

Aktenzeichen: 4 AZR 351/78

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 28. Mai 1980

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

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge:Metallindustrie, § 4 Effektivklausel
Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der
Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 20. Okto-
ber 1973 § 9 (Alterssicherung)

Leitsätze:

1. Die Alterssicherung für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden bezieht sich für Arbeiter auf den bisher erzielten Stundenlohn. Dieser Stundenverdienst ist als Mindestverdienst garantiert und auch dann fortzuzahlen, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Eintritt der Alterssicherung verlängert wird.
2. Eine tarifliche Regelung, die für die Alterssicherung nicht nur den Tariflohn sondern den Effektivlohn zur Grundlage der Verdienstsicherung macht, ist zulässig.



4 ZR 351/78

3 Sa 112/77 Baden-Württemberg

Verkündet am

28. Mai 1980

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Richter für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 25. Januar 1978 - 3 Sa 112/77 - wird auf
Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Kläger sind die Erben des am 20. Juni 1979 verstorbenen Pförtners O S (Erblasser). Der am 11. Juni 1915 geborene Erblasser war seit 21. September 1960 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Beide Parteien des Arbeitsvertrages waren kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden.

Bis August 1974 war der Erblasser bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von zuletzt 40 Stunden als Dreher mit Akkordarbeiten bei der Beklagten beschäftigt. Ab 1. September 1974 setzte ihn die Beklagte nach einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung als Pförtner im Nachtdienst mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 52 Stunden ein. Als Vergütung für die Zeit ab 1. September 1974 zahlte die Beklagte den für Pförtner vorgesehenen Tariflohn einschließlich der tariflichen Mehrarbeitszuschläge für die über 48 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitszeit. Dieser monatliche Gesamtverdienst des Erblassers erreichte jeweils den Betrag, den er bei einer Beschäftigung als Dreher im Akkord mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf der Grundlage seines letzten Durchschnittsverdienstes als Dreher monatlich verdient hätte.

Die Kläger meinen, dem Erblasser habe aufgrund der tariflichen Vorschriften über die Alterssicherung für jede geleistete Arbeitsstunde als Pförtner der von ihm als Dreher erzielte durchschnittliche Stundenverdienst zuzüglich späterer Tariflohnerhöhungen zugestanden.



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



- 3 -

Dieser durchschnittliche Stundenverdienst sei nach der Authentischen Interpretation vom 27. November 1974 zur tariflichen Verdienstsicherung für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden zu berechnen. Nach dieser Berechnungsweise können die Kläger von der Beklagten für die Zeit von September 1974 bis September 1976 noch unstreitig DM 14.479,89 brutto als Alterssicherungsbetrag verlangen.

Der Erblasser hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn DM 14.479,89 brutto nebst 4 % Zinsen seit 25. November 1976 (Tag der Klagezustellung) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, durch die tariflichen Vorschriften über die Alterssicherung werde nur der monatliche Gesamtverdienst gesichert, den der Arbeitnehmer vor seiner Umsetzung erzielt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Erblassers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Kläger beantragen Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben.

Die Kläger können von der Beklagten für jede Arbeitsstunde des Erblassers als Pförtner den durchschnittlichen Stundenverdienst des Erblassers aus seiner früheren Tätigkeit als Dreher verlangen. Dieser durchschnittliche Stundenverdienst ist nach der Authentischen Interpretation zu berechnen und ergibt für die Zeit von September 1974 bis September 1976 eine auf die Kläger übergegangene rechne-

- 4 -



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



- 4 -

risch unstreitige Restforderung des Erblassers in Höhe von DM 14.479,89 brutto.

Die für die Beurteilung der Klageforderung heranzuziehenden Vorschriften des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 20. Oktober 1973 (MTV) und der Authentischen Interpretation lauten:

§ 9 MTV:

Alterssicherung

9.1 Arbeitnehmer, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder Unternehmen wenigstens ein Jahr lang angehören, haben Anspruch auf den Verdienst, der aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 12 voll gearbeiteten Kalendermonate errechnet wird.

Tariflohnerhöhungen steigern den Verdienst entsprechend.

9.2

Authentische Interpretation

" wird zu

§ 9.1 (Verdienstsicherung) des Manteltarifvertrages für die Arbeiter in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 20. Oktober 1973 und

§ 4 a (Verdienstsicherung) des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 4. Juli 1973 in der Fassung vom 14. März 1974 folgende Authentische Interpretation vereinbart:

1. Tarifliche Verdienstsicherung

1.1 Die tarifliche Verdienstsicherung für die von § 9.1 MTV Arbeiter/ § 4 a MTV Angestellte erfaßten älteren Arbeitnehmer bezieht sich nicht auf den Tariflohn/das Tarifgehalt, sondern auf den Effektivlohn/das Effektivgehalt.



