

Aktenzeichen: 4 AZR 295/97
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 28. Juli 1999
- 4 AZR 295/97 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 09. November 1995
- 17 Ca 3447/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 12. Dezember 1996
- 6 Sa 156/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

Gesetz:

TVG § 4 Verdienstsicherung, § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden § 6

Leitsatz:

Bei Beschäftigten, auf die die tariflichen Bestimmungen der Alterssicherung des § 6 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie für Nordwürttemberg/Nordbaden vom 1. April 1990 anzuwenden sind, kann der tarifvertraglich abgesicherte variable Lohnanteil gekürzt werden, wenn nach dem Stichtag der Alterssicherung eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, die eine Prämien-/Akordhöchstgrenze ("Deckelung") vorsieht, der Alterssicherungsbetrag aber oberhalb der Höchstgrenze liegt (Fortsetzung von BAG Urteil vom 15. Oktober 1997 - 3 AZR 443/96 - BAGE 87, 10 = AP Nr. 10 zu § 4 TVG Verdienstsicherung).



4 AZR 295/97
6 Sa 156/95 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juli 1999

Urteil

Freitag,
Regierungssekretärin z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

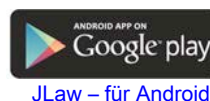
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. Juli 1999 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Bott und Dr. Friedrich sowie den ehrenamtlichen Richter Fieberg und die ehrenamtliche Richterin Kralle für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Dezember 1996 - 6 Sa 156/95 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 9. November 1995 - 17 Ca 3447/95 - abgeändert:
Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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 der tarifvertraglichen Alterssicherung für die Zeit vom Oktober 1994 bis einschließlich März 1995. Der Kläger will die nach Eintritt der Verdienstsicherung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Reduzierung des Zeitgrades bei Leistungslöhnen, die zur Verringerung des leistungsabhängigen Verdienstes führt, nicht hinnehmen.

Der am 6. August 1940 geborene Kläger ist seit dem 20. Mai 1968 bei der Beklagten als Wickler im Akkord beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden Anwendung.

Der seit 1. April 1990 gültige Manteltarifvertrag (im folgenden: MTV) für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden enthält in § 6 u.a. folgende Regelungen:

- 6.1 Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens ein Jahr angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung.
Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf den Tariflohn/das Tarifgehalt, sondern auf den Effektivlohn/das Effektivgehalt und wird wie folgt verwirklicht:



Der Alterssicherungsbetrag, der nach §§ 6.3 und 6.4 zu ermitteln ist, wird als Mindestverdienst garantiert. Der laufende Verdienst innerhalb des nach § 6.9 zu regelnden Vergleichszeitraums wird mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.

Ist der laufende Verdienst niedriger als der Alterssicherungsbetrag, so ist ein Ausgleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbetrags zu bezahlen.

6.2 Beginn der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Beschäftigte das 54. Lebensjahr vollendet. Erfüllt der Beschäftigte an seinem 54. Geburtstag die Voraussetzung der Betriebs- und Unternehmenszugehörigkeit von einem Jahr nicht, so beginnt die Verdienstsicherung am Ersten des Monats, in welchem er diese Voraussetzung erfüllt.

6.3 Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrages

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:

Bei Akkord- oder Prämienlohn

aus dem Monatsgrundlohn der Lohngruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des Monatslohns, errechnet als Prozentsatz vom Monatsgrundlohn und, soweit eine übertarifliche Zulage akkord- oder prämienfähig ist, auch von dieser übertariflichen Zulage.

6.6.1 Bei Beschäftigten, bei denen sich nach Eintritt der Alterssicherung das Verhältnis ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - oder bei Teilzeitbeschäftigten ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit - zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit ändert, ist der monatliche Alterssicherungsbetrag entsprechend umzurechnen.



