

Aktenzeichen: 4 AZR 35/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. Februar 2001
- 4 AZR 35/00 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Urteil vom 25. November 1998
- 2 Ca 2282/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 10. August 1999
- 3 Sa 105/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Wechsel von Akkord- in Zeitlohn

Gesetz:

Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie (Hamburg, Schleswig-Holstein, Landkreise Harburg und Stade) - LRTV - § 2 Ziff. 3.3, § 11 Ziff. 5

Leitsatz:

Die in § 11 Ziff. 5 LRTV für die endgültige Überführung eines ständigen Akkordarbeiters in Zeitlohnarbeit vorgesehene betriebliche Einigung kann eine Betriebsvereinbarung bzw. ein diese ersetzender Spruch der Einigungsstelle über den Wechsel von Entlohnungsgrundsätzen iSv. § 2 Ziff. 3.3 LRTV sein.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 35/00
3 Sa 105/99
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

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. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. August 1999 - 3 Sa 105/99 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin weiterhin im Akkord zu beschäftigen ist und sie deshalb einen Anspruch auf Weiterzahlung der Akkordvergütung hat.

Die Klägerin ist seit dem 4. April 1979 bei der Beklagten als Monteurin beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden. In § 2 des Arbeitsvertrages vom 3. April 1979 ist die Anwendung der für den Betrieb gültigen einschlägigen Tarifverträge vereinbart. In § 4 ist ein Anfangsstundenverdienst von 6,46 DM festgelegt und ergänzend geregelt:

„Nach entsprechender Einarbeitungszeit sind wir bereit, Fräulein S. in den Akkord zu übernehmen. Der Akkordrichtsatz beträgt DM 7,18/brutto, hinzu kommen maximal 30 % Leistung.“

Die Klägerin arbeitete seit Beginn ihrer Tätigkeit bei der Beklagten im Akkord. Am 4. Februar 1998 beschloß die im Betrieb errichtete Einigungsstelle, in der Fertigung bei der Beklagten den Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn einzuführen. Daraufhin erhielt die Klägerin ab dem 5. Februar 1998 nur noch die Vergütung nach Lohngruppe 2 zusätzlich der tariflichen Leistungszulage.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und der Akkordvergütung für die Monate Februar bis April 1998. Sie hat die Meinung vertreten, daß sie auf Grund von § 4 des Arbeitsvertrages einen individualrechtlichen Anspruch auf eine Akkordvergütung habe. Die von der Beklagten vorgenommene Überführung in die Zeitlohnarbeit sei nach § 11 Ziff. 5 Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg, Schleswig-Holstein und den Landkreisen Hamburg und Stade vom 3. Dezember 1974 idF vom 23. Mai 1991 (LRTV) nur durch eine Änderungskündigung möglich. Eine betriebliche Einigung im Sinne dieser Regelung könne nicht in einer Betriebsvereinbarung bzw. in einem Einigungsstellenspruch gese-



hen werden, sondern erfordere eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer.

Die Klägerin hat beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.054,42 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit 19. August 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Meinung vertreten, die Klägerin habe keinen einzelvertraglichen Anspruch auf eine Akkordvergütung. Auch nach dem Arbeitsvertrag komme es insoweit auf die tarifliche Regelung an. Nach dem LRTV sei für einen Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes eine Betriebsvereinbarung notwendig. Für die Überführung ständiger Akkordarbeiter in den Zeitlohn sei nach § 11 Ziff. 5 LRTV eine Änderungskündigung nur vorgesehen, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich sei. Der Spruch der Einigungsstelle stelle eine solche betriebliche Einigung dar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Klägerin ist die Revision durch Beschluß vom 9. November 1999 - 9 AZN 789/99 - zugelassen worden. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

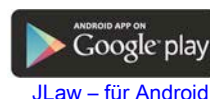
Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Akkordvergütung für die Monate Februar bis April 1998 verneint. Diese steht der Klägerin weder auf Grund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung noch auf Grund der tarifvertraglichen Regelungen zu.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Regelung in § 4 des Arbeitsvertrages, nach der die Beklagte sich bereit erklärt hat, die Klägerin nach entsprechender Einarbeitungszeit in den Akkord zu übernehmen, keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Akkordvergütung begründe, weil die Parteien gleichzeitig in § 2 des Ar-



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



beitsvertrags die Anwendbarkeit der einschlägigen Tarifverträge vereinbart hätten. Deshalb bedeute § 4 des Arbeitsvertrages nicht, daß von der tariflichen Regelung abgewichen werden solle.