- 1.2 Die tarifliche Verdienstsicherung für
ältere Arbeiter/Angestellte wird wie folgt
verwirklicht:
 - 1.2.1 Der Alterssicherungsbetrag, der nach Ziff.
3 und 4 zu ermitteln ist, wird als Mindest-
verdienst garantiert.
 - 1.2.2 Der laufende Verdienst innerhalb des nach
Ziff. 9 zu regelnden Vergleichszeitraums wird
mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.
 - 1.2.3 Ist der laufende Verdienst niedriger als
der Alterssicherungsbetrag, so ist ein Aus-
gleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbe-
trages zu zahlen.
3. Zusammensetzung und Errechnung des Alters-
sicherungsbetrages
.....
4. Einbeziehung von Zulagen und Zuschlägen in den
Alterssicherungsbetrag
.....
6. Alterssicherungsbetrag
Durch die Berechnung gemäß Ziff. 3 und 4.2 er-
gibt sich der Alterssicherungsbetrag
 - 6.1 beim Arbeiter als durchschnittlicher Stunden-
verdienst,
 - 6.2 beim Angestellten als durchschnittlicher Monats-
verdienst.
 - 6.2.1 Beim Angestellten, dessen Alterssicherungsbe-
trag auf der Basis der regelmäßigen tariflichen
Wochenarbeitszeit berechnet ist und der nach Ein-
tritt der Verdienstsicherung Teilzeitarbeit lei-
stet, ist der monatliche Alterssicherungsbetrag
aus dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten
Wochenarbeitszeit zu der tariflichen Wochenar-
beitszeit umzurechnen.
 - 6.2.2 Bei Kurzarbeit von Angestellten ist der Al-
terssicherungsbetrag für die Dauer der Kurzar-
beit entsprechend der Bestimmung des § 10 Ziff. 2
und 3 MTV Angestellte zu ermitteln.

9. Durchführung der Verdienstsicherung

Der Verdienstaussgleich gemäß Ziff. 1.2 ist monatlich (Vergleichsmonat) vorzunehmen. Dabei wird der Durchschnittsverdienst (Stundenverdienst beim Arbeiter / Monatsverdienst beim Angestellten) aus einem Vergleichszeitraum mit dem festgeschriebenen Alterssicherungsbetrag verglichen.

.....

Der Vergleichszeitraum ist mit dem Betriebsrat festzulegen. Er darf einschließlich des Vergleichsmonats drei Monate nicht übersteigen.

Wird mit Zustimmung des Betriebsrats ein längerer als einmonatiger Vergleichszeitraum festgelegt, so ist sicherzustellen, daß im jeweiligen Vergleichsmonat eine Aufzahlung in der Höhe erfolgt, daß im Vergleichszeitraum, jeweils im Durchschnitt, der Alterssicherungsbetrag erreicht wird

12. Übergangsregelung

Für alle Arbeiter und Angestellten, die die Voraussetzungen der Verdienstsicherung (Vollendung des 54. Lebensjahres, mindestens einjährige Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit) schon vor Inkrafttreten des Tarifvertrages (MTV Arbeiter 1. 11. 1973, MTV Angestellte 16. 3. 1974) erfüllt haben, wird als Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Zeitgrads bzw. gegebenenfalls des durchschnittlichen Zuschlags (der durchschnittlichen Zulage) einheitlich das Jahr 1973 festgelegt. Im übrigen gilt als Stichtag beim Arbeiter der 1. 11. 1973, beim Angestellten der 1. 3. 1974"

§ 9 MTV regelt nur, daß aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 12 voll gearbeiteten Kalendermonate der Verdienst zu errechnen ist, den Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr beanspruchen können (Alterssicherungsbetrag). Die Vorschrift läßt aber offen, ob damit

- 7 -

als Alterssicherungsbetrag der durchschnittliche Stundenlohn der letzten 12 Monate oder der durchschnittliche monatliche Gesamtverdienst der letzten 12 Monate garantiert ist. Zur Beurteilung dieser Frage ist daher die Authentische Interpretation heranzuziehen. Die Authentische Interpretation regelt Einzelheiten der Berechnung des Alterssicherungsbetrages und damit den Inhalt von Arbeitsverhältnissen. Da sie ferner schriftlich niedergelegt und von den Tarifvertragsparteien unterzeichnet ist, erfüllt sie alle Erfordernisse eines Tarifvertrages (vgl. § 1 TVG). Als tarifliche Regelung ergänzt sie § 9 MTV und enthält damit für die tarifgebundenen Parteien und die Gerichte verbindliche Tarifnormen (vgl. Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, § 1 Rz. 428).

