

Aktenzeichen: 4 AZR 24/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. Februar 2001
- 4 AZR 24/00 -

I. Arbeitsgericht
Herford

Urteil vom 11. November 1998
- 2 Ca 2238/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 13. Oktober 1999
- 3 Sa 22/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Ausgleichszulage bei tariflicher Verdienstsicherung; Berücksichtigung von Tarifierhöhungen

Gesetz:

Tarifvertrag zur Verdienstsicherung und zum Arbeitsplatzschutz älterer Arbeitnehmer vom 15. Dezember 1976 (holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Nordwestdeutschland) Ziff. 2, 3, 7, 8, 9 und 10

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 24/00
3 Sa 22/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2001

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 21. Februar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Wolf und Dr. Dräger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Oktober 1999 - 3 Sa 22/99 - in-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

soweit aufgehoben, als die Berufung iHv. 32,07 DM zurückgewiesen worden ist.

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 11. November 1998 - 2 Ca 2238/97 - im selben Umfang abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 32,07 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 24. Dezember 1997 zu zahlen.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des tariflichen Verdienstaustauschs.

Der am 31. März 1941 geborene Kläger war seit dem 21. Oktober 1976 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt und ist zum 22. Dezember 1999 ausgeschieden. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galten auf Grund der beiderseitigen Tarifgebundenheit die Tarifverträge der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie in Nordwestdeutschland, ua. der Manteltarifvertrag vom 24. Januar 1997 (MTN) und der Tarifvertrag zur Verdienstsicherung und zum Arbeitsplatzschutz älterer Arbeitnehmer vom 15. Dezember 1976 (TV Verdienstsicherung). Der Kläger arbeitete bei der Beklagten bis zum 23. November 1995 im Akkord. In der Zeit vom 23. November 1995 bis zum 20. November 1996 war er fortlaufend arbeitsunfähig erkrankt.

Am 20. November 1996 stellte der Kläger einen Antrag auf Verdienstsicherung nach dem TV Verdienstsicherung. Daraufhin wurde der Kläger auf einen Zeitlohnarbeitsplatz versetzt. Mit Schreiben vom 24. April 1997 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß er - vorbehaltlich einer noch ausstehenden Untersuchung durch den Werkarzt - rückwirkend zum 1. Dezember 1996 eine Verdienstaustauschzulage iHv. 2,10 DM pro Stunde erhalten werde. Nach der werkärztlichen Stellungnahme vom Juni 1997 bestätigte die Beklagte mit Schreiben vom 8. September 1997 die Bewilligung der Verdienstsicherung. Mit seinem Schreiben vom 1. Oktober 1997 verlangte der Kläger eine höhere Verdienstaustauschzulage und machte für den Zeitraum von April bis ein-



schließlich August 1997 zusätzliche Vergütungsansprüche iHv. 3.990,02 DM brutto geltend. Nach dem ablehnenden Schreiben der Beklagten vom 31. Oktober 1997 korrigierte der Kläger mit dem Schreiben vom 23. Oktober 1997 seine Forderung auf 2.985,75 DM brutto und verlangte für die Monate April bis September 1997 2.090,76 DM brutto als höhere Stundenvergütung und für die Urlaubstage in den Monaten April, Mai, Juli und August 894,99 DM brutto höheres Urlaubsgeld. Diese Ansprüche verfolgt er mit seiner Klage weiter.

Bei der Beklagten besteht auf Grund der Betriebsvereinbarungen vom 25. Januar 1995 ein Beurteilungsverfahren, wonach ua. für gewerbliche Mitarbeiter, die vom Akkordlohn in den Zeitlohnbereich wechseln, eine persönliche Zulage entsprechend der Beurteilung zu zahlen ist.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe die Verdienstausschleichszulage zu niedrig bemessen. Die Beklagte habe ua. die zum 1. April 1996 erfolgte Lohnerhöhung um 3,4 % sowie die Lohnerhöhung vom 1. Oktober 1996 um weitere 2,9 % nicht berücksichtigt. Jedenfalls hätte die Verdienstausschleichszulage um die weitere Lohnerhöhung von 1,5 % zum 1. April 1997 erhöht werden müssen. Andererseits dürfe die übertarifliche Zulage von 6,00 DM bei der Berechnung der Verdienstausschleichszulage gem. Ziff. 9 TV Verdienstsicherung nicht mindernd in Anrechnung gebracht werden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.985,75 DM brutto zzgl. 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, daß sie die Ausgleichszulage zutreffend berechnet habe. Sie ergebe sich aus der Differenz zwischen 95 % des alten Verdienstes (95 % von 30,03 DM = 28,53 DM) und dem neuen Verdienst iHv. 26,43 DM. Als neuer Verdienst sei neben dem Zeitarbeitslohn der Lohngruppe 4, welcher seit dem 1. April 1997 20,43 DM betrage, auch die übertarifliche Zulage von 6,00 DM mit einzubeziehen. Diese Zulage ergebe sich aus dem betrieblichen Beurteilungsverfahren. Der Kläger sei in den Jahren 1994, 1995 und 1997 entsprechend der Betriebsvereinbarung beurteilt worden; nur 1996 sei auf Grund der andauernden Arbeitsunfähigkeit keine erneute Beurteilung vorgenommen worden. Danach habe sich für 1995 eine Zulage iHv. 5,67 DM und für 1997 iHv. 5,31 DM ergeben, die die Beklagte auf 6,00 DM erhöht habe. Diese Zulage von 6,00 DM habe die



Beklagte festgeschrieben und somit auch im Jahre 1998 bezahlt, obwohl die Beurteilungszulage nach dem Beurteilungsergebnis im Jahre 1998 nur 4,94 DM betragen hätte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist im wesentlichen nicht begründet.

I. Dem Kläger stehen weitergehende Ansprüche nach dem TV Verdienstsicherung nur insoweit zu, als die Beklagte die Verdienstausschleichszulage zum 1. April 1997 nicht um die tarifliche Stundenlohnerhöhung von 1,5 % angehoben hat.

1. Der TV Verdienstsicherung ist auf Grund der beiderseitigen Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis anwendbar.

2. Die einschlägigen Regelungen des TV Verdienstsicherung lauten:

„Anspruchsvoraussetzungen

2. Ein Arbeitnehmer,

- der das 55. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört hat
- und der wegen alters- oder gesundheitsbedingter ständiger Minderung seiner Leistungsfähigkeit um mindestens 10 % gehindert ist, seine bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen
- und hierdurch eine Verdienstminderung erleiden würde, hat auf Antrag Anspruch auf Verdienstsicherung. ...

Formen der Verdienstsicherung

3. Die Verdienstsicherung kann erfolgen



- a) durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz unter Beachtung betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen (Ziff. 6),
oder
- b) durch Gewährung eines Verdienstaustgleichs (Ziff. 7).

Verdienstaustgleich

- 7. Erfolgt die Verdienstsicherung - ggf. in Verbindung mit den Maßnahmen nach Ziff. 5 - in Form der Gewährung eines Verdienstaustgleichs (Ziff. 3 b), so erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung, die der Differenz zwischen 95 % des bisherigen Bruttoverdienstes und dem Bruttoverdienst entspricht, den der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer nach Durchführung der Verdienstsicherungsmaßnahme ohne diesen Ausgleich zu erhalten hätte.

Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes

- 8. Der Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes sind zugrunde zu legen:
 - a) beim Zeitlohnarbeiter der Brutto-Stundenlohn zum Zeitpunkt der Antragstellung;
 - b) beim Akkord-, Prämienlohn- und Wechselarbeiter der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst der letzten abgerechneten 12 Monate oder der diesen Zeitraum entsprechenden Lohnabrechnungsperioden vor Antragstellung. Dabei bleiben Urlaubs-, Krankheits- oder andere Zeiten mit Lohnfortzahlung auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes außer Betracht;
 - c) beim Angestellten das Bruttogehalt, zum Zeitpunkt der Antragstellung. ...

