

Aktenzeichen: 4 AZR 265/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 6. November 1985

- 4 AZR 265/84 -

I. Arbeitsgericht
Gelsenkirchen

Urteil vom 20. September 1983

- 2 Ca 1820/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

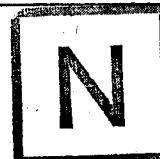
Urteil vom 28. März 1984

- 2 Sa 2194/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort: Akkordberechnung in Papierindustrie

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie; MTV Papierindustrie
§ 7; LRTV Papierindustrie § 3; BetrVG 1972 § 99;
KSchG §§ 1,2

Leitsätze:

1. § 7 MTV Papierindustrie läßt eine Beschäftigung mit geringerwertigen Akkordarbeiten als Maschinenhelfer nach Lohngruppe III auch dann zu, wenn die überwiegende Tätigkeit die eines Maschinführers nach der höheren Lohngruppe V ist. Jedoch müssen dann der Tariflohn der Lohngruppe V für Maschinführer und der Akkordrichtsatz eingehalten sein.
2. Gegen eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, sowohl Arbeiten als Maschinführer als auch in geringerem Umfang als Maschinenhelfer zu verrichten, bestehen keine rechtlichen Bedenken.



4 AZR 265/84
2 Sa 2194/83 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. November 1985

Haut,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. November 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Engert und Schmalz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. März 1984
- 2 Sa 2194/83 - 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 Industriegewerkschaft Druck und Papier angehörende Kläger ist seit dem 9. November 1972 als Maschinenführer bei der Beklagten im Zweigwerk G. beschäftigt. Er ist an einer Klebe- bzw. Kantenschutzverbund-Maschine tätig und erhält einen Leistungslohn.

Aufgrund der Neuregelung der Lohngruppen durch den Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vom 4. November 1980 (LRTV), der zum 1. Februar 1981 in Kraft getreten ist, wurde eine Umgruppierung des Klägers erforderlich, über die die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 21. Oktober 1981 folgendes mitteilte:

"Am 1. Februar ist im Bereich der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie bekanntlich ein neuer Lohnrahmen-Tarifvertrag in Kraft getreten. Allen, von seinem Geltungsbereich erfaßten gewerblichen Arbeitnehmern, ist nach den getroffenen Vereinbarungen die Eingruppierung in das neue Lohngruppenschema mitzuteilen.

Entsprechend der von Ihnen ausgeübten Tätigkeit haben wir Sie, mit Zustimmung des Betriebsrates nach dem BVG § 99, in die Lohngruppe

5 (neu)

eingruppiert."

Da die vom Kläger bediente Maschine nicht ständig in Betrieb ist, kann er nicht ununterbrochen als Maschinenführer arbeiten, sondern wird dann als Maschinenhelfer eingesetzt. Für beide Tätigkeiten erhält der Kläger einen Leistungslohn, den die Beklagte für die Maschinenführertätigkeit nach Lohngruppe V LRTV und für die Maschinenhelfertätigkeit nach Lohngruppe III LRTV bemißt.

Mit der Klage hat der Kläger geltend gemacht, ihm stehe für den Zeitraum vom 1. Februar bis 31. Mai 1983 ein weiterer Lohnanspruch in Höhe von insgesamt 389,84 DM