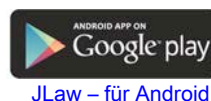
Die von den Tarifvertragsparteien am 27. November 1974 vereinbarte Authentische Interpretation gilt auch für den Klagezeitraum von September bis November 1974. Denn die Authentische Interpretation ist für die Arbeiter in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden rückwirkend mit dem Manteltarifvertrag vom 20. Oktober 1973 am 1. November 1973 in Kraft getreten. Das ist zwar in der Authentischen Interpretation nicht ausdrücklich geregelt, ergibt sich aber aus ihrem Sinn. Die Authentische Interpretation ist nach ihrer Präambel zu § 9.1 MTV Arbeiter vereinbart. Damit haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, daß § 9.1 MTV nach der Authentischen Interpretation ausgelegt werden soll. Daraus folgt, daß die Authentische Interpretation zusammen mit § 9.1 MTV in Kraft getreten ist. Ferner enthält Ziff. 12 der Authentischen Interpretation eine Übergangsregelung für Arbeiter, die vor Inkrafttreten des MTV die Voraussetzungen der Verdienstsicherung erfüllt haben. Auch daraus wird deutlich, daß für Arbeiter, die nach Inkrafttreten des MTV am 1. November 1973 die Voraussetzungen der Authentischen Interpretation erfüllen, die Authentische

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

Interpretation unmittelbar gelten soll. Andernfalls hätten die Tarifvertragsparteien in der Authentischen Interpretation auch für die Arbeiter, die zwischen dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des MTV und dem Zeitpunkt der Vereinbarung der Authentischen Interpretation die Voraussetzungen der Verdienstsicherung erfüllten, eine Übergangsregelung getroffen.

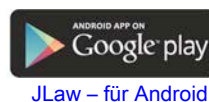
Die Authentische Interpretation konnte rückwirkend in Kraft treten. Nach rechtsstaatlichen Grundsätzen dürfen zwar Rechtsnormen, zu denen auch die Tarifnormen gehören (vgl. § 1 Abs. 1 TVG), grundsätzlich nicht rückwirkend in Kraft gesetzt werden, wenn sie den den Normen Unterworfenen Leistungspflichten auferlegen. Dieser Rechtsgrundsatz gilt aber nicht, soweit für die Normen Unterworfenen kein Vertrauenstatbestand vorliegt, sie also mit den rückwirkend auferlegten Belastungen rechnen mußten (vgl. BVerfG AP Nr. 4 zu Art. 20 GG; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Rz. 139). So liegt der Fall hier. Die Regelung des § 9 MTV ist unklar. Sie läßt nicht eindeutig erkennen, ob der Stunden- oder der monatliche Gesamtverdienst für die älteren Arbeitnehmer gesichert werden soll. Die Beteiligten mußten mit beiden Möglichkeiten rechnen. Hätten die Tarifvertragsparteien keine Authentische Interpretation vereinbart, wären die Gerichte zur Auslegung des § 9 MTV berufen. Sowohl die Sicherung des Stundenverdienstes als auch die Sicherung des monatlichen Gesamtverdienstes wären dann eine denkbare Auslegungsmöglichkeit.

Nach der Authentischen Interpretation ist nicht nur der Tariflohn, sondern der Effektivlohn verdienstgesichert. Diese Regelung ist zulässig. Sie widerspricht nicht der Rechtsprechung des Senats zur Unzulässigkeit begrenzter Effektivklauseln (vgl. BAG 20, 308 = AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel). Nach der Rechtsprechung

