelungen. Unter Ziff. 2 heißt es:

„Anlässlich der neuen Zuweisung zu den vereinbarten Lohn- und Gehaltsgruppen gemäß Entgelttarifvertrag erfolgt keine Abgruppierung. Die neue Lohn- oder Gehaltsgruppe ist dem Beschäftigten mitzuteilen.

Ist der neue Monatsgrundlohn bzw. das Gehalt niedriger als bisher, wird der Besitzstand gewährleistet.

Der Besitzstand kann in zwei Schritten auf künftige Tarifierhöhungen angerechnet werden.“

Es wurden als Bestandteil des Firmentarifvertrages Anlagen zu dieser Bestimmung vereinbart, aus denen sich ergibt, daß die Gehaltsgruppe 6 des GRTV SH der VergGr. IV des Firmentarifvertrages entspricht. Das Entgeltabkommen (Anl. 3 zum Firmentarifvertrag) enthält in § 4 Abs. 1 folgendes:

„Die Tarifgehälter gelten auf dem jeweiligen Stand der am 31. Dezember 1996 in Schkeuditz und Kiel gültigen Tabellen. Die Tabellen sind Bestandteil des Entgeltabkommens. Die vereinbarte 1,5-prozentige Tarifierhöhung wird in Form einer Einmalzahlung gem. Ziff. 2 gezahlt.“

Abs. 3 bestimmt, daß ab dem 1. Januar 1998 in K die Tarifgehälter gem. der Eingruppierung nach der Anl. 2 „Entgelttarifvertrag“ zum Firmentarifvertrag gelten.

Aus den Tabellen des Entgeltabkommens geht hervor, daß in K bis zum 31. Dezember 1997 in der Gehaltsgruppe 6 H ein Gehalt von 4.639,00 DM zu zahlen ist. In der Gehaltsgruppe IV/4 (= vier Gruppenjahre) ist in K ab dem 1. Januar 1998 ein Gehalt von 4.205,00 DM und ab 1. April 1998 ein Gehalt von 4.375,00 DM zu zahlen.

Der Entgelttarifvertrag (Anl. 2 zum Firmentarifvertrag) enthält in den Gehaltsrahmenbestimmungen für Angestellte unter § 3 die Regelung, daß Angestellte

je nach Leistung eine Leistungszulage erhalten, die auf der Basis einer Leistungsbeurteilung nach § 5 ermittelt wird.

Am 16. April 1998 wurde eine Zusatzvereinbarung zu dem Firmentarifvertrag vom 1. August 1997 geschlossen, in der es ua. heißt:

„Im Werk K ersetzt die Leistungszulage den Besitzstand. Sollte die Leistungszulage höher als der Besitzstand sein, findet eine zum 01.04.1998 wirkende Verrechnung statt.

Ist die Leistungszulage geringer als der Besitzstand, bleibt der restliche Besitzstand erhalten. Dieser kann jedoch mit der nächsten Tarifierhöhung abgeschmolzen werden.“

Die Beklagte zahlte dem Kläger vom April 1997 bis Dezember 1997 ein monatliches Grundgehalt von 4.639,00 DM. Sie ordnete den Kläger zum 1. Januar 1998 der Gehaltsgruppe IV/4 zu und teilte ihm mit Schreiben vom 18. Dezember 1997 mit, daß sein Tarifgehalt ab dem 1. Januar 1998 4.205,00 DM zuzüglich eines Besitzstandes bis zum 31. März 1998 in Höhe von 434,00 DM, insgesamt 4.639,00 DM betrage. Am 20. April 1998 schrieb sie dem Kläger, daß sich seine Bezüge ab dem 1. April 1998 folgendermaßen aufteilen:

Tarifgehalt	4.375,00 DM
Besitzstand	<u>264,00 DM</u>
Gesamtgehalt	4.639,00 DM.

Mit Schreiben vom 21. Juli 1998 informierte die Beklagte den Kläger darüber, daß für ihn eine Leistungszulage festgesetzt worden sei, die 394,00 DM betrage. Die Aufteilung des Gehalts stelle sich ab dem 1. Juli 1998 wie folgt dar:

Tarifgehalt IV/4	4.375,00 DM
tarifliche Leistungszulage	<u>394,00 DM</u>
Gesamtgehalt	4.769,00 DM.

Bezüglich der Leistungszulage werde eine Rückrechnung zum 1. April 1998 erfolgen. Dementsprechend bezog der Kläger rückwirkend ab 1. April 1998 monatlich 4.769,00 DM.

Zu dem Zeitpunkt, als der Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde, gab es in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie keine tarifliche Regelung über die Al-



terssicherung. Der als Anl. 1 zu dem Firmentarifvertrag vereinbarte Manteltarifvertrag bestimmt unter § 18:

„Für die Arbeitnehmer beider Betriebe gilt der derzeitige Rechtsstatus der Sächsischen Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie mit der Ausnahme:

Für alle am 19. April 1997 im Betrieb K beschäftigten Arbeitnehmer, die älter als 45 Jahre sind und dem Betrieb mindestens 5 Jahre angehören, gelten die Bestimmungen § 9 MTV Schleswig-Holstein weiter. Für den Fall einer tarifvertraglichen Regelung über die Alterssicherung für die sächsische Metall- und Elektroindustrie werden zwischen den Parteien dieses Vertrages unverzüglich Verhandlungen zur Übernahme dieser Regelung aufgenommen.“

§ 9 „Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer“ des in Bezug genommenen MTV sieht für Angestellte, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens fünf Jahre angehören, „eine Verdienstsicherung“ vor. Für die Höhe der Verdienstsicherung ist der monatliche Durchschnittsverdienst maßgebend. Als Bezugszeitraum für die Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes gelten die letzten abgerechneten zwölf Kalendermonate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung. Der monatliche Durchschnittsverdienst wird auf der Grundlage der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit errechnet. Dabei bleiben ua. die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge unberücksichtigt. Bei tariflichen Gehaltserhöhungen im Berechnungszeitraum ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Zukünftige Tarifgehaltserhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

Es entstand Streit darüber, in welchem Verhältnis die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Alterssicherung zu den Regelungen über den Besitzstand stehen.

Am 15. Dezember 1998 schlossen die Beklagte und die IG Metall Bezirksleitung Berlin die „Vereinbarung zum Firmentarifvertrag vom 01.08.1997“, in der es ua. heißt:

„Des weiteren treffen die Tarifvertragsparteien eine Vereinbarung zur Auslegung der Regelung zur Alterssicherung gem. § 18 Manteltarifvertrag, Anl. 1 zum Firmentarifvertrag.“

Am 18. Februar 1999 unterzeichneten die Beklagte und die IG Metall Bezirksleitung Berlin das „Protokoll zur § 18 Alterssicherung“, das dem Landesarbeitsgericht noch nicht vorlag.



Darin heißt es:

„Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Vereinbarung über die Weitergeltung des § 9 MTV Schleswig-Holstein folgendermaßen anzuwenden ist:

Mit Inkrafttreten des Firmentarifvertrages wird bei den bereits altersgesicherten Arbeitnehmern der zu diesem Zeitpunkt gezahlte Gesamtbruttoverdienst zugrunde gelegt.

Tritt ein Arbeitnehmer in die Alterssicherung entsprechend § 18 Abs. 2, wird aus dem zuletzt gezahlten Gesamtbruttoverdienst die altersgesicherte Vergütung gebildet.

In beiden Fallkonstellationen wird nicht mehr zwischen Grundvergütung und Zulagen unterschieden, so daß nur noch eine Summe als altersgesichertes Gesamtbrutto ausgewiesen wird.

Zwar findet auch zukünftig bei bereits altersgesicherten Arbeitnehmern entsprechend den betrieblichen Vereinbarungen ein Mitarbeitergespräch und eine Leistungsbeurteilung statt, diese Beurteilung hat jedoch keine Auswirkungen auf die Vergütung.

Tariferhöhungen, die zwischen den Tarifpartnern im Rahmen des Firmentarifvertrages vereinbart werden, erfolgen auf den Betrag des abgesicherten Gesamtbruttoverdienstes. Tariferhöhungen außenstehender Tarifparteien haben auf die Vergütung der altersgesicherten Arbeitnehmer keinen Einfluß.

...