Die Auslegung des § 4 des Arbeitsvertrages hält der Revision stand. Hierin ist keine ausschließliche Beschäftigung der Klägerin im Akkord vereinbart worden. Dies zeigt bereits der Wortlaut des § 4 des Arbeitsvertrags. Die Bereitschaft, die Klägerin „in den Akkord“ zu übernehmen, bedeutet im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Vereinbarung der Anwendung der für den Betrieb einschlägigen gültigen Tarifverträge nicht mehr, aber auch nicht weniger, als daß die Klägerin im Rahmen der tariflichen Regelungen als Akkordarbeiterin beschäftigt werden soll, nicht aber, daß sich die Beklagte verpflichtet hätte, die Klägerin unter Ausschluß der tariflichen Regelungen über den Wechsel von Akkord- zu Zeitlohnarbeit auf jeden Fall im Akkord zu beschäftigen. Es sind keine Umstände festgestellt oder auch nur von der Klägerin behauptet worden, die dazu führen könnten, daß es arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist, die Klägerin gemäß den tarifvertraglichen Regelungen in Zeitlohnarbeit einzusetzen. Entgegen der von der Klägerin vertretenen Ansicht ergibt sich ein Anspruch auf Akkordarbeit auch nicht daraus, daß die Klägerin von Anfang an im Akkord beschäftigt worden ist. Denn die Beschäftigung der Klägerin im Akkord erfolgte auf der Grundlage des LRTV. Er enthält in § 2 Ziff. 3.3, § 11 Ziff. 5 LRTV Bestimmungen über den zulässigen Wechsel aus der Akkord- in die Zeitlohnarbeit.

2. Der Klägerin steht für den geltend gemachten Zeitraum die höhere Akkordvergütung auch nicht nach den hier anwendbaren tarifvertraglichen Regelungen zu.

a) Im LRTV ist, soweit vorliegend von Bedeutung, bestimmt:

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

3. Entlohnungsgrundsätze

3.1 Folgende in diesem Tarifvertrag geregelte Entlohnungsgrundsätze sind zulässig:

- a) Zeitlohn
- b) Akkordlohn
- c) Prämienlohn

...

3.3 Die Neueinführung einer der in Ziffer 3.1 genannten Entlohnungsgrundsätze oder der Wechsel von einem Entlohnungsgrundsatz zum anderen für den ganzen Betrieb,



einzelne Betriebsabteilungen oder Betriebsbereiche erfolgt durch Betriebsvereinbarung. Abweichungen hiervon sind in der Betriebsvereinbarung gesondert aufzuführen.

...

...

§ 11 Wechsel von Akkord- und Zeitlohnarbeit

1. Ständige Akkordarbeiter sind solche Arbeitnehmer, die entweder als solche eingestellt sind oder aber in den letzten abgerechneten 3 Kalendermonaten (bzw. der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungsperioden) mehr als 66 2/3 Prozent ihrer Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.

...

3. Ständige Akkordarbeiter erhalten, wenn sie vorübergehend mit Zeitlohnarbeit beschäftigt werden, bis zur Dauer von 10 Arbeitstagen ihren bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst.
4. Ständige Akkordarbeiter, die länger als 10 Arbeitstage (zusammenhängend) vorübergehend nicht im Akkord beschäftigt werden, erhalten nach Ablauf der 10 Arbeitstage mindestens 90 Prozent ihres Akkorddurchschnittsverdienstes gezahlt.
5. Ständigen Akkordarbeitern, die endgültig in Zeitlohnarbeit überführt werden, ist eine Änderungskündigung auszusprechen, falls eine betriebliche Einigung nicht möglich ist. Während der tariflichen Kündigungsfrist ist der Akkorddurchschnittsverdienst zu zahlen.
6. Arbeitnehmer, die infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse nicht 66 2/3 Prozent ihrer Arbeit im Akkord, sondern im ständigen Wechsel zwischen Zeitlohn und Akkord ausführen, werden je nach Art der anfallenden Arbeit entlohnt; sie gelten nicht als ständige Akkordarbeiter im Sinne dieser Bestimmungen.

...

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die nach § 11 Ziff. 5 LRTV erforderliche betriebliche Einigung in Form des Einigungsstellenspruchs vom 4. Februar 1998 vorliegt. Die Klägerin sei ständige Akkordarbeiterin iSv. § 11 Ziff. 1 LRTV gewesen. Die somit nach § 11 Ziff. 5 LRTV erforderliche „betriebliche Einigung“ für die Überführung der Klägerin in die Zeitlohnarbeit erfordere keine entsprechende einzelvertragliche Vereinbarung. Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut. Wenn die



Tarifvertragsparteien von der Notwendigkeit einer einzelvertraglichen Vereinbarung ausgegangen wären, hätten sie nicht den Begriff „betrieblich“ sondern „einzelvertraglich“ oder „individuell“ verwendet. Als betriebliche Einigung iSv. § 11 Ziff. 5 LRTV sei nicht nur eine Betriebsvereinbarung, sondern auch der Spruch der Einigungsstelle zu verstehen.

c) Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe bei der Auslegung fehlerhaft nur den Wortlaut der Regelung berücksichtigt und dabei unter anderem den Gesamtzusammenhang und den Sinn und Zweck der Norm übersehen. Nach § 2 Ziff. 3.3 LRTV könne der Wechsel der Entlohnungsgrundsätze nur durch eine Betriebsvereinbarung erfolgen. Wenn wegen fehlender Betriebsvereinbarung bzw. fehlenden Einigungsstellenspruches nach § 2 Ziff. 3.3 LRTV der Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes nicht durchgeführt werden dürfe, könne die Änderung, wie in § 11 Ziff. 5 LRTV vorgesehen, auch nicht durch eine Änderungskündigung vorgenommen werden. Deshalb laufe die Regelung des § 11 Ziff. 5 LRTV bei der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung leer. Es könne nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien eine derart widersinnige Regelung hätten treffen wollen. Deshalb könne der Begriff „betriebliche Einigung“ in § 11 Ziff. 5 LRTV nur dahingehend ausgelegt werden, daß eine Einigung zwischen den Arbeitsvertragsparteien gemeint sei.

d) Diese gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts vorgebrachten Gesichtspunkte überzeugen nicht.

aa) 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. Bei einem 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).

bb) Der Wortlaut von § 11 Ziff. 5 spricht eindeutig für die vom Landesarbeitsgericht vertretene Auslegung. Durch den Begriff „betriebliche Einigung“ wird auf die Betriebsparteien und nicht auf die Arbeitsvertragsparteien bzw. die Tarifvertragsparteien abgestellt. Das stellt auch die Revision nicht in Frage.

cc) Die von der Klägerin vertretene Widersinnigkeit der Regelung in § 11 Ziff. 5 LRTV liegt nicht vor. Richtig ist nur, daß § 11 Ziff. 5 LRTV keine Ausnahmegvorschrift zu § 2 Ziff. 3.3 LRTV ist. Ein Wechsel der Entlohnungsgrundsätze, der nach § 2 Ziff. 3.3 LRTV einer Betriebsvereinbarung bedarf, ist nicht durch Änderungskündigungen bewirkbar, wenn eine Betriebsvereinbarung nicht, auch nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle, zustande gekommen ist. Das führt aber nicht dazu, daß die Regelung in § 11 Ziff. 5 LRTV widersinnig oder inhaltsleer ist. Denn die Regelungen in § 2 Ziff. 3.3 LRTV und § 11 Ziff. 5 LRTV sind hinsichtlich ihres Anwendungsbereichs nicht deckungsgleich.

(1) So kann für den Fall, daß in einem Betrieb kein Betriebsrat besteht, die betriebliche Einigung gem. § 11 Ziff. 5 LRTV ebenso wie die Betriebsvereinbarung gem. § 2 Ziff. 3.3 LRTV nicht herbeigeführt werden, so daß der Arbeitgeber auf die Möglichkeit einer Änderungskündigung verwiesen wird. Das macht auch unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der tarifvertraglichen Regelungen Sinn. Der Status eines ständigen Akkordarbeiters wird nach § 11 Ziff. 1 LRTV, abgesehen von der Möglichkeit der Einstellung als Akkordarbeiter, dadurch erworben, daß der Arbeitnehmer in den letzten abgerechneten drei Kalendermonaten mehr als 66 2/3 Prozent der Arbeitszeit im Akkord gearbeitet hat. Die ständigen Akkordarbeiter im tariflichen Sinne werden im Verhältnis zu den Arbeitnehmern, die ihre Arbeit im ständigen Wechsel zwischen Zeitlohn und Akkord ausführen (§ 11 Ziff. 6 LRTV), dadurch begünstigt, daß sie bei vorübergehender Beschäftigung mit Zeitlohnarbeit in den ersten zehn Tagen ihren bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst und danach noch mindestens 90 % davon erhalten (§ 11 Ziff. 4 und 5 LRTV). Die endgültige Überführung in die Zeitlohnarbeit und damit der Verlust des Status als ständiger Akkordarbeiter regelt § 11 Ziff. 5 LRTV und macht sie von einer Änderungskündigung abhängig, wenn keine betriebliche Einigung möglich ist. Damit wird der nach den tariflichen Regelungen begründete Status eines ständigen Akkordarbeiters im begrenzten Umfang geschützt. Er kann zwar auf Grund



einer betrieblichen Regelung über die Änderung der Entlohnungsgrundsätze wieder entfallen. Kann eine solche betriebliche Einigung wegen Fehlens eines Betriebsrates nicht herbeigeführt werden, bedarf es einer Änderungskündigung.

(2) Ein weiterer Anwendungsfall für die in § 11 Ziff. 5 LRTV eröffnete Möglichkeit einer Änderungskündigung bei fehlender betrieblicher Einigung liegt vor, wenn die Überführung nicht im Rahmen eines Wechsels der Entlohnungsgrundsätze für den ganzen Betrieb, für einzelne Betriebsabteilungen oder Betriebsbereiche erfolgt, wie es § 2 Ziff. 3.3 LRTV vorsieht, sondern als Einzelmaßnahme auf Grund konkreter individueller Umstände bzw. als kollektive Maßnahme unterhalb des Anwendungsbereichs von § 2 Ziff. 3.3 LRTV. Auch dann bedarf es nach § 2 Ziff. 3.3 LRTV keiner Betriebsvereinbarung. Das gilt auch für die von der Beklagten aufgezeigte Fallkonstellation, daß der Arbeitnehmer unbefristet von einem Betriebsbereich mit Akkordlohn in einen Betriebsbereich mit Zeitlohn versetzt wird.

(3) Im übrigen würde die von der Klägerin angenommene Widersinnigkeit der Regelung in § 2 Ziff. 3.3 LRTV auch durch die von ihr vertretene Auffassung nicht verhindert werden. Wenn die für den Wechsel von Akkordlohn in Zeitlohn nach § 2 Ziff. 3.3 LRTV erforderliche Zustimmung des Betriebsrats fehlt, könnte dieser Wechsel auch nicht vorgenommen werden, wenn die nach Auffassung der Klägerin nach § 11 Ziff. 5 LRTV erforderliche Einigung zwischen den Arbeitsvertragsparteien gegeben ist.

e) Die Revision macht weiterhin geltend, die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des LRTV verstoße gegen § 2 KSchG und damit gegen höherrangiges Recht. Durch eine tarifvertragliche Regelung könne kein vertraglich begründeter Anspruch auf eine bestimmte Beschäftigung oder Vergütung entzogen werden. Dem kann schon deshalb nicht gefolgt werden, weil, wie dargelegt, die Klägerin keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung im Akkord hat.

f) Die Revision beruft sich im übrigen darauf, daß das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht unbeschränkt erweitert werden könne. Diese Frage stellt sich vorliegend deswegen nicht, weil es bei der tariflichen Regelung in § 11 Ziff. 5 LRTV gerade nicht um eine tarifliche Erweiterung des Direktionsrechts geht, sondern umgekehrt um dessen Beschränkung, indem der Wechsel von Akkordlohn in Zeitlohn in bestimmten Fällen an die Voraussetzung einer Änderungskündigung gebunden wird.



III. Die Kostenscheidung beruht auf § 97 ZPO.

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](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)