- 9 -



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



- 9 -

des Senats sind Tarifnormen unzulässig, durch die übertarifliche Lohnbestandteile anlässlich einer Tariflohnerhöhung abgesichert werden sollen, dem Arbeitgeber also unter sagt wird, den übertariflichen Lohnbestandteil nach arbeitsvertragsrechtlichen Grundsätzen mit der Tariflohn-erhöhung zu verrechnen. Hingegen ist es rechtlich unbe- denklich, wenn tarifliche Regelungen die Höhe von Sonder- vergütungen (z. B. Urlaubsentgelt, Weihnachtsgratifikation, Überstundenvergütung, Zuschläge jeder Art) nach dem effek- tiven Verdienst und nicht nach den tariflichen Mindestver- diensten bemessen. Dadurch wird die den Arbeitsvertrags- parteien zustehende Befugnis, übertarifliche Lohnbestand- teile abzubauen oder umzugestalten, nicht berührt. Eine arbeitsvertragsrechtlich zugelassene Änderung übertarif- licher Lohnbestandteile führt dann auch zu einer entspre- chenden Änderung der Sondervergütungen, die sich nach dem effektiven Verdienst bemessen (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau; ferner Urteil des Senats vom 16. April 1980 - 4 AZR 261/78 -, zum Abdruck im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Auch der Verdienstausschlag, den die Beklagte nach Ziff. 1.2.3 der Authentischen Interpretation bis zur Höhe des Alters- sicherungsbetrages zu bezahlen hat, ist eine solche beson- dere Vergütung, die folglich nach dem Effektivlohn bemes- sen werden durfte.

Aus dem für die Auslegung heranzuziehenden Wortlaut und Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) folgt, daß für Arbeiter der bisherige durchschnittliche Stundenverdienst als Alterssicherungsbetrag für jede geleistete Arbeit garantiert ist. Nach Ziff. 6.1 der Authentischen Inter- pretation ergibt sich durch die Berechnung der Vergütung der letzten 12 Kalendermonate gemäß Ziff. 3 und 4.2 der Alterssicherungsbetrag beim Arbeiter als durchschnitt- licher Stundenverdienst. Der Alterssicherungsbetrag sei- nerseits wird nach Ziff. 1.2.1 der Authentischen Inter-

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-10 -

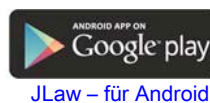
pretation als Mindestverdienst garantiert. Da es sich bei dem Alterssicherungsbetrag des Arbeiters um den durchschnittlichen Stundenverdienst handelt, ist dieser Stundenverdienst als Mindestverdienst garantiert. Diese Auslegung wird durch Ziff. 9 Abs. 1 der Authentischen Interpretation erhärtet. Danach ist der (jetzige) durchschnittliche Stundenverdienst des Arbeiters aus einem Vergleichszeitraum, der mit dem Betriebsrat festzulegen ist, mit dem Alterssicherungsbetrag zu vergleichen. Der Alterssicherungsbetrag ist der bisherige durchschnittliche Stundenverdienst (Ziff. 6.1 Authentische Interpretation). Aus dem Vergleich der beiden Stundenverdienste ergibt sich, ob der (jetzige) durchschnittliche Stundenverdienst aus dem Vergleichszeitraum niedriger ist als der frühere durchschnittliche Stundenverdienst (Alterssicherungsbetrag). Trifft dies zu, hat der Arbeitgeber die Differenz auch zu begleichen (Ziff. 1.2.3 Authentische Interpretation).

Der Alterssicherungsbetrag ist für jede vom Erblasser geleistete Arbeitsstunde als Pfortner zu zahlen. Die Authentische Interpretation enthält keine einschränkende Regelung, daß der Alterssicherungsbetrag etwa nur für eine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit zu gewähren ist. Den Tarifvertragsparteien war bekannt, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf den einzelnen Arbeitsplätzen unterschiedlich lang sein kann. So haben sie in § 2.1 MTV zwar als Grundsatz aufgestellt, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt. Andererseits haben sie in § 2.2.2 selbst vorgesehen, daß die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 48 Stunden wöchentlich verlängert werden kann, wenn regelmäßig wöchentlich mehr als 16 Stunden Arbeitsbereitschaft (40 % von 40 Stunden) anfallen und haben als Beispiel für solche Arbeitsplätze ausdrücklich den Pfortner aufgeführt. Auch bei der Vereinbarung der Authentischen Interpretation haben die Tarifvertragsparteien nicht übersehen,

- 11 -



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



daß sich die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers bei Verdienstsicherung ändern kann. So haben sie in Ziff. 6.2.1 der Authentischen Interpretation den Alterssicherungsbetrag für solche Angestellte besonders geregelt, die nach Eintritt der Verdienstsicherung nur noch Teilzeitarbeit leisten. Wenn sie unter diesen Umständen den Alterssicherungsbetrag für Arbeiter nicht ausdrücklich auf eine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit begrenzt haben, ist nach Wortlaut und Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung der Alterssicherungsbetrag für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen.

