

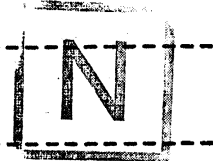
Aktenzeichen: 4 AZR 428/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 10. Oktober 1984
- 4 AZR 428/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. Oktober 1980
Darmstadt - 5 Ca 384/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Juli 1982
Frankfurt am Main - 8 Sa 1131/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Verdienstsicherung in der Metallindustrie Hessen

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; TV über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 27. Januar 1975 §§ 3, 5

Leitsatz:

Die Vorschrift: "Der Verdienstaussgleich darf nicht dazu führen, daß der Arbeitnehmer einen höheren Verdienst erhält, als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre" betrifft auch den Übergang von Akkord- zu Prämienlohn aufgrund einer vom Tarifvertrag zugelassenen Betriebsvereinbarung nach Eintritt der Verdienstsicherung. Der verdienstgesicherte Arbeitnehmer hat deshalb nur Anspruch auf die Sicherung des gegenüber seinem früheren Akkordlohn geminderten Prämienlohnes.



4 AZR 428/82

8 Sa 1131/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
10. Oktober 1984

Im Namen des Volkes!

Haut,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 1984 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller
und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und
Brocksiepe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Ur-
teil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Main vom 21. Juli 1982 - 8 Sa 1131/80 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 1. Oktober 1980 - 5 Ca 384/80 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat auch die Kosten der Rechtsmittelinstanzen 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 :

Der Kläger war in der Dreherei der Beklagten im Bereich Drehen als Akkordarbeiter beschäftigt. Auf seinen Antrag wurde er ab 1. Februar 1976 in seiner bisherigen Abteilung nicht mehr als Akkordarbeiter, sondern im Stundenlohn weiterbeschäftigt. Er erhielt nunmehr Verdienstsicherung nach dem Tarifvertrag über Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 27. Januar 1975 (Verdienstsicherungs-TV). Beide Parteien sind kraft Verbandszugehörigkeit an die Tarifverträge für die Metallindustrie des Landes Hessen gebunden.

Ab 1. Januar 1978 wurde in der Dreherei der Beklagten im Fertigungsbereich Drehen, in dem auch der Kläger beschäftigt war



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und ist, aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 20. Dezember 1977 Prämienentlohnung eingeführt, die den bisherigen Akkordlohn ablöste. Die Prämienentlohnung hatte zur Folge, daß Arbeitnehmer, die in der Vergangenheit den gleichen Akkordverdienst wie der Kläger erzielten, auch mit der höchsten Prämie ihren bisherigen Verdienst nicht erreichen konnten. Deshalb zahlte die Beklagte zur Erhaltung des bisherigen Besitzstandes diesen Arbeitnehmern eine sogenannte persönliche anrechenbare Zulage in Höhe des Differenzbetrages zum bisherigen Durchschnittsverdienst zuzüglich DM 0,50 je Stunde. Das bedeutete für die betroffenen Arbeitnehmer, daß für sie ab 1. Januar 1978 ihr bisheriger Durchschnittsverdienst erhalten blieb und sogar noch um DM 0,50 je Stunde erhöht wurde. In den folgenden Jahren hat die Beklagte Tariflohnerhöhungen teilweise auf die persönliche anrechenbare Zulage angerechnet.

Der verdienstgesicherte Lohn des Klägers setzt sich nach den jeweiligen Lohnmitteilungen der Beklagten aus folgenden Positionen zusammen: Tariflohn für die ausgeübte Tätigkeit zuzüglich Verdienstausschleichzulage zuzüglich Selbstkontrollzulage (Vorarbeiterzulage). Die Verdienstausschleichzulage betrug beim Eintritt des Klägers in die Verdienstsicherung (1976) 95 v.H. des Differenzbetrages zwischen dem neuen Tariflohn und dem bisherigen durchschnittlichen Akkordverdienst. In den folgenden Jahren bis einschließlich Januar 1980 erhöhte die Beklagte die Verdienstausschleichzulage des Klägers entsprechend den jeweiligen Tariflohnerhöhungen. Danach setzte sich der Lohn des Klägers von Februar 1979 bis Januar 1980 aus DM 10,50 Tariflohn plus DM 9,20



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

Verdienstausschleichszulage plus DM 0,19 Selbstkontrollzulage = DM 19,89 Stundenlohn zusammen.

Ab 1. Februar 1980 wurden die Tariflöhne um 6,8 % erhöht. Die Beklagte lehnte es ab, die Verdienstausschleichszulage des Klägers entsprechend zu erhöhen, sondern kürzte die Tariflohnerhöhung insoweit um DM 0,51. Sie gewährte dem Kläger daher ab Februar 1980 DM 11,22 Tariflohn plus DM 9,32 Verdienstausschleichszulage plus DM 0,19 Selbstkontrollzulage = DM 20,73 Stundenlohn.