Im übrigen gelten uneingeschränkt die Bestimmungen des Firmentarifvertrages.“

Daraufhin teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 18. Februar 1999 folgendes mit:

„...“

Einstufung vor dem 01.01.1998:

Tarifgehalt H 6	DM 4.639,00
tarifliche Zulage	<u>DM</u> 0,00
Gesamtgehalt	DM 4.639,00

Einstufung nach dem 01.01.1998:



Tarifgehalt IV/4	DM 4.205,00
Besitzstand bis 31.03.1998	<u>DM 434,00</u>
Gesamtgehalt	DM 4.639,00

Ihre altersgesicherte Vergütung:
Gesamtgehalt DM 4.639,00

Ihre altersgesicherte Vergütung mit Tarifierhöhung ab 01.04.1998:
Gesamtgehalt DM 4.825,00.

...“

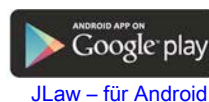
Mit Schreiben vom 10. März 1999 „Tarifanpassung zum 01.03.1999“ teilte die Beklagte dem Kläger mit: „Ihre altersgesicherte Vergütung stellt sich mit dieser Tarifierhöhung ab 01.03.1999 auf DM 4.979,00“.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihn nach Maßgabe des § 9 MTV Schleswig-Holstein behandeln. Die Leistungszulage dürfe auf den altersgesicherten Betrag nicht angerechnet werden. Im Zeitraum April 1998 bis September 1998 habe ihm die Beklagte monatlich 4.827,00 DM zuzüglich 394,00 DM Leistungszulage, insgesamt also 5.221,00 DM zahlen müssen. Der monatliche Rückstand betrage 452,00 DM.

Nachdem die Parteien in den Vorinstanzen auch um andere Streitgegenstände gestritten hatten, hat der Kläger - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.752,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf 792,00 DM brutto vom 1. August bis 30. September 1998 und auf 2.752,00 DM brutto seit dem 1. Oktober 1998 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die von der Beklagten an den Kläger gezahlte tarifliche Leistungszulage nach Ziff. 3 (§ 3 des Entgelttarifvertrages iVm. der Gesamtbetriebsvereinbarung 02/98) nicht auf den altersgesicherten Betrag anzurechnen, sondern zusätzlich zu zahlen ist.

Die Beklagte hat auch insoweit Klageabweisung beantragt. Sie hat ausgeführt, die Absicherung anlässlich der Umstellung auf den Firmentarifvertrag erfolge ausschließlich über die Anl. 6 zum Firmentarifvertrag. § 18 Abs. 2 MTV, Anl. 1 zum Fir-



mentarifvertrag, habe nicht den derzeitigen Übergang von einer Tarifwelt in die andere regeln sollen, sondern künftig die Bezüge älterer Arbeitnehmer absichern sollen. Sofern der Kläger verlange, daß die Leistungszulage nicht angerechnet werde, picke er sich aus dem Verbandstarifvertrag und dem Firmentarifvertrag die jeweiligen Rosinen heraus und addiere sie.

Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter mit der Maßgabe, daß noch 2.364,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1998 verlangt werden und festgestellt wird, daß sich der Rechtsstreit in Höhe einer Zahlungsforderung von 336,00 DM brutto erledigt hat, weil die Beklagte aufgrund des Schreibens vom 18. Februar 1999 - ua. 6 x 56,00 DM für die Monate April bis September 1998 - gezahlt habe. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist überwiegend unbegründet.

I. Der Antrag des Klägers, festzustellen, daß sich der Rechtsstreit in Höhe einer Zahlungsforderung um 336,00 DM erledigt hat, ist begründet.

1. Gegen die einseitige teilweise Erledigungserklärung des Klägers in der Revisionsinstanz bestehen keine durchgreifenden Bedenken, jedenfalls dann nicht, wenn man diese einseitige Erklärung als eine nach § 264 Nr. 2 ZPO stets zulässige Beschränkung des Klageantrags ansieht (*Zöller/Vollkommer ZPO 21. Aufl. § 91 a Rn. 51; Walchshöfer ZZP 79, <1966>, 296, 299*).

Bei einseitiger Erledigungserklärung in der Revisionsinstanz ist zu prüfen, ob die Klageforderung in dem die Erledigung begründenden unbestrittenen Ereignis bestanden hat oder nicht (*BGH 25. November 1964 - V ZR 187/62 - NJW 1965, 537*). Das gilt auch bei einseitiger teilweiser Erledigungserklärung in der Revisionsinstanz.