Die von der Revision gegen diese Auslegung erhobenen Einwände gehen fehl. Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich aus § 9 MTV nicht, daß die Verdienstsicherung auf den Monatsverdienst bezogen ist. Der Revision ist zwar zuzugeben, daß mit Verdienstsicherungsregelungen im allgemeinen der bisherige Lebensstandard abgesichert werden soll. Auf welche Weise dies geschieht, ob durch Absicherung des Stundenverdienstes oder des monatlichen Gesamtverdienstes, liegt aber im Regelungsermessen der Tarifvertragsparteien. Im vorliegenden Fall haben die Tarifpartner in der Authentischen Interpretation für Arbeiter gerade den Stundenverdienst abgesichert.

Auch aus Ziff. 9 der Authentischen Interpretation läßt sich nicht herleiten, daß nur der monatliche Gesamtverdienst abgesichert werden und der Monatsverdienst mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen werden soll. Hiergegen spricht schon, daß als Alterssicherungsbetrag des Arbeiters nicht der Monatsverdienst, sondern der "Stundenverdienst" festgeschrieben ist (Ziff. 6.1 Authentische Interpretation). Darüber hinaus ist nach dem ausdrücklichen Wortlaut von Ziff. 9 Abs. 1 Satz 2 der Authentischen Interpretation der jetzt erzielte "Stundenverdienst beim Arbeiter" mit dem Alterssicherungsbetrag zu vergleichen. Hingegen regelt dieselbe Vorschrift, daß für Angestellte der "Monatsverdienst" zu vergleichen ist.



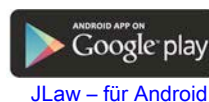
- 12 -

Die Gegenüberstellung von "Stundenverdienst beim Arbeiter" und "Monatsverdienst beim Angestellten" läßt es nicht zu, auch beim Arbeiter entgegen der tariflichen Regelung den Monatsverdienst als Vergleichsmaßstab heranzuziehen. Hierfür kann auch entgegen der Auffassung der Revision nicht angeführt werden, daß in Ziff.9 der Authentischen Interpretation von "Vergleichszeitraum" und "Vergleichsmonat" die Rede ist. Die Festlegung eines Vergleichszeitraumes dient nur dazu, den durchschnittlichen Stundenverdienst des Arbeiters zu ermitteln. Um den Parteien des Arbeitsvertrages zu ersparen, für jeden Arbeitstag den durchschnittlichen Stundenverdienst des Arbeiters zu ermitteln, der im Hinblick auf Zulagen und Zuschläge arbeitstäglich unterschiedlich sein kann, haben die Tarifvertragsparteien vorgeschrieben, daß betrieblich ein Vergleichszeitraum festzulegen ist, der drei Monate nicht übersteigen darf. Für diesen Vergleichszeitraum ist dann der durchschnittliche Stundenverdienst zu ermitteln, der dem Stundenverdienst des Alterssicherungsbetrages gegenüberzustellen ist. Die Differenz hat der Arbeitgeber für den gesamten Vergleichszeitraum auszugleichen (Ziff. 1.2.3 Authentische Interpretation). Wenn die Authentische Interpretation in diesem Zusammenhang den Begriff "Vergleichsmonat" verwendet, so ist damit gemeint, daß innerhalb des Vergleichszeitraums, der einen Monat übersteigen kann, monatlich abzurechnen ist. Der Abrechnungszeitraum und der Zeitraum, der für die Ermittlung des jetzigen Durchschnittsverdienstes zugrunde zu legen ist, besagen jedoch nichts darüber, ob der durchschnittliche Stundenverdienst oder der durchschnittliche Monatsverdienst zu ermitteln ist, und deshalb auch nichts dazu, ob der bisherige durchschnittliche Monatsverdienst abgesichert ist.

- 13 -



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



Es ist aber Sache der jeweiligen Tarifvertragsparteien, auf welche Weise sie bei Verdienstsicherungsregelungen den bisherigen Lebensstandard der Arbeitnehmer absichern. Den Gerichten ist es verwehrt, allgemeine Erwägungen der Zweckmäßigkeit, die keinen Niederschlag in den maßgebenden tariflichen Regelungen gefunden haben, als Auslegungsmaßstab heranzuziehen. Dies wäre ein unzulässiger Eingriff in die Tarifaufonomie. Eine der Regelung in Nordrhein-Westfalen entsprechende Art der Verdienstsicherung ist nach dem vorliegenden MTV und der Authentischen Interpretation gerade nicht erfolgt.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Etzel
 Jahnz Dr. Richter



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS