

Aktenzeichen: 4 AZR 374/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 30. November 1983
- 4 AZR 374/81 -

I. Arbeitsgericht Wuppertal Urteil vom 23. Oktober 1980
- 4 Ca 1516/80 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 1. Juli 1981
- 5 Sa 1605/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein .

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Verdienstsicherung in der Metallindustrie

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; MTV für die
Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und
Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen § 13

Leitsatz:

Der Anspruch auf Verdienstsicherung nach § 13 MTV
Metallindustrie NW besteht auch beim Übergang
von Akkord- auf Zeitlohn.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 374/81

5 Sa 1605/80 Düsseldorf

Verkündet am
30. November 1983

Im Namen des Volkes!

Haut,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Hauk und Dr. Kiefer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. Juli 1981 - 5 Sa 1605/80 - wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Beklagte verurteilt wird, an die Klägerin 2.075,36 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit 1. Oktober 1980 zu zahlen.

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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 13. Juni 1924 geborene Klägerin ist seit März 1969 bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt und seitdem in der Presserei (Abt. 70) tätig. Sie bediente zunächst eine große Hydraulikpresse und später kleinere Exzenterpressen. Bis Anfang 1980 war die Klägerin im Akkord tätig und erzielte in der Zeit von März 1979 bis Februar 1980 einen durchschnittlichen Stundenlohn von 11,38 DM. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die tariflichen Bestimmungen für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung.

Mit Schreiben vom 17. März 1980 wandte sich die Klägerin an die Beklagte und führte hierzu aus:

"Sehr geehrter Herr S !

Ich stelle hiermit den Antrag auf Verdienstsicherung gem. § 13 Abs. 6 Manteltarifvertrag, da ich gem. vorgelegtem ärztlichem Attest wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung meiner Leistungsfähigkeit keine Akkordarbeit mehr verrichten kann. Ich bin bereit, weiter in Abt. 70 tätig zu bleiben.

..."

Dem Schreiben beigelegt war eine ärztliche Bescheinigung vom 6. März 1980, in der es heißt:

"Obengenannte Patientin leidet an einer chron. Lumbalgie, einem Wirbelsäulensyndrom sowie an chronischer Bronchitis.

Aufgrund dieser Leiden ist Frau D nicht in der Lage, Akkordarbeiten zu verrichten."

Eine daraufhin durch das Arbeitsmedizinische Zentrum beim TÜV Rheinland e.V. am 19. März 1980 durchgeführte ärztliche Untersuchung führte zu dem Ergebnis, daß gesundheitliche Bedenken gegen Akkordarbeit bestünden. Mit Schreiben vom 24. April 1980 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß dem Wunsch nach Verdienstsicherung bei der Umsetzung vom Akkord- in den Zeitlohn jedoch nicht stattgegeben werden könne, da die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels nicht gegeben und die besonders

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

belastende Arbeitsweise - nämlich Akkordarbeit - beseitigt sei. Der Bruttostundenverdienst ab 1. Mai 1980 setze sich deshalb wie folgt zusammen:

Tariflohn, Lohngruppe 2	DM 7,67
freiwillige, jederzeit widerrufliche und anrechen- bare Zulage	<u>DM 1,33</u>
insgesamt	DM 9,00 =====

Dementsprechend zahlte die Beklagte ab 1. Mai 1980 nur einen Stundenlohn von 9,00 DM.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin den Differenzbetrag zwischen dem bisherigen durchschnittlichen Stundenlohn und gezahltem Stundenlohn geltend gemacht. Hierzu hat sie vorgetragen, die mit Schreiben vom 24. April 1980 ausgesprochene Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Vielmehr stehe ihr im Rahmen der Verdienstsicherung gem. § 13 Ziff. 6 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie (MTV) der Differenzbetrag zwischen dem gezahlten Stundenlohn und dem bisherigen Durchschnittsverdienst zu. Entgegen der Auffassung der Beklagten stehe dem nicht entgegen, daß die Klägerin wie zuvor als Presserin tätig sei und lediglich ein Wechsel von Akkordarbeit zu Zeitlohnarbeit stattgefunden habe. Im Sinne der Tarifnorm handele es sich auch insoweit um einen "Arbeitsplatzwechsel", der den Anspruch auf Verdienstsicherung auslöse.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß die mit Schreiben der Beklagten vom 24. April 1980 ausgesprochene Änderung der Arbeitsbedingungen ungerechtfertigt ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.276,24 DM brutto nebst 4 % Zinsen ab Rechtshängigkeit sowie 1.958,80 DM brutto nebst 4 % Zinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. hilfsweise festzustellen, daß § 13 Abs. 6 des MTV ab 1. Mai 1980 bei der Klägerin zur Anwendung kommt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert,

Klägerin stehe keine höhere Vergütung zu. Das Schreiben vom



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

4 -

- 4 -

24. April 1980 stelle keine Änderungskündigung dar, sondern damit sei man erkennbar dem Wunsch der Klägerin auf Herausnahme aus der Akkordvergütung nachgekommen, womit eine Vertragsänderung in beiderseitigem Einvernehmen herbeigeführt worden sei. Soweit sich die Klägerin auf § 13 Ziff. 6 MTV berufe, verkenne sie, daß die Vorschrift vorliegend nicht zur Anwendung kommen könne. Voraussetzung hierfür sei ein Arbeitsplatzwechsel, der jedoch nicht vorgenommen worden sei, da die Klägerin wie zuvor in der Presserei beschäftigt werde. Die Umstellung von Akkord- auf Zeitlohnvergütung stelle keinen Arbeitsplatzwechsel im Sinne der Tarifnorm dar.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 24. April 1980 nicht abgeändert worden ist und die Beklagte zur Zahlung von insgesamt 3.235,12 DM nebst Zinsen verurteilt. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten blieb ohne Erfolg, nachdem die Parteien in einem Teilvergleich vereinbart hatten, sich für die Zeit ab 1. Oktober 1980 nach der Entscheidung über den Zahlungsantrag zu richten sowie die Klägerin den erstinstanzlichen Zahlungsantrag auf 2.075,36 DM nebst 4 % Zinsen ab 1. Oktober 1980 ermäßigt hatte. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Nachdem die Parteien vor dem Senat klargestellt haben, daß der Teilvergleich vom 1. Juli 1981 beide Feststellungsanträge betrifft, war nur noch der Zahlungsantrag zwischen den Parteien streitbefangen. Dementsprechend mußte die Revision mit der Maßgabe zurückgewiesen werden, daß die Beklagte zur Zahlung des zwischen den Parteien unstreitigen Betrages nebst Zinsen als mittlerem Zinszeitpunkt zwischen den einzelnen geltend gemachten Beträgen zu verurteilen war, da die übrigen Anträge nicht mehr Gegenstand des Rechtsstreits sind.

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß der Klägerin der geltend gemachte Betrag als Verdienstsicherung nach § 13 Ziff. 6

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

MTV zusteht. Diese Vorschrift bestimmt in den hier maßgeblichen Absätzen:

6. Verdienstsicherung

a) Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer nach der
Vollendung des 53. Lebensjahres
mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit von 12 Jahren

Vollendung des 54. Lebensjahres
mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit von 11 Jahren

Vollendung des 55. Lebensjahres
mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit von 10 Jahren

haben auf Antrag Anspruch auf Verdienstsicherung, wenn sie wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung ihrer Leistungsfähigkeit auf ihrem bisherigem Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden.

Wird ein Antrag auf Arbeitsplatzwechsel gestellt, hat der Betriebsarzt - oder soweit dieser nicht vorhanden - ein Arzt des beiderseitigen Vertrauens die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit festzustellen.

Der Antrag ist schriftlich zu stellen; der Anspruch auf die Verdienstsicherung entsteht bei Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen mit Beginn des nächstfolgenden Lohn- oder Gehaltsabrechnungszeitraumes.

Die Antragstellung schließt für den Fall der Gewährung einer Verdienstsicherung die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Wechsel des Arbeitsplatzes und damit evtl. verbundenem Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes und ggf. auch zur Umgruppierung ein.

Nach Gewährung einer Verdienstsicherung kann ein erneuter Antrag auf Verdienstsicherung nicht vor Ablauf von fünf Jahren gestellt werden. Bis zur Gewährung einer erneuten Verdienstsicherung gilt die bisherige Verdienstsicherung.

b) Umfang der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beträgt 100 %.

Sie besteht in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem oben genannten Prozentsatz des bisherigen Durchschnittsverdienstes und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsverdienst jeweils bezogen auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, bei Kurzarbeit bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit. Die Berechnung des bisherigen und des neuen Durchschnittsverdienstes erfolgt nach Buchstabe c). Dabei sind Tariflohn- und gehaltserhöhungen in beiden Fällen entsprechend zu berücksichtigen.



- 6 -

c) Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes gelten als Berechnungsgrundlage die letzten 12 abgerechneten Monate vor Antragstellung.

Der Durchschnittsverdienst am neuen Arbeitsplatz wird für je drei abgerechnete Monate errechnet.

Der Durchschnittsverdienst wird bei Arbeitern je Stunde, bei Angestellten je Monat ermittelt.

Dabei sind zugrunde zu legen:

Tariflohn, Akkord- und Prämienverdienst, Tarifgehalt, tarifliche Leistungszulage, tarifliche Gruppenzulage und laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen;

Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 5 Ziff. 1 MTV) bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Mehrschichtbetrieb tätig waren, der Montagezuschlag nach § 4 BMTV und der Zuschlag für Vorarbeiter nach § 4 LRA bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen auf Montage tätig waren bzw. die Tätigkeit eines Vorarbeiters ausgeführt haben, Erschwerniszulagen nach § 5 LRA, § 5 BMTV und der Gießerei-Zuschlag nach § 6 LRA bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen den jeweiligen Zuschlag erhalten haben.

In die Berechnung des Durchschnittsverdienstes am neuen Arbeitsplatz werden Zuschläge und Zulagen mit Ausnahme der Mehrarbeitsvergütung und des Mehrarbeitszuschlages einbezogen, wenn sie auch in der Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes enthalten sind. Soweit Zulagen und Zuschläge in die Berechnung des Durchschnittsverdienstes am alten Arbeitsplatz nicht einbezogen wurden, aber am neuen Arbeitsplatz ein Anspruch auf ihre Zahlung besteht, mindern sie nicht den Verdienstaussgleich.

Nicht einzubeziehen sind:

Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge für Mehrarbeit, vermögenswirksame Leistungen, Einmalzahlungen wie z.B. Gratifikationen, Jubiläumsgelder, zusätzliche Urlaubsgeldvergrößerung, Tantiemen sowie Aufwandsentschädigungen, wie z.B. Trennungsgelder, Auslösungen und Fahrtkosten.

Wird im Berechnungszeitraum oder zwischen dem Antrag auf Verdienstsicherung und Entstehen des Anspruchs auf Verdienstsicherung eine tarifliche Lohn- oder Gehaltserhöhung wirksam, so ist diese entsprechend zu berücksichtigen.

- 7 -



- 7 -

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, daß die Klägerin wegen gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr für die bisherige Akkordarbeit eingesetzt werden konnte und deshalb mit ihrer bisherigen Tätigkeit nur noch im Zeitlohn beschäftigt werden kann. Die übrigen Voraussetzungen für die Verdienstsicherung, insbesondere nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit, sind unstreitig gegeben. Zwischen den Parteien ist in der Revisionsinstanz auch nicht mehr streitig, daß der Übergang der Klägerin vom Akkord- zum Zeitlohn keine Änderungskündigung darstellt und daß für diesen Fall auch keine authentische Interpretation der Verdienstsicherungsklausel durch die Tarifvertragsparteien vorliegt. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits allein von der Frage ab, ob der Übergang vom Akkord- zum Zeitlohn einen Arbeitsplatzwechsel als Voraussetzung für die Verdienstsicherung darstellt oder nicht.

Das Landesarbeitsgericht führt dazu aus, daß die Bezeichnung "Arbeitsplatz" in dieser Tarifvorschrift des § 13 Ziff. 6 MTV nicht ausschließlich im streng wörtlichen Sinne gemeint sei, sondern auch die Tätigkeit des Arbeitnehmers betreffe. Ein Arbeitsplatzwechsel i.S. der Tarifvorschrift liege deshalb auch dann vor, wenn sich die Arbeitsaufgabe oder der Arbeitsinhalt wesentlich ändere. Eine solche wesentliche Änderung liege aber beim Wechsel von Akkordarbeit zur Zeitarbeit vor. Da die Auskünfte der Tarifvertragsparteien zu gegensätzlichen Ergebnissen geführt und die Vorstellungen der Tarifvertragsparteien keine entscheidende Bedeutung hätten, müsse von dem allgemeinen Begriff des Arbeitsplatzwechsels ausgegangen werden, der ebenso wie eine Versetzung eine Änderung des Arbeitsortes nicht in jedem Falle voraussetze. Nach Sinn und Zweck der Verdienstsicherung führe deshalb entgegen der Auffassung der Beklagten und der Meinung von Ziepke (Kommentar zum MTV vom 30. April 1980, 2. Aufl., § 18 Anm. 1) und von Reinecke/Stumpfe (Kommentar zum MTV vom 6. Januar 1979, 2. Aufl., § 23 Rz 4. für eine ähnliche Tarifbestimmung) der Übergang von Akkord- zu Zeitlohnarbeit ebenfalls zur Verdienstsicherung.

Dem ist beizutreten. Die Tarifvertragsparteien knüpfen die Verdienstsicherung in § 13 Ziff. 6 MTV daran, daß der Arbeitnehmer



- 8 -

wegen ständiger gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden kann und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels ist ärztlich festzustellen. Der Antrag auf Verdienstsicherung schließt für den Fall der Gewährung die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Wechsel des Arbeitsplatzes und einem damit evtl. verbundenen Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes und gegebenenfalls auch zur Umgruppierung ein. Damit fordern die Tarifvertragsparteien als Voraussetzung für die Verdienstsicherung einen Arbeitsplatzwechsel auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz. Eine nähere Erläuterung dafür, was unter einem solchen Arbeitsplatzwechsel zu verstehen ist, geben die Tarifvertragsparteien nicht. Auch aus den übrigen Bestimmungen über den Umfang der Verdienstsicherung und die Berechnung des Durchschnittsverdienstes läßt sich nichts dafür entnehmen, was unter Arbeitsplatzwechsel verstanden werden muß. Damit gehen aber die Tarifvertragsparteien von dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitsplatzes aus und setzen einen solchen allgemein bekannten arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitsplatzwechsels voraus (vgl. BAG 34, 250 = AP Nr. 3 zu § 11 SchwbG; 35, 251, 263 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse; BAG vom 16. Januar 1974 - 4 AZR 138/73 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau; vom 3. Oktober 1979 - 4 AZR 903/77 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Land- und Forstwirtschaft; vom 25. März 1981 - 4 AZR 1026/78 - AP Nr. 43 zu §§ 22, 23 BATV; vom 26. Oktober 1983 - 4 AZR 380/81 -).