- 3 -



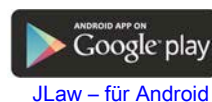
- 3 -

brutto zu. Hierzu hat er vorgetragen, er werde zeitlich überwiegend mit den Tätigkeiten eines Maschinenführers beschäftigt, so daß ihm gem. § 3 Nr.2 LRTV ein Lohn nach Lohngr. V des § 2 LRTV zustehe. Davon sei zutreffend auch die Beklagte in ihrem Schreiben vom 21. Oktober 1981 ausgegangen. Soweit sie gleichwohl bei der Ermittlung der Lohnhöhe für die nicht überwiegend ausgeübten niedriger zu bewertenden Tätigkeiten von der Lohngruppe III LRTV ausgehe, stehe dies im Widerspruch zu den tariflichen Regelungen des LRTV. Danach stehe dem Kläger ein Lohn nach der Lohngruppe zu, deren tarifliche Merkmale die überwiegend ausgeübte Tätigkeit erfülle. Zu Unrecht berufe sich die Beklagte demgegenüber auf die Bestimmung des § 7 Abschnitt II Nr. 6 MTV, wonach für gleiche Arbeitsvorgänge bei gleichen Arbeitsbedingungen nicht mehrere in ihrer Höhe verschiedene Akkordvorgaben im Betrieb zur Anwendung kommen dürften. Mit dieser tariflichen Vorschrift werde ersichtlich ein völlig anderer Sachverhalt geregelt, wobei die Beklagte den Unterschied zwischen Akkordvorgabe und Akkordvergütung verkenne. Denn die Akkordvorgabe stelle allein, wie aus § 7 Abschnitt II Nr. 2 und 3 MTV zu entnehmen sei, den Zeitfaktor dar, während aus § 3 Abs. 2 LRTV die Eingruppierung entnommen werden müsse und damit die Vergütung feststehe. Nichts anderes gelte im Hinblick auf die Regelung des § 7 Abschnitt II Nr. 4 MTV, wonach bei der Ermittlung und Überprüfung von Akkordvorgaben alle Komponenten, die den Arbeitsablauf beeinflussen, zu berücksichtigen seien. Vielmehr folge daraus, daß die Akkordvorgabe allein den Zeitfaktor regele. Es könne auch nicht überzeugen, wenn die Beklagte auf den Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" hinweise. Denn damit solle den Arbeitnehmern nicht etwas gewährt werden, was die Beklagte anderen Arbeitnehmern zahle, sondern es werde eine Leistung verweigert, die dem Kläger arbeitsvertraglich zustehe.

- 4 -



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



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 389,84 DM brutto
nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 4. Juli 1983 (Tag der
Klagezustellung) zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, dem
Kläger stehe für den angegebenen Zeitraum eine höhere Vergütung
nicht zu, da er für nach Lohngr. III LRTV zu bewertende Tätigkeiten
keinen Anspruch auf Akkordentlohnung nach Lohngr. V LRTV habe.
Insoweit übersehe der Kläger, daß § 3 Nr. 2 LRTV nicht isoliert
betrachtet werden könne, sondern § 7 MTV den Leistungslohn
betreffende Sonderregelungen enthalte. Von Bedeutung seien hierbei
die Bestimmungen in § 7 Abschnitt II Nr. 2 und 3 bis 7 MTV. Die
Nr. 6 dieser Regelung enthalte den einfachen und insbesondere
im Bereich des Leistungslohnes der Lohngerechtigkeit dienenden
Grundsatz, daß für gleiche Arbeit und gleiche Leistung auch
der gleiche Lohn zu zahlen sei. Denn dort sei von den Tarif-
vertragsparteien bestimmt, daß nicht mehrere in ihrer Höhe
verschiedene Akkordvorgaben zur Anwendung kommen dürften.
Dementsprechend unterscheide auch die Tarifnorm zwischen dem
Akkord-Richtsatz in § 7 Abschnitt II Nr. 9 MTV und der Vorgabe-
zeit, die in § 7 Abschnitt II Nr. 2 MTV angesprochen werde,
während im übrigen nur von Akkordvorgabe die Rede sei. Dieselbe
Schlußfolgerung könne auch aus § 7 Abschnitt II Nr. 4 MTV
gezogen werden, da hiernach für die Ermittlung und Überprüfung
von Akkordvorgaben alle Komponenten zu berücksichtigen
seien, die den Arbeitsablauf beeinflussen. Arbeitstätigkeit
und Arbeitsablauf wiederum seien Grundlage der Eingruppierung,
so daß in Verbindung mit § 7 Abschnitt II Nr. 6 MTV gefolgert
werden könne, daß bei Arbeiten im Leistungslohn für den Akkord-
arbeiter die der jeweiligen Tätigkeit zuzuordnende Lohngruppe
maßgebend sei.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt.
Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht

- 5 -



- 5 -

die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. In Übereinstimmung mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger ein Anspruch auf höhere Akkordvergütung für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Mai 1983 nicht zu.

Auszugehen ist mit dem Landesarbeitsgericht für die Akkordvergütung des Klägers von den Bestimmungen des Mantel-tarifvertrages und des Lohnrahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vom 4. November 1980 und 9. Dezember 1982, die gem. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend zwischen den Parteien aufgrund Tarifbindung gelten.

Danach bestimmt zunächst § 6 Nr. 5 MTV, daß die Arbeit im Zeitlohn oder nach Entlohnungsmethoden gemäß § 7 auszuführen und zu bezahlen ist. Da der Kläger im Akkord tätig ist, sind die für die Akkordentlohnung maßgeblichen Bestimmungen des § 7 Abschnitt 2 MTV heranzuziehen, die wie folgt lauten:

"II Akkordentlohnung

1. Arbeiten, die in ihrem Umfang nach Zeit und in ihrem Ergebnis nach Menge bestimmbar sind, können im Akkord vergeben werden.
2. Die maßgeblichen Grundsätze und das System der Akkordentlohnung sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. In der Betriebsvereinbarung ist insbesondere die Methode für die Ermittlung der Vorgabezeiten fest-zulegen.
3. Die Akkordvorgaben werden von entsprechend qualifi-zierten Personen auf der Grundlage der Normalleistung betrieblich ermittelt.

- 6 -



Als Normalleistung gilt jene Leistung, die von geeigneten Arbeitnehmern nach voller Übung und Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht werden kann, wenn die in der Vorgabe berücksichtigten Zeiten für persönliche Bedürfnisse und gegebenenfalls auch für Erholung eingehalten werden.

4. Bei der Ermittlung und Überprüfung von Akkordvorgaben sind alle Komponenten, die den Arbeitsablauf beeinflussen, zu berücksichtigen. Sachliche und persönliche Verteilzeiten sowie gegebenenfalls Erholungszeiten sind auf dem Zeitaufnahmebogen auszuweisen.
5. Art und Ablauf der Arbeit, die daran Beteiligten und die dafür festgesetzten Akkordvorgaben werden den Beteiligten schriftlich bekanntgegeben.

Der Vorsitzende des Betriebsrats oder ein anderes sachverständiges Mitglied des Betriebsrats hat das Recht, die Unterlagen zur Ermittlung der Akkordvorgaben unter Wahrung des Betriebsgeheimnisses gegenüber an diesem Akkord nicht Beteiligten einzusehen.

6. Für gleiche Arbeitsvorgänge bei gleichen Arbeitsbedingungen dürfen in einem Betrieb nicht mehrere in ihrer Höhe verschiedene Akkordvorgaben zur Anwendung kommen.
7. Eine Überprüfung der Akkordvorgaben hat zu erfolgen, wenn sich Änderungen der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsablaufs, der Vorlage des Materials oder technische Änderungen ergeben, sowie bei offenbaren Unrichtigkeiten.
Der Betriebsrat ist von der beabsichtigten Änderung der Akkordvorgaben unter Angabe von Gründen rechtzeitig zu unterrichten.
8. Die Leistung der Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der Akkordvorgabe nicht verweigert werden. Der Abrechnung ist die endgültig festgesetzte Akkordvorgabe zugrunde zu legen.
9. Der Lohn für die Normalleistung beträgt 10 % mehr als der Tariflohn der betreffenden Arbeitnehmergruppe (Akkord-Richtsatz).
Unter Tariflohn ist der Tariflohn der höchsten tariflichen Altersklasse der jeweiligen Lohngruppe zu verstehen.
10. Soweit Zeiten für Arbeiten nicht in den Akkordvorgaben berücksichtigt sind, z.B. Reparaturarbeiten, sind sie von einem damit Beauftragten zu bestätigen. Sie werden mit dem Tarif-Stundenlohn zuzüglich 15 % abgegolten."



Demgegenüber beruft sich der Kläger insbesondere auf
§ 3 Lohnrahmentarifvertrag, in dem bestimmt ist,

- "1. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer (einschl. der aushilfsweise, befristet oder in Teilzeitarbeit beschäftigten) in die Lohngruppen ist ausschließl. die ausgeübte Tätigkeit maßgebend, nicht die Berufsbezeichnung oder eine bestimmte Berufsausbildung.
2. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit."