6.11 Übertarifliche Lohn- und Gehaltsbestandteile

Werden im Betrieb tarifliche Lohn-/Gehaltserhöhungen voll oder teilweise auf den Effektivlohn/das Effektivgehalt gegeben (errechnet auf der Basis des Effektivverdienstes), so erhöht sich dadurch der Alterssicherungsbetrag.

Werden übertarifliche Lohn-/Gehaltsbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen des Lohnes/Gehaltes angerechnet, so kann eine solche Anrechnung bei den Beschäftigten mit Anspruch auf Verdienstsicherung nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auch auf den Alterssicherungsbetrag aus.

Die Beklagte errechnete den sog. Alterssicherungsbetrag nach Vollendung des 54. Lebensjahres des Klägers mit Schreiben vom 25. August 1994 mit monatlich 1.456,00 DM brutto bezüglich des leistungsabhängigen Überverdienstes (50 %). Gemäß der Betriebsvereinbarung vom 22. Juli 1994 über „Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im TWK“ und der „Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung vom 22. Juli 1994 'Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im TWK'“ kann bei Leistungslöhnen der maximale Zeitgrad ohne Begründung nicht überschritten werden. Er beträgt ab 1. September 1994 maximal 140 % und ab 1. Januar 1995 maximal 135 %.

Die Beklagte reduzierte darauf den Alterssicherungsbetrag ab Oktober 1994 auf 1.165,00 DM brutto und ab 1. Januar 1995 auf 1.019,00 DM brutto.

Für die Monate Oktober bis Dezember 1994 und Januar 1995 erhielt der Kläger daher 291,00 DM brutto monatlich weniger und für die Monate Februar und März 1995 437,00 DM brutto monatlich weniger.

Diese Absenkung will der Kläger nicht hinnehmen.



Er hat die Auffassung vertreten, eine nachträgliche Änderung des nach dem § 6 MTV errechneten Alterssicherungsbetrags zu seinen Lasten sei nicht möglich. Die tarifliche Alterssicherung wolle dem älteren Arbeitnehmer den zum Zeitpunkt ihres Eintritts maßgebenden Effektivverdienst sichern. Es sei von dem altersgesicherten Effektivlohn auszugehen, der durch spätere Änderungen der Entlohnungsgrundsätze nicht mehr gemindert werden könnte. Sinn und Zweck der tariflichen Alterssicherung sei, diese Beschäftigten vor Einkommenseinbußen zu schützen, unabhängig davon, worauf diese beruhten. Deshalb verstoße diese Regelung auch nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot. Der Zweck rechtfertige eine etwaige Besserstellung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu zahlen

a) 873,00 DM brutto,

b) 291,00 DM brutto,

c) 874,00 DM brutto

jeweils nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit 28. April 1995.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet, die tarifliche Alterssicherung nach dem Manteltarifvertrag solle den älteren Arbeitnehmer nur vor Einkommensverschlechterung wegen altersbedingter Leistungsminderung schützen. Sie stelle keine absolute Sicherung seines altersgeschützten Entgelts im Vergleich zu leistungsfähigen, nicht altersgeschützten Arbeitnehmern dar. Die ungeminderte Fortzahlung des Alterssicherungsbetrages an den Kläger verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG. Es sei



kein sachlicher Grund für die Besserstellung der älteren gegenüber den jüngeren Arbeitnehmern ersichtlich. Sinn und Zweck der Verdienstsicherung sei der Schutz der älteren Arbeitnehmer vor durch Leistungsminderung bedingten Lohneinbußen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Mit der auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Beschluß vom 16. April 1997 - 3 AZN 100/97 - zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Beklagte schuldet dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Oktober 1994 bis 31. März 1995 keine höhere Vergütung. Der Kläger muß die allgemeine Absenkung des Zeitgrades bei Leistungslöhnen auf maximal 140 % ab 1. September 1994 und auf 135 % ab 1. Januar 1995 hinnehmen.