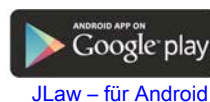
Dieser Begriff des Arbeitsplatzes hat im arbeitsrechtlichen Schrifttum und in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung einen bestimmten Inhalt. Insbesondere im Zusammenhang mit der Versetzung des Arbeitnehmers von einem Arbeitsplatz auf einen anderen wird dieser Begriff des Arbeitsplatzes ständig benutzt und stellt sich damit als allgemeiner Begriff des Arbeitsrechts dar, auch wenn in Einzelheiten Streit über dessen Inhalt besteht. Am weitesten ging dazu die Auffassung von Molitor (BB 1952, 493), der den Begriff des Arbeitsplatzes ganz weit im Sinne des Inhaltes des Arbeitsvertrages auffaßte. Hiergegen wandte sich bereits Vielhaber (BB 1953, 31), dem sich insbesondere auch Nikisch

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

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

(Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3.Aufl., Band I, S.248) anschloß, weil dieser Begriff des Arbeitsplatzes zu weit gehe, da er von Molitor praktisch mit dem Arbeitsverhältnis gleichgesetzt wurde. Inzwischen ist aber in der gesamten arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung unstreitig, daß Arbeitsplatz nicht nur ein örtlicher, d.h. räumlicher Begriff ist, sondern auch funktionell gesehen werden muß. In diesem Sinn spricht man auch dann von einem Wechsel des Arbeitsplatzes, wenn der Arbeitnehmer an demselben Arbeitsort eine andere Tätigkeit zugewiesen erhält. Damit hat sich im Arbeitsrecht allgemein für den Begriff des Arbeitsplatzes herausgestellt, daß er räumlich und funktionell zu sehen ist (vgl. Schaub, DB 1968 , 1669; Stege, DB 1975, 1506; Neumann, Versetzung des Arbeitnehmers I in AR-Blattei; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 45 III 2, IV 1).

Von diesem allgemeinen Begriff des Arbeitsplatzes gehen die Tarifvertragsparteien auch aus, wenn sie als Voraussetzung für die Verdienstsicherung einen Wechsel auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz verlangen. Maßgeblich für diesen tariflichen Begriff des Arbeitsplatzes im Zusammenhang mit der Verdienstsicherung wird damit die weitere Voraussetzung, daß der Arbeitsplatzwechsel eine Verdienstminderung mit sich bringt. Diese Verdienstminderung ist aber nicht begrifflich mit dem Arbeitsplatzwechsel verbunden, sondern muß individuell in der Person des jeweiligen Arbeitnehmers eintreten. Deshalb verfährt auch das Argument der Revision nicht, bei einem Wechsel vom Akkord- zum Zeitlohn könne es auch zu einer Lohnsteigerung kommen, wenn nämlich der Arbeitnehmer bisher insbesondere aus gesundheitlichen Gründen nur einen sehr niedrigen Akkordverdienst erreichte. Auch in einem solchen Fall liegt ein Arbeitsplatzwechsel vor, ohne daß sich die Frage der Verdienstminderung stellt. Tritt aber im Einzelfall nach der geforderten Durchschnittsberechnung des Tarifvertrages eine Verdienstminderung ein, liegt eine Voraussetzung für die Verdienstsicherung vor. Das ist auch beim Übergang vom Akkordlohn zum Zeitlohn möglich.

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Dementsprechend wird auch der Übergang vom Leistungslohn zum Zeitlohn und umgekehrt vom Zeitlohn zum Leistungslohn arbeitsrechtlich im Schrifttum als Wechsel des Arbeitsplatzes angesehen. Insbesondere wird dazu immer wieder erörtert, inwieweit ein solcher Übergang kraft Direktionsrechts oder nur durch Änderungskündigung möglich ist. Auf diese Unterscheidung kommt es zwar für die Verdienstsicherung nicht an, sie zeigt aber, daß herkömmlicherweise im Arbeitsrecht der Übergang vom Leistungslohn zum Zeitlohn und umgekehrt als Arbeitsplatzwechsel verstanden wird. Danach gilt aber der Übergang vom Akkordlohn zur Zeitarbeit als Wechsel des Arbeitsplatzes, der nur dann als zulässig angesehen wird, wenn er im Arbeitsvertrag vorbehalten wurde, was sich insbesondere bei sog. "Mischlöhnen" ergeben kann (vgl. Neumann, AR-Blattei, Versetzung des Arbeitnehmers I B II und I B III 4 a, b; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 45 IV 1; Stege, DB 1975, 1506, 1507).

Es entspricht auch dem Sinn und Zweck der Verdienstsicherung in § 13 Ziff. 6 MTV, wenn entsprechend dieser allgemeinen Auffassung im Arbeitsrecht auch hier der Übergang vom Leistungslohn zum Zeitlohn als Arbeitsplatzwechsel verstanden wird. Der Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen weniger leisten kann und deshalb umgesetzt werden muß, soll unter den besonderen Voraussetzungen des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit dadurch keinen Schaden leiden. Ihm soll sein bisheriges Lohnniveau und damit der bisherige Lebensstandard erhalten bleiben. Wenn dann dem Arbeitnehmer ein Lohnausfall deshalb entsteht, weil er nicht mehr wie bisher im Akkord mehr leisten kann und deshalb einen höheren Verdienst erzielt, sondern wegen seiner geringeren Leistungsfähigkeit nur noch im Zeitlohn beschäftigt wird und damit eine Verdienstminderung eintritt, soll eine solche Verdienstminderung der Umgruppierung und Rückgruppierung gleichstehen. Anders als bei Zulagen wegen nunmehr weggefallener Erschwernisse steht der Übergang vom Leistungslohn zum Zeitlohn einer solchen Rückgruppierung des Arbeitnehmers näher. Auch die Tarifvertragsparteien haben das so beurteilt und die Umgruppierung dem Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes gleichgestellt, wenn sie dazu die Zustimmung des Arbeitnehmers in die Antragstellung legen.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wenn die Tarifvertragsparteien in § 13 Ziff. 6 MTV unter Buchst. a Unterabs. 4 für den Fall der Gewährung einer Verdienstsicherung bestimmen, daß die Antragstellung die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Wechsel des Arbeitsplatzes einen damit verbundenen Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes und zur Umgruppierung einschließt, haben sie auch den Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes und damit den Übergang vom Leistungslohn zum Zeitlohn als einen möglichen Fall der Verdienstsicherung angesehen. Insbesondere der Umstand, daß damit Rückgruppierung und Wechsel der Entlohnungsart gleichgestellt werden, spricht dafür, daß in beiden Fällen die Verdienstsicherung eingreifen soll.

Ist aber damit der Wechsel der Entlohnungsart vom bisherigen Akkordlohn zum Zeitlohn auch als Arbeitsplatzwechsel anzusehen und führte dieser auch zur Verdienstminderung, stand der Klägerin der eingeklagte Betrag zu und mußte die Revision mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

H.Hauk

Dr. Kiefer



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 374/81

5 Sa 1605/80 Düsseldorf

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat am 8. Februar 1984 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom
30. November 1983 - 4 AZR 374/81 -
werden gem. § 319 ZPO dahin berichtigt, daß
es in der Urschrift auf Seite 7 Zeilen 6 bis
8 von unten und in den Abschriften auf Seite
7 Zeilen 4 bis 6 von unten statt "2.Aufl.,
§ 18 Anm. 1) und von Reinecke/Stumpfe (Kommentar
zum MTV vom 6. Januar 1979, 2. Aufl., § 23 Rz 4"
richtig "2.Aufl., § 13 Anm. 32) und von
Reinecke/Stumpfe (Kommentar zum MTV vom
6. Januar 1979, 2. Aufl., § 16 Rz 2" heißt.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)