Zusammensetzung des neuen Verdienstes

- 9. Der neue Verdienst setzt sich zusammen aus:
 - a) dem Tarifgrundlohn der Lohngruppe bzw. dem Tarifgrundgehalt der Gehaltsgruppe der Tätigkeit, die der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer nach der Verdienstsicherungsmaßnahme tatsächlich ausübt,
 - b) der übertariflichen Lohn- oder Gehaltszulage zum Zeitpunkt der Antragstellung,



- c) der Verdienstausschleichszulage (Differenz aus 95 % des bisherigen Bruttoverdienstes gem. Ziff. 8 und der Summe der Verdienstbestandteile aus a) und b), zuzügl. sonstiger Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht.

Tariferhöhungen

- 10. Bei Tariflohn- und Gehaltserhöhungen erhöht sich die Verdienstausschleichszulage gem. Ziff. 9 c) entsprechend.

Fälligkeit der Verdienstsicherung

- 13. Die Verdienstsicherung wird mit dem auf die Feststellung des Anspruchs folgenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraums erstmalig gewährt.

Begrenzung der Verdienstsicherung

- 14. Die Verdienstsicherung darf nicht dazu führen, daß der Arbeitnehmer einen höheren Verdienst erhält, als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre.“

3. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen für den Anspruch auf Verdienstsicherung gem. Ziff. 2 TV Verdienstsicherung, weil er zur Zeit der Antragstellung das 55. Lebensjahr vollendet hatte, dem Unternehmen mehr als 10 Jahre angehört hatte und in seiner Leistungsfähigkeit um mindestens 10 % aus alters- oder gesundheitsbedingten Gründen gemindert war. Die dadurch bedingte Versetzung von einem Akkordlohn- an einen Zeitlohnarbeitsplatz ermöglichte dem Kläger nicht, seinen bisherigen Verdienst beizubehalten, so daß ihm der Verdienstausschleich gem. Ziff. 7 TV Lohnsicherung zustand. Das ist zwischen den Parteien unstreitig.

4. Die Beklagte hat die Verdienstausschleichszulage mit 2,10 DM zutreffend berechnet. Sie hat aber die Ausgleichszulage zu Unrecht nicht entsprechend der Tarifierhöhung zum 1. April 1996 um 1,5 % erhöht. Das ergibt die Auslegung des TV Verdienstsicherung.

a) Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Beim nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist



der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*Senat 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8*).

b) Die Höhe der Verdienstausschleichszulage nach Ziff. 9 c TV Verdienstsicherung für den streitigen Zeitraum von April bis August 1997 hat die Beklagte wie folgt berechnet:

95 % des bisherigen Bruttoverdienstes gem. Ziff. 8 TV Verdienstsicherung	28,53 DM	
abzüglich dem neuen Verdienst:		
Tarifgrundlohn zum 1. April 1997	20,43 DM	
übertarifliche Zulage	6,00 DM	
	26,43 DM	
Verdienstausschleichszulage		2,10 DM.

Das ist im Prinzip zutreffend; die Beklagte hat allerdings die Erhöhung der Verdienstausschleichszulage um 1,5 % entsprechend der Tariflohnerrhöhung zum 1. April 1997 zu Unrecht nicht vorgenommen.

aa) Der bisherige Bruttoverdienst, der im Umfang von 95 % die Bezugsgröße für die Berechnung der Verdienstausschleichszulage bildet, ist entsprechend Ziff. 8 a TV Verdienstsicherung unstrittig zutreffend mit 30,03 DM Brutto-Stundenverdienst berechnet worden. Das ist der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst der letzten abgerechneten zwölf Monate vor der Antragstellung. Auf Grund der langen Arbeitsunfähigkeit des Klägers vor der Antragstellung am 20. November 1996 liegen diese letzten abgerechneten zwölf Monate in dem Zeitraum von Dezember 1994 bis zum November



1995. Die tariflich vorgesehene Verdienstsicherung iHv. 95 % des bisherigen Bruttoverdienstes beträgt also 28,53 DM. Das ist zwischen den Parteien unstreitig.

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers kann bei der Berechnung der Verdienstaussgleichszulage als Tarifgrundlohn iSv. Ziff. 9 a TV Verdienstsicherung nicht der Tarifgrundlohn zugrunde gelegt werden, der während des Zeitraums für die Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes gem. Ziff. 8 b TV Verdienstsicherung, dh. in der Zeit von Dezember 1994 bis November 1995 galt. Die tarifliche Regelung stellt eindeutig auf den Tarifgrundlohn der Tätigkeit ab, die der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer nach der Verdienstsicherungsmaßnahme tatsächlich ausübt.

cc) Zu Unrecht meint der Kläger entgegen der Auffassung der Vorinstanzen, die Beklagte habe die übertarifliche Zulage von 6,00 DM bei der Berechnung der Verdienstaussgleichszulage gem. Ziff. 9 c TV Verdienstsicherung nicht mindernd in Anrechnung bringen dürfen.

Nach Ziff. 9 c TV Verdienstsicherung sind bei der Berechnung der Ausgleichszulage von der Bezugsgröße (95 % des bisherigen Bruttoverdienstes) nicht nur der Tarifgrundlohn zum Zeitpunkt der Antragstellung gem. Ziff. 9 a und die übertarifliche Lohnzulage gem. Ziff. 9 b in Abzug zu bringen, sondern auch „sonstige Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht“. Auf die Zahlung der Zulage von 6,00 DM besteht ein Rechtsanspruch des Klägers, und zwar unabhängig davon, daß sie zT auf den Betriebsvereinbarungen über das Beurteilungsverfahren beruht und zT auf einer Aufstockung dieser persönlichen Zulage durch die Beklagte. Die Beklagte hat die Zulage in dieser Höhe festgeschrieben. Insoweit kommt es nicht darauf an, ob die Zulage von 6,00 DM bereits als übertarifliche Zulage iSv. Ziff. 9 b TV Verdienstsicherung bei der Berechnung der Verdienstaussgleichszulage nach Ziff. 9 c TV Verdienstsicherung in Ansatz gebracht werden kann, obwohl diese Zulage nach den Betriebsvereinbarungen über das Beurteilungsverfahren bei Wechsel in Zeitlohn gezahlt wird. Zum Zeitpunkt der Antragstellung am 20. November 1996 lag der Wechsel des Klägers in den Zeitlohn aber noch nicht vor.

Die Berücksichtigung der Zulage von 6,00 DM bei der Berechnung der Ausgleichszulage entspricht nicht nur dem Wortlaut, sondern auch dem Sinn und Zweck der Gesamtregelung. Durch die Verdienstsicherung nach dem TV Verdienstsicherung sollen nur 95 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes abgesichert werden. Würde die Zulage von 6,00 DM außer Betracht bleiben, würde sich nicht nur die Ausgleichs-



zulage entsprechend erhöhen und mit diesem erhöhten Betrag nach Ziff. 10 an späteren Tarifierhöhungen teilnehmen, wie der Kläger meint, sondern es müßte zusätzlich zu der erhöhten Ausgleichszulage auch noch die Zulage von 6,00 DM bezahlt werden. Das aber würde zu einer Erhöhung des Verdienstes anstelle einer Begrenzung der Absicherung des Verdienstes führen. Dies widerspräche der klaren Regelung in Ziff. 14 TV Verdienstsicherung, die ausdrücklich bestimmt, daß die Verdienstsicherung nicht dazu führen darf, daß der Arbeitnehmer einen höheren Verdienst erhält, als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre.

dd) Entgegen der Auffassung des Klägers hat sich die Ausgleichszulage auch nicht entsprechend den Tarifierhöhungen von 3,4 % zum 1. April 1996 und von 2,9 % zum 1. Oktober 1996 erhöht. Dies hat das Landesarbeitsgericht, wenn auch ohne eine Begründung, im Ergebnis richtig erkannt.