Ein höherer als der von dem Beklagten zugrunde gelegte Zeitgrad ist im Rahmen der tarifvertraglichen Vorschriften zur Alterssicherung (§ 6 MTV) nicht zu berücksichtigen.

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden und die übrigen Tarifverträge für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden Anwendung.



2. Nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit erfüllt der Kläger die Voraussetzungen für die Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer des § 6.1 Abs. 1 Satz 1 MTV.
3. Dem Tarifvertrag kann - entgegen der Auffassung des Klägers und der Vorinstanzen - nicht entnommen werden, daß weiterhin der Zeitgrad in der Höhe bei der Verdienstsicherung zugrunde zu legen ist, wie er zu Beginn der Verdienstsicherung gewesen ist. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrages.
- a) Die Auslegung des normativen Teils eines 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 (Senatsurteil vom 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu 5 b dd (1) der Gründe).



b) Nach § 6.1 Abs. 1 Satz 2 MTV ist nicht nur der Tariflohn, sondern der gesamte Effektivlohn für die tarifliche Verdienstsicherung maßgebend. Damit ist noch nicht entschieden, wie sich spätere Änderungen von Lohnbestandteilen auf die Höhe des jeweils geschuldeten Alterssicherungsbetrages auswirken. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Regelung der Verdienstsicherung sei abschließend. In den Alterssicherungsbetrag könne auch durch Betriebsvereinbarungen nicht zum Nachteil des Verdienstgesicherten eingegriffen werden. Deshalb habe der Zeitgrad, der bei Beginn der Verdienstsicherung habe zugrunde gelegt werden müssen, nicht abgeändert werden dürfen.

Dem vermag der Senat im Anschluß an die Rechtsprechung des Dritten Senats zur vorliegenden Bestimmung (z.B. Urteil vom 15. Oktober 1997 - 3 AZR 443/96 - BAGE 87, 10 = AP Nr. 10 zu § 4 TVG Verdienstsicherung) und der 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zur entsprechenden Bestimmung des § 6 des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern (z.B. Urteile vom 27. Juni 1996 - 11 Sa 70-75/95 -) nicht zu folgen.

aa) Die nach Beginn der Verdienstsicherung möglichen Änderungen einzelner Lohnbestandteile werden in § 6.10 und in § 6.11 MTV geregelt. Nach § 6.11 können übertarifliche Lohn-/Gehaltsbestandteile auf tarifbedingte Erhöhungen des Lohnes auch zum Nachteil der älteren Arbeitnehmer angerechnet werden. Die Vorschrift geht sonach davon aus, daß die arbeitsvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten auch zum Nachteil des Arbeitnehmers nach Beginn der Verdienstsicherung fortbestehen.

bb) § 6.1.1 MTV schreibt vor, daß der Alterssicherungsbetrag als Mindestverdienst garantiert werde. Die Garantie eines Mindestverdienstes liegt auch dann vor,



wenn ältere Arbeitnehmer unabhängig von der erbrachten Leistung und der ausgeübten Tätigkeit wie bisher entlohnt werden und nicht die Höhe, sondern die Art der Vergütung aufrecht erhalten wird. Die übrigen Berechnungsfaktoren, insbesondere ein einheitlicher Zeitgrad bei Leistungslöhnern zur leistungsabhängigen Berechnung des Lohnes werden nicht angesprochen. §§ 6.1.2 und 6.1.3 MTV enthalten abrechnungstechnische Durchführungsvorschriften zu § 6.1.1 MTV, regeln aber nicht, wie sich eine sonstige, arbeitsrechtlich mögliche Reduzierung des maximalen Zeitgrades bei Leistungslöhnern auf den Alterssicherungsbetrag auswirkt.

cc) Aufbau und Zweck des § 6 MTV sprechen für eine einschränkende Auslegung.