Der Kläger ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts überwiegend mit Tätigkeiten beschäftigt, für die nach übereinstimmender Auffassung beider Parteien die Merkmale der Lohngr. V LRTV gelten. Demgemäß ist der Kläger auch zutreffend in Lohngr. V eingruppiert. Trotzdem ergibt sich daraus noch nicht, daß der Kläger allein nach dieser Lohngruppe V zu vergüten ist. Vielmehr enthält § 6 MTV allgemeine Lohnbestimmungen, die nach Nr. 5 festlegen, daß die Arbeit im Zeit- oder Akkordlohn auszuführen und zu bezahlen ist. Das bedeutet zwar für den Arbeitnehmer im Zeitlohn, daß sich dessen tarifliche Mindestvergütung nach der Lohngruppe richtet, deren tarifliche Merkmale die überwiegend ausgeübte Tätigkeit erfüllt. Für den Arbeitnehmer im Leistungslohn gelten dagegen aufgrund ausdrücklicher Bestimmung die Regelungen des § 7 MTV. Eine Vorschrift, wonach sich die Vergütung in jedem Falle, also auch beim Leistungslohn, nach der Eingruppierung richtet, fehlt im Tarifwerk der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie. Aus § 6 Nr. 5 MTV i.V. mit § 3 Nr. 1 und Nr. 2 LRTV läßt sich ein solcher Grundsatz der Bezahlung nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit .. nur für im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmer ableiten. Für im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer gilt dieser Grundsatz nicht generell, sondern ist nach § 7 Abschnitt II MTV zu verfahren. Damit fordert aber § 6 MTV wegen der besonderen Regelung des Leistungslohnes in § 7 MTV und der Eingruppierungsregelung in § 3 LRTV eine Unterscheidung zwischen Stundenlöhnern und Akkordlöhnern, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat.

- 8 -

Gilt aber damit für die Leistungsregelung § 7 MTV als Sonderregelung und spezielle Regelung für die Tätigkeit des Klägers im Akkord, so muß danach zunächst die Vergütung allgemein berechnet werden. In Nr. 6 ist aber ausdrücklich bestimmt, daß für gleiche Arbeitsvorgänge bei gleichen Arbeitsbedingungen in einem Betrieb nicht mehrere in ihrer Höhe verschiedene Akkordvorgaben zur Anwendung kommen dürfen. Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht dazu davon aus, daß damit eine gleiche Bezahlung bei der Akkordentlohnung erreicht werden soll, die sich deshalb nicht nur auf den Zeitfaktor, sondern auch auf den entsprechenden Geldfaktor bezieht. § 7 II MTV regelt die Akkordentlohnung insgesamt, so daß nicht nur bei Zeitvorgaben, sondern etwa auch beim Stücklohn immer dieselbe Vergütung gezahlt werden soll. Unterschiedliche Bezahlungen sind danach nur dann möglich, wenn sie der Tarifvertrag wie etwa in § 7 Abschnitt IV MTV für den Fall regelt, daß der Arbeitnehmer vorübergehend im Zeitlohn oder im Akkordlohn mit Arbeiten beschäftigt wird, auf die er nicht eingearbeitet ist.

Wenn auch danach die Akkordvorgaben stets nach der jeweiligen Tätigkeit vorzugeben sind und sich nach der jeweils verrichteten Arbeit richten, bleibt trotzdem die Vorschrift des § 3 LRTV nicht ohne Bedeutung. Der Kläger ist nämlich danach doppelt gesichert. Er muß in jedem Falle mindestens den Tariflohn der Lohngr. V erreichen, da ihm dieser nach dieser Bestimmung des Lohnrahmentarifvertrages als unabdingbarer und unverzichtbarer Mindesttariflohn wegen der überwiegend ausgeübten Tätigkeit dieser Lohngruppe gesichert ist. Außerdem erhält der Kläger in jedem Falle auch 10 % mehr als den Tariflohn der betreffenden Arbeitnehmergruppe als Akkordrichtsatz nach § 7 II Ziff. 9 MTV. Damit wird ihm der tarifliche Mindestlohn in jedem Falle auch bei Akkordarbeit garantiert und steht fest, daß er auch im Falle der Berechnung der Maschinenhelfertätigkeit nach Lohngr. III im Akkord hinsichtlich seines Lohnes nach der Eingruppierung in Lohngr. V rechtlich abgesichert ist und

