

Aktenzeichen: 4 AZR 223/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. März 1993
- 4 AZR 223/92 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 04. September 1991
- 5 K Ca 1926/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 25. Februar 1992
- 4 Sa 886/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Vergütung bei verschiedenwertiger Tätigkeit

Gesetz:

Lohnrahmenabkommen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 6. Mai 1990 § 2; Tarifvertrag über die Lohn- und Gehaltssicherung für Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW vom 25. Januar 1979 §§ 2 und 6

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Tarifauslegung; Abgrenzung zwischen regelmäßiger Zuweisung wechselnder Tätigkeiten und betriebsbedingter Zuweisung eines geringer bezahlten Arbeitsplatzes.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 223/92

4 Sa 886/91 Köln

Verkündet am
10. März 1993

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 1993 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr. Wißmann

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie den ehrenamtlichen Richter Hauk und die ehrenamtliche
Richterin Müller-Tessmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 25. Februar
1992 - 4 Sa 886/91 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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 des dem Kläger für Au-
gust 1990 zustehenden Lohns.

Der Kläger ist seit 1978 als Metallarbeiter bei der Beklag-
ten beschäftigt. Die Parteien sind hinsichtlich der Tarifverträge
der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen ta-
rifgebunden.

Im Einstellungsschein des Klägers ist als Tätigkeit einge-
tragen: "... vorgesehen zur Einstellung PZR als Arbeiter...". Mit
PZR wird bei der Beklagten die Zurichterei des Walzbetriebes be-
zeichnet. Dort werden warmgewalzte Spezialprofilstäbe je nach
Fertigungsauftrag gerichtet, gesägt, geschert, geschliffen, ge-
schnitten, beigebogen, entgratet, verpackt und transportiert.
Hierzu werden verschiedene Maschinen eingesetzt. Der Kläger ar-
beitet seit 1982 im Meisterbereich Sägen/Scheren/Schleifen als
erster Mann an Maschinen- und Handarbeitsplätzen. Zu diesem Be-



reich gehören die Kaltkreissägen Nr. 65, 66 und 67, die Schere Nr. 80 sowie mehrere Schleifplätze.

Die Tätigkeit der ersten Leute wird je nach Maschine und Handarbeitsplatz tariflich unterschiedlich bewertet. Die Arbeiten an den Kaltkreissägen Nr. 65 und 66 und an den Schleifplätzen werden mit der Lohngruppe (Arbeitswertgruppe) 8 vergütet. Die Arbeiten an der Kaltkreissäge Nr. 67 und an der Schere Nr. 80 werden nach der Lohngruppe (Arbeitswertgruppe) 7 bezahlt. An den Sägen erfolgt Akkordbezahlung. Für die Arbeiten an der Schere Nr. 80 werden Prämien vergütet. Diese Vergütungen beruhen auf einer Betriebsvereinbarung über die Analytische Arbeitsbewertung, die für den Betrieb der Beklagten auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Analytischen Arbeitsbewertung vom 26. September 1967 abgeschlossen worden ist.

Die Auswahl der jeweils einzusetzenden Maschinen sowie die Einteilung der Arbeiter erfolgt täglich durch den zuständigen Meister oder Vorarbeiter. Der Kläger wird je nach Arbeitsanfall im gesamten Meisterbereich eingesetzt. Zeitlich überwiegend ist er als erster Säger an den Kaltkreissägen Nr. 65 und 66 beschäftigt gewesen.

Im August 1990 hat der Kläger insgesamt 136 Stunden gearbeitet, davon 72,5 Stunden an den Sägen Nr. 65 und Nr. 66. Hierfür ist er nach Lohngruppe 8 bezahlt worden. Sechs Arbeitsstunden an der Säge Nr. 67 und weitere acht Stunden an der Schere Nr. 80



sind nach Lohngruppe 7 vergütet worden. Die restliche Arbeitszeit ist im Durchschnittslohn bezahlt worden.

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte müsse auch die insgesamt 14 an der Säge Nr. 67 und der Schere Nr. 80 geleisteten Arbeitsstunden nach Lohngruppe 8 vergüten. Dies ergebe sich aus dem Tarifvertrag über die Lohn- und Gehaltssicherung für die Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW vom 25. Januar 1979 (TV LGS). Ihm seien nämlich aus dringenden betrieblichen Gründen zeitweise geringer bezahlte Arbeitsplätze zugewiesen worden. Dabei komme es nicht darauf an, daß er arbeitsvertraglich verpflichtet gewesen sei, auch an diesen geringer bezahlten Arbeitsplätzen zu arbeiten. Wegen seiner zeitlich überwiegenden Tätigkeit als erster Mann an den Sägen Nr. 65 und 66 sei er insgesamt nach der Lohngruppe 8 zu vergüten. Die Beklagte habe ihm diese Tätigkeit als Arbeitsplatz zugeordnet. Zudem habe sich dies durch die tatsächliche Handhabung innerhalb von neun Jahren konkretisiert. Die Beklagte hätte ihn auch ohne weiteres im August 1990 an den Sägen Nr. 65 und 66 einsetzen können. Hierzu hätten genügend Aufträge vorgelegen.

Sein Zahlungsanspruch ergebe sich auch aus betrieblicher Übung. Bis 1989 hat die Beklagte häufig eine Durchschnittsvergütung unter Zugrundelegung der Stammlohngruppe auch dann gezahlt, wenn dem Arbeitnehmer ein niedriger zu vergütender Arbeitsplatz zugewiesen worden ist. Ab 1989 ist in solchen Fällen



allerdings meist nur noch die niedrigere Vergütung gezahlt worden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 59,92 DM
brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden
Nettobetrag ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Tarifvertrag über die Lohn- und Gehaltssicherung greife nicht ein. Vorliegend handele es sich vielmehr um den normalen Fall der Vergütung bei wechselnder Beschäftigung mit Arbeiten unterschiedlicher Lohngruppen. Diese richte sich nach § 2 des Lohnrahmenabkommens für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 6. Mai 1990 (LRA). Der Kläger habe daher für Arbeiten niedrigerer Lohngruppen als der Stammlohngruppe nur Anspruch auf Vergütung nach der der Stammlohngruppe nächstliegenden Gruppe, also der Lohngruppe 7. Der Kläger sei auch weder für einen bestimmten Arbeitsplatz eingestellt worden noch habe sich seine Tätigkeit ausschließlich auf Arbeiten an den Sägen Nr. 65 und 66 konkretisiert. Der Kläger könne seinen Anspruch auch nicht aus betrieblicher Übung herleiten. Auch vor 1989 sei nicht in jedem Fall für Arbeiten auf geringer bezahlten Arbeitsplätzen eine Durchschnittslohnvergütung gezahlt worden. Im übrigen habe diese tarifwidrige Praxis nur an



fehlerhaften Eintragungen in die Lohnunterlagen im Walzbetrieb gelegen. Seit 1989 sei dies aufgrund organisatorischer Verbesserungen nur noch vereinzelt erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen weiteren Vergütungsanspruch für August 1990.

I. Die Beklagte hat mit Recht die achtstündige Arbeit an der Schere Nr. 80 und die sechsstündige Arbeit an der Säge Nr. 67 nach der Lohngruppe 7 vergütet. Dies ergibt sich aus § 2 Nr. 4 Abs. 3 Satz 2 LRA.

1. Die Parteien sind aufgrund Verbandszugehörigkeit hinsichtlich der Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen tarifgebunden. Die einschlägigen Regelungen in § 2 LRA lauten wie folgt:

§ 2

Grundsätze für die Eingruppierung

1. Die Arbeitnehmer sind entsprechend ihren ausgeführten und übertragenen Arbeiten und nicht



entsprechend ihrer Berufsbezeichnung in eine Lohngruppe einzugruppieren.

...

4. Werden Arbeitnehmern Arbeiten übertragen, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie die Lohngruppe, die den überwiegenden Arbeiten entspricht (Stammlohngruppe).

Bei Arbeitnehmern, die im Zeitlohn arbeiten, werden nach der Stammlohngruppe auch höher- und geringerwertige Arbeiten bezahlt.

Bei Arbeitnehmern, die im Leistungslohn arbeiten, werden Arbeiten höherer Lohngruppen als der Stammlohngruppe nach der höheren Lohngruppe entlohnt. Arbeiten niedrigerer Lohngruppen als der Stammlohngruppe werden nach der der Stammlohngruppe nächstniedrigeren Lohngruppe abgerechnet.

...

Zur Definition von Leistungslohnarbeiten enthält § 8 LRA folgende Bestimmung:

1. Die Arbeiten können als Zeitlohn- oder Leistungslohnarbeiten (Akkord- oder Prämienlohnarbeiten) verrichtet werden.

...