2. Die teilweise Erledigungserklärung ist auch im übrigen zulässig.

Die teilweise Erledigungserklärung kann einen von mehreren Klageansprüchen oder einen Teil des Klageanspruchs (Streitgegenstandes) betreffen. Aus der Re-



visionsbegründung ergibt sich, welcher (Teil-) Streitgegenstand gemeint ist. Es ist die dem Kläger nach seiner Auffassung zustehende Differenz von 56,00 DM - ursprünglich 58,00 DM - monatlich zwischen von der Beklagten jeweils gewährtem altersgesicherten Betrag von 4.769,00 DM brutto und begehrten 4.827,00 DM brutto für die Monate April bis September 1998, mithin 336,00 DM, angesprochen. Diesen Betrag hat die Beklagte aufgrund des Protokolls vom 18. Februar 1999, also nach Verkündung des Berufungsurteils, auf der Basis 4.825,00 DM brutto gezahlt. Die Differenz von 2,00 DM monatlich = 10,00 DM brutto verfolgt der Kläger nicht weiter.

3. Der Feststellungsantrag des Klägers ist auch begründet.

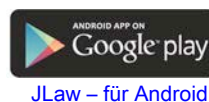
a) Die Hauptsache hat sich durch die Erfüllung des Anspruchs durch die Beklagte, die Schuldnerin, erledigt, indem sie aufgrund des Protokolls vom 18. Februar 1999 insoweit gezahlt hat. Zwar ist die Beklagte in ihrer Revisionserwiderung auf die teilweise Erledigungserklärung des Klägers nicht eingegangen. Sie hat aber die „neue“ Regelung im Protokoll vom 18. Februar 1999 kommentiert und geht von einer altersgesicherten Vergütung von 4.825,00 DM brutto ab 1. April 1998 aus. Damit hat sie das erledigende Ereignis jedenfalls nicht bestritten (§ 138 Abs. 3 ZPO). Damit ist die erledigende Tatsache - Erfüllung der Klageforderung insoweit - als zugestanden anzusehen und die Hauptsache erledigt.

b) Die Klage war jedenfalls im Zeitpunkt des Erledigungsereignisses - Zahlung aufgrund des Protokolls und des Schreibens vom 18. Februar 1999 - zulässig und begründet.

Denn nach dem Protokoll vom 18. Februar 1999 ist für die altersgesicherten Mitarbeiter bei Tariflohnerhöhungen nicht nur die tarifliche Grundvergütung, sondern der Gesamtbruttoverdienst Bemessungsgrundlage. Das hat die Beklagte ersichtlich zum Anlaß genommen, den für erledigt erklärten Teilbetrag der ursprünglich eingeklagten Gesamtsumme zu zahlen.

Dem kann nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, die Klage des Klägers sei insoweit vor Inkrafttreten des Protokolls unbegründet gewesen.

Das Landesarbeitsgericht hatte die Klage insoweit mit der Begründung abgewiesen, dem Kläger habe in diesem Zeitraum - April 1998 bis September 1998 - nicht ein tarifliches Gehalt 4.827,00 DM zugestanden (ein um 2,00 DM höherer Betrag als nach dem Schreiben iVm. dem Protokoll vom - jew. - 18. Februar 1999). Die Verwei-



sung auf § 9 MTV Schleswig-Holstein im § 18 des MTV Anlage 1 zum Firmentarifvertrag führe nicht dazu, daß eine Dynamisierung des altersgesicherten Verdienstes nach Maßgabe des Gehaltstarifvertrages für die Metallindustrie Schleswig-Holstein vom 3. Februar 1997 mit Wirkung ab 1. Januar 1997 zu erfolgen habe, der für die Beklagte nicht gelte.

Ob das richtig ist, kann dahinstehen. Denn die Klage muß im Zeitpunkt des erledigenden Ereignisses, nicht etwa im Zeitpunkt der Rechtshängigkeit zulässig und begründet gewesen sein (*BGH Urteil vom 6. Dezember 1984 - VII ZR 64/84 - NJW 1986, 588, 589*).

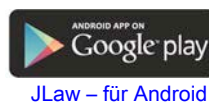
Die Tarifänderung zugunsten des Klägers reicht aus. Hier ist die Beklagte der neuen tariflichen Situation gefolgt und hat gezahlt; der Kläger mußte sich nicht mehr auf die neue Rechtslage berufen, sondern hat - richtigerweise - nach Zahlung durch die Beklagte insoweit geltend gemacht, im Hinblick auf 56,00 DM monatlich x 6 = 336,00 DM sei eine Erledigung des Rechtsstreits eingetreten.

II. Die weitergehende Klage ist unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von 2.364,00 DM brutto als Leistungszulage von 394,00 DM brutto monatlich für die Zeit vom 1. April 1998 bis 30. September 1998 (6 x 394,00 DM) und auch nicht für die Zeit ab 1. Oktober 1998.

1. Nach dem Protokoll vom 18. Februar 1999 zu § 18 Alterssicherung des Manteltarifvertrages (Anl. 1 zum Firmentarifvertrag) hat der Kläger keinen Anspruch auf die tarifliche Leistungszulage. Denn nach dem vierten Spiegelstrich des Protokolls zu § 18 Alterssicherung vom 18. Februar 1999 finden bei den altersgesicherten Arbeitnehmern zwar ein Mitarbeitergespräch und eine Leistungsbeurteilung statt. Diese Beurteilung hat jedoch keine Auswirkungen auf die Vergütung. Das Protokoll schließt damit die Gewährung einer Leistungszulage aus. Altersgesicherte Mitarbeiter erhalten keine Leistungszulage. Das ist ein tariflicher Ausschluß der Leistungszulage für altersgesicherte Arbeitnehmer. Das Protokoll ist eine tarifvertragliche Regelung. Es ergänzt § 18 des MTV, Anl. 1 zum Firmentarifvertrag, indem es im einzelnen bestimmt, wie die Alterssicherung in Abwandlung des in § 18 MTV in Bezug genommenen § 9 MTV Schleswig-Holstein vorzunehmen ist.

Dieses Protokoll ist zwar erst am 18. Februar 1999 unterschrieben worden und es mißt sich nicht ausdrücklich rückwirkende Kraft bei. Eine solche rückwirkende Kraft ergibt sich aber aus den einzelnen Regelungen. Nach dem ersten Spiegelstrich



wird mit dem Inkrafttreten des Firmentarifvertrages bei den bereits altersgesicherten Arbeitnehmern der zu diesem Zeitpunkt gezahlte Gesamtbruttoverdienst zugrunde gelegt und nicht nur die tarifvertragliche Grundvergütung. Der Gesamtbruttoverdienst ist bei dem Kläger also nicht das reduzierte Tarifgehalt, sondern das letzte - höhere - Gehalt nach dem Verbandstarifvertrag, der vor dem Firmengehaltstarifvertrag galt. „Diese Erhöhung der Bemessungsgrundlage führt zu einer Besserstellung der Mitarbeiter, wie gerade die Berechnungen im Falle des Klägers zeigen“, so die Beklagte in der Revisionsbeantwortung. Das führte zu der Nachzahlung für den Kläger. Das Protokoll wurde entsprechend dem Wortlaut der Regelung des ersten Spiegelstriches rückwirkend angewandt. Das macht deutlich, daß es auch für die Vergangenheit gelten soll.