- 9 -



- 9 -

diese Mindestverdienstgrenze nicht unterschritten werden darf. Mit Recht weist auch die Beklagte insoweit darauf hin, daß damit in den Fällen höhere Verdienstmöglichkeiten bestehen, in denen ein Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit nicht überwiegend im Akkord verrichtet. Dann kommt ihm die höhere Verdienstmöglichkeit zugute, obwohl er in die höhere Lohngruppe nicht einzugruppieren ist.

Hat aber damit das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß § 7 MTV eine Sonderregelung für die Berechnung des Leistungslohnes enthält, kann der Kläger einen Anspruch auf höhere Vergütung nach Lohngr. V im Akkord für seine Tätigkeit als Maschinenhelfer nicht geltend machen. Er hat selbst nicht behauptet, vorgetragen oder berechnet, daß er den Akkord-Richtsatz und den Tariflohn der Lohngr. V nicht erreicht hätte.

Soweit der Kläger in der Revisionsinstanz nunmehr zusätzlich darauf hinweist, daß er auch einzelvertraglich nicht beliebig mit Tätigkeiten der Lohngr. III als Maschinenhelfer beschäftigt werden könne, geht dieser Einwand aus Rechtsgründen fehl. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Kläger vertraglich nur berechtigt und verpflichtet, überwiegend Tätigkeiten nach Lohngr. V durchzuführen. Für eine nicht überwiegende Zeit kann der Kläger nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vom Arbeitgeber mit Tätigkeiten der Lohngr. III als Maschinenhelfer beschäftigt werden. Nach diesem Inhalt des Arbeitsvertrages stehen dem auch betriebsverfassungsrechtliche Grundsätze nicht entgegen. Der Kläger ist von vornherein nach seinem Arbeitsvertrag für Tätigkeiten als Maschinenfürer nach Lohngr. V und als Maschinenhelfer nach Lohngr. III in nicht überwiegendem Umfange eingestellt und beschäftigt worden. Das ist der Inhalt des Arbeitsvertrages, der insoweit betriebsverfassungsrechtlich ordnungsgemäß vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden ist. Dann aber ist die Beauftragung des Klägers

- 10 -

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](#)

- 10 -

mit einer ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Tätigkeit als Maschinenhelfer keine Versetzung oder Umsetzung, sondern die jeweils ordnungsgemäße Beschäftigung nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages.

Entgegen der Auffassung des Klägers steht das nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des Siebten Senats vom 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - (zur Veröffentlichung bestimmt). Danach ist lediglich eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über eine einseitige Reduzierung der Arbeitszeit nach Bedarf unwirksam, soweit eine objektive Umgehung von zwingenden Vorschriften des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts vorliegt. Eine solche Umgehung liegt aber nicht vor, wenn in einem tariflich fest bestimmten Rahmen einzelvertraglich eine Leistungsbestimmung vorbehalten wird. Nachdem dem Kläger sein Mindesttariflohn der Lohngruppe V und der Akkord-Richtsatz garantiert bleiben, bestehen gegen eine Regelung der Zuweisung von Maschinenhelfer-Tätigkeiten in nicht überwiegendem Umfange durch den Arbeitsvertrag keine rechtlichen Bedenken hinsichtlich des Kündigungsschutzes (vgl. dazu auch BAG vom 26. Juni 1985 - 4 AZR 385/83 - zur Veröffentlichung bestimmt). Nur innerhalb dieses Rahmens kann dem Kläger eine Tätigkeit als Maschinenhelfer zugewiesen werden, für die er denselben Akkordverdienst wie alle anderen Maschinenhelfer erhält, solange dadurch diese Mindestgrenze nicht unterschritten wird. Eine solche Regelung ist arbeitsvertragsrechtlich nicht zu beanstanden und verstößt insbesondere entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht gegen zwingende Vorschriften des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechtes.

Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Schmalz

Engert



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