Die in § 6.11 Abs. 2 vereinbarten Rechtsfolgen bei Kürzung übertariflicher Lohn- und Gehaltsbestandteile erfassen auch den vorliegenden Fall der Absenkung („Deckelung“) des Zeitgrades für Leistungslöhner. Der ursprüngliche Zeitgrad bei Leistungslöhnern war - entsprechend den Vorgaben des Lohnrahmentarifvertrages II für die Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden - durch Betriebsvereinbarung eingeführt worden.

Dies entspricht dem Zweck der tariflichen Regelung. Er besteht darin, Schutz vor altersbedingten Verdiensteinbußen zu bieten. Eine Besserstellung Verdienstgesicherter in den Fällen einer allgemeinen Absenkung variabler Lohn- und Gehaltsbestandteile würde jedoch über das Ziel der Verdienstsicherung hinausgehen (vgl. BAG Urteil vom 15. Oktober 1997, aaO, zu II 2 b der Gründe). Inhalt und Zweck des § 6 MTV werden in der Überschrift schlagwortartig umschrieben. Auch die von den Tarifvertragsparteien verfaßte Überschrift gehört zum Tarifwortlaut und ist bei der Auslegung mit zu berücksichtigen (BAG Urteil vom 16. Mai 1995 - 3 AZR 627/94 -



AP Nr. 8 zu § 4 TVG Verdienstsicherung, zu 1 b der Gründe). Mit der Formulierung „Alterssicherung“ haben die Tarifvertragsparteien den Zweck der tariflichen Regelung hinreichend beschrieben. Sie wollen die Arbeitnehmer vor altersbedingten Verdiensteinbußen schützen. Diese Zielsetzung ist für die Verdienstsicherung älterer Arbeitnehmer auch üblich und typisch (BAG Urteil vom 15. Oktober 1997, aaO, zu II 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 7. Februar 1995 - 3 AZR 402/94 - AP Nr. 6 zu § 4 TVG Verdienstsicherung, zu II 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 16. Mai 1995 - 3 AZR 627/94 - aaO; BAG Urteil vom 5. September 1995 - 3 AZR 124/95 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie, zu II 1 b der Gründe).

4. Im vorliegenden Fall wurde ein variabler Lohnbestandteil allgemein abgesenkt. Der Zeitgrad für Leistungslöhner wurde ab 1. September 1994 auf maximal 140 % und ab 1. Januar 1995 auf maximal 135 % herabgesetzt. Die Vorgabezeiten, die bislang gegolten hatten, waren von Geschäftsleitung und Betriebsrat wegen der organisatorischen und technischen Verbesserungen im Durchlauf und an den Arbeitsplätzen, die in den letzten Jahren eingetreten sind und die in den bis dahin geltenden Vorgabezeiten nicht berücksichtigt waren, übereinstimmend als unrealistisch angesehen worden. Dies und die kritische Situation des Werkes, insbesondere im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit hatten zur Reduzierung der bisherigen Vorgabezeiten geführt. Der für die Berechnung der Verdienstsicherung zu deren Beginn einschlägige Zeitgrad für Leistungslöhner war in die Berechnung der Alterssicherung des Klägers eingeflossen. Dieser aber stellte eine für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltende von der individuellen Leistung der einzelnen Arbeitnehmer unabhängige Berechnungsgröße dar, durch die der Dotierungsrahmen aller von der Beklagten zu erbringenden Leistungslöhne bestimmt wird. Durch die Herabsetzung dieses all-



gemeinen Berechnungsfaktors wird daher nicht in den durch die Alterssicherung geschützten Bereich eingegriffen. Das von dem altersgesicherten Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Eingreifens der Verdienstsicherung erreichte Leistungsniveau bleibt unangetastet.

5. Die vom Kläger erstrebte Besserstellung älterer Arbeitnehmer bei allgemeiner Reduzierung des Zeitgrades für Leistungslöhner geht damit über das Ziel der Verdienstsicherung hinaus.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

Fieberg

Kralle





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)