2. Der Kläger meint nun, die Behandlung der Leistungszulage verletze die Regeln des Tarifvertrags. Er beansprucht ab April 1998 eine Gesamtbruttovergütung von 4.825,00 DM brutto zzgl. 394,00 DM brutto Leistungszulage monatlich und ab 1. Oktober 1998 394,00 DM brutto als Leistungszulage neben dem jeweils altersgesicherten dynamisierten Betrag. Das geben die tarifvertraglichen Regelungen nicht her. Der Kläger war unter der Geltung des Verbandstarifvertrages in der Gehaltsgruppe 6 H eingruppiert. Er bezog ein tarifliches Grundgehalt von 4.639,00 DM. Er erhielt keine Leistungszulage nach § 7 des Gehaltsrahmentarifvertrages Schleswig-Holstein. Nach dieser Bestimmung betrugen die Leistungszulagen im Betriebsdurchschnitt 6 % der Tarifgehaltssumme. Ein Individualanspruch auf eine Leistungszulage wurde durch diese Tarifbestimmung nicht begründet. Der Kläger war bereits in der Alterssicherung - 1. September 1995 -, als die Beklagte mit Wirkung zum 31. Dezember 1996 aus dem Arbeitgeberverband Nordmetall ausschied. Der Firmentarifvertrag vom 1. August 1997, der am 1. Mai 1997 in Kraft trat, sah neue Gehaltsgruppen vor. Allerdings enthält die Anl. 6 zu dem MTV die Regelung unter Ziff. 2, daß anlässlich der neuen Zuweisung zu den vereinbarten Lohn- und Gehaltsgruppen gem. Engeltrahmentarifvertrag keine Abgruppierung erfolgt. „Ist der neue Monatsgrundlohn bzw. das Gehalt niedriger als bisher, wird der Besitzstand gewährleistet.“ Der Besitzstand konnte aber in zwei Schritten auf künftige Lohnerhöhungen angerechnet werden. Der Kläger wurde der Gehaltsgruppe IV/4 zugeordnet. Danach hatte er Anspruch auf ein Gehalt von 4.205,00 DM brutto ab dem 1. Januar 1998. Dieses Gehalt betrug nach der Tariflohnerhöhung um 4 % 4.375,00 DM seit 1. April 1998.

Der Kläger erhielt aber aufgrund der Besitzstandsregelung nach wie vor 4.639,00 DM brutto, wobei die Differenz als „Besitzstand“ bezeichnet wurde. Der Fir-

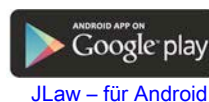


menentgeltrahmentarifvertrag (Anl. 2 zum Firmentarifvertrag) sieht in § 3 der „Gehaltsrahmenbestimmungen für die Angestellten“ „eine Leistungszulage“ vor, die nach § 5 berechnet wird. Am 16. April 1998 schlossen die Tarifvertragsparteien die „Zusatzvereinbarung zum Firmentarifvertrag vom 01.08.1997“. Nach deren Ziff. 4 „ersetzt die Leistungszulage den Besitzstand“ im Werk K. Sollte die Leistungszulage höher sein als der Besitzstand, findet eine zum 1. April 1998 wirkende Verrechnung statt. Ist die Leistungszulage geringer als der Besitzstand, bleibt der restliche Besitzstand erhalten. Dieser kann jedoch mit der nächsten Tarifierhöhung verrechnet werden. Das führte für den Kläger zu folgender Vergütung per 1. April 1998: Grundvergütung nun 4.375,00 DM, tarifliche Leistungszulage 394,00 DM, insgesamt 4.769,00 DM. Der „Besitzstand“ (434,00 DM) reduzierte sich wegen der Tariflohnerhöhung (170,00 DM) auf 264,00 DM und entfiel infolge der Verrechnungsregelung. Ab 1. Mai hätte sich - das Protokoll vom 18. Februar 1999 außer Betracht gelassen - das Grundgehalt - 4.375,00 DM - um 3,2 % auf 4.515,00 DM erhöht. Die Leistungszulage hätte 406,00 DM betragen (9 % aus 4.515,00 DM). Die Vergütung des Klägers hätte sich auf 4.921,00 DM erhöht. Diese Vergütung wäre auch altersgesichert gewesen.

Nach dem Protokoll vom 18. Februar 1999 muß anders gerechnet werden. Da der Kläger bereits altersgesichert war und das Gehalt nach dem Verbandstarifvertrag höher war als das Letztgehalt nach dem Firmentarifvertrag - eine Leistungszulage gab es erst ab 1. April 1998 -, war dieses zugrunde zu legen. Es nahm an den Tariflohnerhöhungen teil und stieg dadurch auf 4.979,00 DM brutto. Der Kläger stellt sich also durch das Protokoll vom 18. Februar 1999 besser als nach der alten Regelung - Gehalt neu zzgl. Leistungszulage -.

3. Diese tarifliche Regelung verstößt weder gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

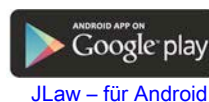
a) Richtig ist, daß nach dieser tarifvertraglichen Regelung altersgesicherte im Gegensatz zu sonstigen Arbeitnehmern keinen Anspruch auf Leistungszulage haben. Das findet sich in tariflichen Regelungen gar nicht selten. So bestimmten § 8 des Gehaltsrahmentarifvertrages für die Angestellten in der Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein 1974 und § 7 des Gehaltsrahmentarifvertrages für die Angestellten der Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 27. Mai 1988, daß Angestellte, die Leistungen aufgrund der tariflichen Verdienstsicherung für ältere Angestellte erhalten, nicht in die Regelung für Leistungszulagen einbezogen werden. Das ist auch nie beanstandet worden (vgl. zB *Zehnter Senat 2. Dezember 1992 - 10 AZR 261/91* -



nv.). Allerdings wird der entsprechende Betrag der Leistungszulage in die Berechnung der Verdienstsicherung mit einbezogen (vgl. *Schluß-Schiedsspruch vom 21. Mai 1976 ua. zu den Tarifverträgen zum Schutz älterer Angestellter vom 6. und 12. Dezember 1974 für die Tarifgebiete Unterwesergebiet, Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein und Nordwestliches Niedersachsen*). Das war bei dem Kläger nicht möglich, weil er vor Eintritt der Verdienstsicherung keine Leistungszulage erhalten hatte. Dann konnte sie auch nicht in die Verdienstsicherung einfließen.

b) Der Kläger meint nun, werde der vierte Spiegelstrich der Tarifvereinbarung vom 18. Februar 1999 so verstanden, daß damit Arbeitnehmern, die am 1. Mai 1997 bereits in der Alterssicherung waren und wie der Kläger vor Eintritt in die Alterssicherung keine Leistungszulage erhielten, die Möglichkeit genommen werde, eine Leistungszulage gem. § 3 des Entgelttarifvertrages in Verbindung mit der Gesamtbetriebsvereinbarung 02/98 zu erhalten, so verletze diese Auslegung den Gleichbehandlungsgrundsatz und sei daher unwirksam. Verdienstsicherung solle ältere Arbeitnehmer vor altersbedingtem Leistungsabfall und dem damit verbundenen Lohnrisiko schützen. Verdienstsicherung solle älteren Arbeitnehmern nicht die Möglichkeit nehmen, bei Fortbestehen der Leistungsfähigkeit eine Verdiensterhöhung durch erhöhte Leistungszulagen zu erzielen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, auf den der Kläger sich offenbar beruft, verbietet die willkürliche, dh. sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen, in vergleichbarer Lage befindlichen. Es ist das Verbot der sachfremden Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung. Der Arbeitgeber muß bei Maßnahmen und Entscheidungen, die betriebsbezogen sind, also über einzelne Arbeitsverhältnisse hinausgehen, den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten. Seine anspruchsbegründende Wirkung zeigt sich etwa bei dem willkürlichen Ausschluß eines Arbeitnehmers von einer Gratifikation. Adressat ist also der Arbeitgeber. Hier geht es gar nicht um Gruppenabgrenzungen durch den Arbeitgeber allein, sondern um kollektive Normsetzung des Arbeitgebers mit der Gewerkschaft IG Metall. Sachgrund für die vom Kläger bekämpfte Ungleichbehandlung von altersgeschützten Arbeitnehmern - ohne anteiligen Leistungszulagenanteil in ihrer Verdienstsicherung - und aktiven Arbeitnehmern ist der vom Tarifvertrag ausgehende normative Zwang. Der Tarifvertrag ist keine stets vom Arbeitgeber freiwillig abgeschlossene Vereinbarung, sondern entspricht allenfalls partiell seinem eigenen Willen, da der Abschluß immer unter dem Zwang zur Einigung steht, weil der Arbeitgeber an-



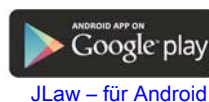
derfalls mit Arbeitskampfmaßnahmen überzogen werden könnte. Das hat zur Folge, daß eine Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb des Anwendungsbereiches kollektiv-rechtlich geschaffener Normen, wie hier FTV nebst Anlagen und Ergänzungen, nicht möglich ist. Der Ausschluß des Klägers als altersgesicherter Arbeitnehmer von der Leistungszulage verstößt daher schon von daher nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

4. Geht man davon aus, der Kläger wolle rügen, die Ungleichbehandlung verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, gilt folgendes:

a) Das Korrektiv bei Tarifverträgen war bislang die Gebundenheit der Tarifverträge an die Beachtung des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes, von der die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen ist (*vgl. zB Senat 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 - BAGE 38, 118; Senat 6. Februar 1985 - 4 AZR 370/83 - AP § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tarifloohnerhöhung Nr. 16 = EzA GG Art. 3 Nr. 16*). Im Hinblick auf den Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Mai 1999 (*- 1 BvR 726/98 - EzA GG Art. 3 Nr. 72 a, zu II 2. Abs. der Gründe*) hat der Senat es ausdrücklich dahingestellt bleiben lassen, ob Tarifvertragsparteien an die Grundrechte, insbesondere an Art. 3 Abs. 1 GG und an den daraus abzuleitenden allgemeinen Gleichheitssatz gebunden sind (*BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen*). Auch hier kommt es auf die Frage der Bindung der Tarifvertragsparteien, hier der Firmentarifvertragsparteien an den allgemeinen Gleichheitssatz nicht an. Auch wenn eine solche bestünde, verstößt der Ausschluß eines gesicherten Arbeitnehmers von der Leistungszulage nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz.

b) Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 kommt nur in Betracht, wenn es die Tarifvertragsparteien versäumen, bei der Normierung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten zu berücksichtigen, die so wesentlich sind, daß sie bei einer am allgemeinen Gleichheitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung finden müssen (*vgl. Senat 20. April 1983 - 4 AZR 375/80 - BAGE 42, 231, 237; 23. April 1986 - 4 AZR 128/85 - AP TV Arb Bundespost § 10 Nr. 3; 3. September 1986 - 4 AZR 355/85 - BAGE 53, 8*).

Das ist hier nicht der Fall. Verdienstgesicherte und nichtverdienstgesicherte Arbeitnehmer sind nicht vergleichbar. Es handelt sich um zwei Arbeitnehmergruppen, die sich im Laufe der Tarifgeschichte herausgebildet haben. Auch wenn nichtverdienstgesicherte Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungszulage haben, dürfen die Tarif-



vertragsparteien die verdienstgesicherten Arbeitnehmer davon ausnehmen, also insoweit eine andere Regelung treffen, und zwar auch für solche, die vor Eintritt der Verdienstsicherung keine Leistungszulage hatten mit der Folge, daß sie nicht in die Verdienstsicherung einfließen konnte. Denn durch diese Typisierung wurden die verdienstgesicherten Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig benachteiligt. Sie haben ihre Verdienstsicherung und sind einem besonderen Leistungsdruck nicht mehr ausgesetzt. Das Gericht kann einer Tarifnorm erst dann die Anerkennung versagen, wenn sie zu einer sachlich nicht gerechtfertigten grundlegenden Schlechterstellung von Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern führt. Die tarifliche Regelung ist generell. Sie erfaßt zahlreiche Arbeitsverhältnisse. Deshalb kann bei ihrer Beurteilung nicht auf den Einzelfall abgestellt werden. Nach Vortrag des Klägers waren 25 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beklagten in K 55 Jahre alt und unterfielen somit § 18 Abs. 2 MTV Anl. 1 zum Firmentarifvertrag iVm. dem 1. Spiegelstrich der Vereinbarung vom 18. Februar 1999. Dabei ist nicht bekannt, ob und wieviele dieser 25 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Eintritt in die Verdienstsicherung einen Anspruch auf eine Leistungszulage hatten. Da der gesamte Bruttoverdienst, der zum Zeitpunkt des Eintritts in die Verdienstsicherung unter Geltung der Verbandstarifverträge erzielt wurde, in die firmentarifvertragliche Alterssicherung einschließlich der Tariflohnerhöhungen eingeflossen ist, ist der Ausschluß altersgesicherter Arbeitnehmer von der tariflichen Leistungszulage auch dann nicht zu beanstanden, wenn sie ursprünglich keinen Anspruch auf eine Leistungszulage hatten und diese daher nicht in die Verdienstsicherung einfließen konnte. Es ist sachgerecht, auch solche Arbeitnehmer nicht mehr einem Leistungsdruck auszusetzen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 ZPO. Das Unterliegen der Beklagten in der Revisionsinstanz ist so geringfügig, daß § 92 Abs. 2 ZPO



ohne weiteres greift. § 93 ZPO war nicht anwendbar. Die Beklagte hat nicht unter Protest gegen die Kostenlast gezahlt.

Schliemann

Wolter

Friedrich

Jürgens

Dräger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)