(1) Der Wortlaut ist, was auch der Kläger nicht bestreiten kann, eindeutig. Ziff. 8 b TV Verdienstsicherung stellt auf den Durchschnittsverdienst in dem Referenzzeitraum ab und somit auf die während dieses Zeitraums geltende Tarifhöhe, während die Ziff. 9 a und 9 c TV Verdienstsicherung auf den Tariflohn nach der Verdienstsicherungsmaßnahme abstellen.

(2) Der tarifliche Gesamtzusammenhang ergibt kein anderes Ergebnis. Ziff. 7 TV Verdienstsicherung enthält eine allgemeine Grundregel, deren genauer Inhalt durch die nachfolgenden Regelungen in den Ziff. 8 und 9 TV Verdienstsicherung konkretisiert wird, und zwar hinsichtlich der Bezugsgröße „bisheriger Bruttoverdienst“ und der Zusammensetzung des neuen Verdienstes. Deshalb kann nicht im Hinblick auf eine ggf. sinnvollere Ausgestaltung der allgemeinen Grundregelung in Ziff. 7 TV Verdienstsicherung die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Konkretisierung in Ziff. 8 und 9 TV Verdienstsicherung korrigiert werden. Auch aus der Regelung in Ziff. 10 TV Verdienstsicherung über die Anpassung der Verdienstausschleichzulage an spätere Tarifierhöhungen kann keine abweichende Auslegung abgeleitet werden, weil es sich insofern um unterschiedliche Regelungsfragen handelt. Ziff. 10 TV Verdienstsicherung regelt ausdrücklich die Erhöhung der nach Ziff. 9 c TV Verdienstsicherung berechneten Verdienstausschleichzulage. Eine Bedeutung für die Berücksichtigung von Tarifierhöhungen vor der Antragstellung kommt ihr nicht zu.

(3) Es liegt auch keine versteckte Regelungslücke vor, die im Sinne der Auffassung des Klägers ausgefüllt werden könnte. Das Problem einer Veränderung des



Lohnniveaus ist offenkundig, und zwar schon während des Referenzzeitraums. Auch für diesen Fall haben die Tarifvertragsparteien keine abweichende Berechnung vorgesehen, dh. etwaige Tarifierhöhungen während des Referenzzeitraums wirken sich nur teilweise bei der Berechnung des bisherigen durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienstes aus. Es gibt deshalb keinen Anlaß, eine abweichende Berechnung für den hier vorliegenden untypischen Fall vorzunehmen, daß der Kläger - aus welchem Grund auch immer - den Antrag erst nach Ende der langen Arbeitsunfähigkeit gestellt hat.

(4) Die abweichende Regelung zB in § 9 Nr. 1 MTV Metall Hamburg/Schleswig-Holstein dahingehend, daß bei tariflichen Lohnerhöhungen im Berechnungszeitraum vom erhöhten Verdienst auszugehen ist, zeigt nur, daß unterschiedliche Möglichkeiten der Berechnung der Verdienstsicherung denkbar sind, nicht aber, daß die vorliegende Regelung im Wege der Auslegung entsprechend korrigiert werden muß.

(5) Die unterschiedlichen Regelungen in Ziff. 8 TV Verdienstsicherung für die Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes, die für Zeitlohnarbeiter und Gehaltsempfänger auf die Entgelthöhe zum Zeitpunkt der Antragstellung abstellt, für die Akkordarbeiter aber auf die Entgelthöhe während des Referenzzeitraums, begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Die Besonderheiten der Akkordarbeit erfordern bei der Bestimmung des Verdienstaustgleichs eine Durchschnittsberechnung mit einem Referenzzeitraum. Es liegt innerhalb des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien, diesen Besonderheiten in unterschiedlicher Weise gerecht zu werden, ua. im Hinblick auf verschieden lange Referenzzeiträume, aber auch im Hinblick auf die Berücksichtigung der in diesem Zeitraum eintretenden Tarifierhöhungen. Im übrigen bringt diese Berechnungsmethode auch Vorteile für die Akkordarbeiter im Verhältnis zu den Zeitlohnarbeitern und Angestellten mit sich, weil sich die Verdienstsicherung für Akkordarbeiter an der zuletzt erreichten durchschnittlichen Akkordvergütung orientiert und deshalb auch vor den Folgen normaler altersbedingter Leistungsminderung schützt.