2. Die Lohngruppe 8 war im streitgegenständlichen Zeitraum die nach § 2 Nr. 4 Abs. 1 LRA maßgebliche Stammlohngruppe. Der Kläger hat im August 1990, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, überwiegend Arbeit an den Sägen Nr. 65 und Nr. 66 geleistet. Diese Arbeiten sind der Lohngruppe 8 zugeordnet.

Die vom Kläger im August 1990 ausgeübte und niedriger bewertete Arbeit an der Säge Nr. 67 und der Schere Nr. 80 war nach § 2 Nr. 4 Abs. 3 Satz 2 LRA um eine Lohngruppe niedriger als nach der Stammlohngruppe zu vergüten, also nach Lohngruppe 7. Der Kläger



hat nämlich im Leistungslohn gearbeitet. Nach § 8 Nr. 1 LRA fallen unter den tariflichen Begriff des Leistungslohns sowohl der für die Arbeiten an den Sägen gezahlte Akkordlohn als auch der für die Arbeit an der Schere entrichtete Prämienlohn.

II. Zu Unrecht beruft sich der Kläger hiergegen auf den zum LRA abgeschlossenen Tarifvertrag zur Analytischen Arbeitsbewertung vom 26. September 1967.

1. Dieser Tarifvertrag läßt abweichend von der Lohnfindung nach der summarischen Betrachtungsweise des LRA eine Entlohnung aufgrund der Analytischen Arbeitsbewertung zu. Voraussetzung hierfür ist eine mit schriftlichem Einverständnis der Tarifvertragsparteien abgeschlossene Betriebsvereinbarung.

In einer Protokollnotiz zu Ziffer 8 des Tarifvertrags zur Analytischen Arbeitsbewertung wird für dessen Verhältnis zum LRA folgendes bestimmt:

...

10. Im übrigen gelten die §§ 1 und 2 mit Ausnahme des Absatzes 2 von § 2 Ziffer 6 des Lohnrahmenabkommens sowie die §§ 1 - 4 der Überleitungsbestimmungen des Lohnrahmenabkommens sinngemäß.

...

2. Die aufgrund dieses Tarifvertrages und einer entsprechenden, mit Einverständnis der Tarifvertragsparteien für den Betrieb der Beklagten abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vorgenommene Arbeitsbewertung hat zur Eingruppierung der Arbeit an den Sägen



Nr. 65 und 66 in die Lohngruppe 8 und zur Zuordnung der Tätigkeit an der Säge Nr. 67 und der Schere Nr. 80 zur Lohngruppe 7 geführt. Dies wird vom Kläger auch nicht angegriffen. Dagegen ergibt sich aus der Analytischen Arbeitsbewertung nichts für die in § 2 Nr. 4 Abs. 3 LRA geregelte Frage, welche Vergütung der Arbeitnehmer zu beanspruchen hat, wenn er unterschiedlichen Lohngruppen zugeordnete Tätigkeiten ausführt. Wie die Protokollnotiz zu Ziffer 8 des Tarifvertrages zur Analytischen Arbeitsbewertung zeigt, soll für die Beantwortung dieser Frage auch dann, wenn im Betrieb die Analytische Arbeitsbewertung angewandt wird, allein § 2 Nr. 4 Abs. 3 LRA maßgeblich sein.

III. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß sich der vom Kläger geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht aus § 2 TV LGS ergibt.

1. Die einschlägigen Bestimmungen dieses Tarifvertrags lauten wie folgt:

§ 2

Wird einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen ein geringer bezahlter Arbeitsplatz zugewiesen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Lohns oder Gehalts für die Dauer von 7 Monaten.

...

§ 6

Die für den Arbeitsplatz in den §§ 1 - 5 festgelegten Regelungen gelten entsprechend für den Arbeitsbereich und die jeweiligen Angestelltentätigkeiten.

...



2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Beschäftigung des Klägers an der Säge Nr. 67 und der Schere Nr. 80 keine Zuweisung geringer bezahlter Arbeitsplätze i.S.v. § 2 TV LGS war. Beim wechselnden Einsatz des Klägers an unterschiedlichen Maschinen in der Zurichterei des Walzbetriebes fehlt es nämlich bereits an einer Zuweisung im Sinne dieser Bestimmung. Eine solche Zuweisung liegt nur in dem auf längere Dauer angelegten Übergang von einer bisher ständig ausgeübten Tätigkeit in eine andere, die geringer bewertet ist. Dagegen reicht der wiederholte und kurzfristige Wechsel zwischen verschiedenen bewerteten Tätigkeiten hierfür nicht aus. Auf die Frage, ob die verschiedenen Maschinen jeweils ein Arbeitsplatz i.S. des § 2 TV LGS sind, kommt es daher hier nicht mehr an.

a) Dies ergibt sich aus dem Regelungszusammenhang des LRA und des TV LGS. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß sich die Anwendungsbereiche des § 2 Nr. 4 Abs. 3 LRA und der §§ 2, 6 TV LGS gegenseitig ausschließen.

aa) § 2 Nr. 4 LRA regelt den Fall, daß der Arbeiter verschiedene Arbeiten auszuführen hat, welche unterschiedliche tarifliche Anforderungen stellen und deshalb verschiedenen Lohn- oder Arbeitswertgruppen zuzuordnen sind. Hierbei handelt es sich um dem Arbeiter üblicherweise übertragene Tätigkeiten.

Die im Leistungslohn beschäftigten Arbeiter sollen nach dieser Bestimmung zwar bei der Erbringung von tariflich unterschiedlich bewerteten Tätigkeiten nicht generell nach der Stammlohngruppe vergütet werden. Damit aber größere Verdienstschwankungen

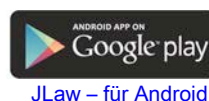


vermieden werden, darf die Vergütung für die geringer bezahlte Arbeit die der Stammlohngruppe nächstniedrigere Lohngruppe nicht unterschreiten. Diese Bestimmung beruht darauf, daß innerhalb dieser Grenzen Leistungslöhne nach verschiedenen Lohngruppen zu vergüten sind. § 2 Nr. 4 Abs. 3 Satz 2 LRA wäre überflüssig, wenn der Anwendungsbereich des TV LGS alle Fälle der Zuweisung geringerwertiger Arbeiten erfassen würde.

bb) Demgegenüber soll der TV LGS nicht Verdienstschwankungen bei unterschiedlich bewerteten Tätigkeiten begrenzen, sondern bei einer nachhaltigen Veränderung der zu leistenden Arbeit für eine Übergangszeit von 7 Monaten den bisherigen Besitzstand des Arbeitnehmers sichern.

Dies ergibt sich schon aus seiner Bezeichnung als Tarifvertrag über die Lohn- und Gehaltssicherung. Hieraus wird der Wille der Tarifvertragsparteien erkennbar, dem Arbeitnehmer selbst nach einem Wechsel zu einer bisher nicht ausgeübten, geringerwertigen Tätigkeit für die angegebene Zeit noch die bis dahin bezogene Vergütung zu erhalten.

Auch die im TV LGS vorgesehene Rechtsfolge stützt dieses Ergebnis. Der Arbeitnehmer soll nämlich nach § 2 TV LGS Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Lohns haben. Hat aber der Arbeitnehmer die zugewiesene geringerwertige Tätigkeit bereits bisher regelmäßig im Wechsel mit höherwertigen Tätigkeiten ausgeführt und ist entsprechend entlohnt worden, so ist eine Verdienstsicherung durch Weiterzahlung der bisherigen Vergütung nicht denkbar. Auch die in § 2 TV LGS enthaltene Beschränkung der



Weiterzahlung des bisherigen Lohns auf 7 Monate macht deutlich, daß die Bestimmung nicht den wiederholten und kurzfristigen Wechsel zwischen verschiedenen bewerteten Tätigkeiten regelt, sondern den Übergang von einer bisher ständig ausgeübten Tätigkeit in eine andere.

b) Die Tätigkeit an der Säge Nr. 67 und an der Schere Nr. 80 gehörte auch schon vor dem streitgegenständlichen Zeitraum zu der vom Kläger vertraglich geschuldeten Arbeit.

aa) Die Parteien haben die Arbeitspflicht des Klägers insoweit nicht beschränkt. Im Einstellungsschein ist ausdrücklich eine Tätigkeit als Arbeiter für die gesamte Zurichterei des Walzbetriebes aufgeführt. Hierzu gehören aber auch die Säge Nr. 67 und die Schere Nr. 80.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist seine Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch nicht dadurch nachträglich konkludent beschränkt worden, daß die Beklagte ihn mehrfach als ersten Säger bezeichnet hat. Insoweit fehlt es nämlich an einer konkludent geäußerten Willenserklärung der Beklagten. Eine konkludente Willenserklärung setzt voraus, daß der Erklärungsempfänger aufgrund des Verhaltens des Erklärenden bei vernünftiger Betrachtung aller Umstände auf einen bestimmten rechtsgeschäftlichen Willen schließen kann (MünchKomm-Kramer, BGB, 2. Aufl., Vor § 116 Rz 24). Einen solchen Schluß auf die Bestimmung des Aufgabenbereichs des Klägers läßt indessen die Verwendung der Bezeichnung "erster Säger" durch die Beklagte nicht zu. Eine derartige Kurzbezeichnung, die vom Schwerpunkt des Aufgabenbereichs des Klägers abgeleitet



ist, ist zur Abgrenzung des Umfangs seiner Arbeitspflichten im einzelnen nicht geeignet.