5. Dem Kläger steht jedoch die Erhöhung der Ausgleichszulage um 1,5 % entsprechend der Lohnerhöhung zum 1. April 1996 zu. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht das mit dem Hinweis verneint, daß Tarifierhöhungen nach Ziff. 10 TV Verdienstsicherung nur zu einer Erhöhung führten, wenn zuvor eine Verdienstaustgleichszulage gem. Ziff. 9 c TV Verdienstsicherung bestehe, dh. festgesetzt worden sei. Das wird von der Revision zutreffend gerügt.



Nach Ziff. 10 TV Verdienstsicherung erhöht sich die Verdienstaussgleichszulage bei Tariflohnerhöhungen entsprechend. Insoweit kommt es darauf an, ob zum Zeitpunkt der Tariflohnerhöhung der Anspruch auf die Ausgleichszulage bereits besteht, nicht aber, ob sie bereits endgültig oder vorläufig festgesetzt ist. Andernfalls läge es, worauf der Kläger zutreffend hinweist, im Belieben des Arbeitgebers, eine etwaige Erhöhung der Ausgleichszulage durch eine verzögerte Bearbeitung des Antrags auf Verdienstsicherung zu verhindern. Im übrigen hat die Beklagte dem Kläger die Ausgleichszulage auch rückwirkend zum 1. Dezember 1996 zuerkannt und gewährt, zunächst vorläufig mit Schreiben vom 24. April 1997 und dann endgültig mit Schreiben vom 8. September 1997.

Die Verdienstaussgleichszulage von 2,10 DM hat sich somit am 1. April 1997 um 1,5 %, dh. 3,15 Pfennige, erhöht. Dem Kläger steht für die 917 Stunden in dem relevanten Zeitraum ein weiterer Betrag von 28,89 DM zu.

II. Hinsichtlich des Urlaubsgeldes kann dem Kläger auch nur die entsprechende Erhöhung zugesprochen werden.

Der Kläger hat insoweit für die Urlaubstage in den Monaten April bis August 1997 sehr viel höhere Differenzbeträge geltend gemacht, die sich aus der unterschiedlichen Berechnung der Verdienstaussgleichszulage nicht erklären lassen (zB im Juli 1.455,49 DM statt gezahlter 894,70 DM). Er hat diese Berechnung nie erläutert. Das Arbeitsgericht hat mit der Begründung, die Beklagte habe auf der Basis des zu leistenden Stundenlohns von 28,53 DM die Vergütung und das Urlaubsgeld von April bis September 1997 berechnet und bezahlt, die Klage insoweit abgewiesen. Damit hat es auch zusätzliche Urlaubsgeldansprüche, die nicht auf die vom Kläger beanspruchte höhere Verdienstaussgleichszulage zurückzuführen sind, verneint. Das Landesarbeitsgericht hat sich insoweit auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts bezogen. Der Kläger hat die Klageabweisung insoweit weder in der Berufung noch in der Revision angegriffen. Somit kann für die Urlaubstage von April bis August 1997 der höhere Urlaubsgeldanspruch nur insoweit anerkannt werden, wie er sich aus der Erhöhung der Lohnausgleichszulage von 1,5 % am 1. April 1997 ergibt. Das ergibt einen Betrag von 3,18 DM (27 Urlaubstage x 7 Stunden x 0,03 DM x 56 %).



III. Da der Klage somit insgesamt nur iHv. 32,07 DM stattzugeben ist, hat der Kläger nach § 92 Abs. 2 ZPO auch die Kosten der Revision zu tragen.

Schliemann

Friedrich

Wolter

Wolf

Dräger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)