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers hat sich seine Arbeitspflicht auch später nicht auf die Arbeiten an den Sägen Nr. 65 und Nr. 66 konkretisiert. Insoweit fehlt es schon an der Grundvoraussetzung, daß nämlich der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum auf einer bestimmten Stelle mit bestimmten Aufgaben beschäftigt worden ist. Der Kläger hat nämlich seit 1982 nicht nur an den Sägen Nr. 65 und Nr. 66 gearbeitet, sondern entsprechend dem jeweiligen Bedarf auch an der Säge Nr. 67 und der Schere Nr. 80.

cc) Die Beklagte hat auch mit seiner Heranziehung zu Arbeiten an der Säge Nr. 67 und der Schere Nr. 80 in zulässiger Weise von ihrem Direktionsrecht Gebrauch gemacht. Sie hat ihr Direktionsrecht nach billigem Ermessen ausgeübt (§ 315 BGB). Für die Zuteilung der Arbeit war der sich aus den vorliegenden Aufträgen und Kundenwünschen ergebende jeweilige betriebliche Bedarf maßgeblich. Der Kläger hat keine Tatsachen dafür vorgetragen, daß bei der Arbeitszuteilung die beiderseitigen Interessen nicht angemessen berücksichtigt worden wären (vgl. Senatsurteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Allein der Umstand, daß nach der Auftragslage im August 1990 durch stärkere Inanspruchnahme der Sägen Nr. 65 und 66 eine Beschäftigung des Klägers an der Säge Nr. 67 hätte vermieden werden können, reicht nicht aus um darzutun, daß die von der Beklagten vorgenommene Arbeitszuweisung billigem Ermessen



widersprochen habe. Dabei bleibt außer Acht, daß betriebsorganisatorische Notwendigkeiten es unabhängig von der Menge der vorliegenden Aufträge erforderlich machen können, die Arbeit an bestimmten Maschinen zugunsten der Verwendung anderer Maschinen vorübergehend zu unterbrechen.

IV. Das Zahlungsbegehren des Klägers läßt sich auch nicht auf die Rechtsgrundsätze der betrieblichen Übung stützen.

Zwar hat die Beklagte vor 1989 auch dann, wenn dem Arbeitnehmer ein niedriger zu vergütender Arbeitsplatz zugewiesen worden ist, häufig eine Durchschnittsvergütung unter Zugrundelegung der Stammlohngruppe gezahlt. Dies reicht indessen nicht aus, um den objektiven Tatbestand einer betrieblichen Übung zu erfüllen. Dieser liegt in der regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen, die bei den Betriebsangehörigen den Eindruck einer Gesetzmäßigkeit oder eines Brauchs erwecken. Ihre rechtliche Bedeutung besteht darin, daß ihr Inhalt kraft konkludenter einzelvertraglicher Vereinbarung in die einzelnen Arbeitsverhältnisse eingehen und die Arbeitsverträge ergänzen kann. Aus ihr erwachsen mithin vertragliche Ansprüche, sofern und soweit die begünstigten Arbeitnehmer aus ihrer Sicht die tatsächliche Übung dahin verstehen durften, der Arbeitgeber habe sich binden wollen (BAGE 49, 290, 295 = AP Nr. 22 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu I 2 a der Gründe). Hieran fehlt es jedoch im vorliegenden Fall. Zum einen ist dem Kläger auch vor 1989 nicht in allen Fällen der Arbeitsleistung an der Säge Nr. 67 und der Schere Nr. 80 die Durchschnittsvergütung gezahlt worden. Zum andern war für den Kläger auch vor 1989 schon erkennbar, daß die höhere Zahlung nur auf-



grund von Mängeln der innerbetrieblichen Organisation, insbesondere wegen fehlender Kontrollen erfolgte und daher von einem entsprechenden Bindungswillen des Arbeitgebers nicht ausgegangen werden konnte.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Dr. Wißmann

Hauk

Müller-Tessmann





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)