Der Kläger meint, die Beklagte sei verpflichtet, die Verdienstausschleichszulage entsprechend der tariflichen Lohnerhöhung um 6,8 % zu erhöhen. Der Verdienstausschleich sei ein festgeschriebener Lohnbestandteil, mit dem der Kläger gemäß § 5 Ziff. 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV an der künftigen Lohnentwicklung teilnehme. Nur übertarifliche Lohnzulagen dürften gekürzt werden, die jedoch in dem Verdienstausschleichsbetrag nicht enthalten seien. Daher müsse die Beklagte die Verdienstausschleichszulage ab Februar 1980 auf DM 9,83 erhöhen. Demgemäß verlangt der Kläger von der Beklagten für die Zeit von Februar 1980 bis August 1980 eine Lohnnachzahlung in der rechnerisch unstreitigen Höhe von DM 669,04.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 669,04 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 458,92 DM ab 12. August 1980 und aus 210,12 DM ab 26. September 1980 zu zahlen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. September 1980 bis zur nächsten Tariflohnerhöhung auf der Basis eines Stundenlohnes von 21,24 DM brutto zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, sie habe bei den nicht verdienstgesicherten Arbeitskollegen des Klägers die übertariflichen Lohnzulagen, die in deren Prämienlohn enthalten seien, gekürzt. Daher müsse auch der Kläger eine entsprechende Kürzung seiner Verdienstausschlagszulage hinnehmen. Dies werde der Vorschrift des § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV gerecht, nach der der Verdienstausschlag nicht dazu führen dürfe, daß der Arbeitnehmer einen höheren Verdienst erhalte, als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision mit der Maßgabe, daß er nur noch den Klageantrag zu 1) (Zahlungsantrag) unter Beschränkung des Zinsantrags auf den Nettobetrag verfolgt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das Arbeitsgericht hat die in der Revisionsinstanz noch anhängige Klage mit Recht abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Zahlung von DM 669,04 brutto nebst Zinsen verlangen. Denn ihm steht für die Zeit von Februar 1980 bis August 1980 kein weiterer Lohnanspruch zu. Mit der Zahlung eines Stundenlohnes von DM 20,73 im Klagezeitraum hat die Beklagte ihre Verpflichtungen aus dem Verdienstsicherungs-TV erfüllt.

Unstreitig erfüllt der Kläger die tatsächlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Verdienstsicherung nach dem Verdienstsicherungs-TV (Vollendung des 55. Lebensjahres, zehnjährige Unternehmenszugehörigkeit, Minderung der Leistungsfähigkeit gemäß § 2), der kraft beiderseitiger Tarifbindung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Für den Vergütungsanspruch des Klägers sind danach folgende Vorschriften des Verdienstsicherungs-TV heranzuziehen:

§ 5

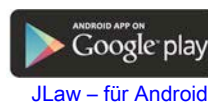
Zusammensetzung des neuen Verdienstes mit Verdienstaussgleich

1. Der neue Verdienst setzt sich zusammen aus:

- a) dem Tarifgrundlohn der Lohngruppe (Arbeitswertgruppe) der Tätigkeit bzw. dem Tarifgrundgehalt der Gehaltsgruppe der



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



-7-

Tätigkeit, die der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer tatsächlich ausübt,

- b) der übertariflichen Lohn- oder Gehaltszulage zum Zeitpunkt der Antragstellung, mindestens jedoch einer übertariflichen Lohn- oder Gehaltszulage in Art und Höhe des Durchschnitts der in dem neuen Arbeitsbereich für die maßgebliche Lohngruppe (Arbeitswertgruppe) im Zeitlohn bzw. für die maßgebliche Gehaltsgruppe gezahlten übertariflichen Lohn- bzw. Gehaltszulage,
- c) der Verdienstaussgleichszulage (Differenz aus 95 Prozent des Vergleichslohnes/-gehaltes gemäß § 4 und der Summe der Verdienstbestandteile aus a) und b))

zuzüglich sonstiger Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht.

...

- 3. Die Zusammensetzung des neuen Verdienstes ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

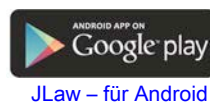
Tarifliche Ecklohn- und Eckgehaltsanhebungen erhöhen die Verdienstaussgleichszulage entsprechend. Dies gilt nicht für Zulagen, die in festen Geldbeträgen gezahlt werden.

Hinsichtlich übertariflicher Verdienstbestandteile gelten die allgemeinen rechtlichen Grundsätze: im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes berechtigt die Tatsache der Verdienstsicherung nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung.

Unstreitig hat die Beklagte die Vergütung des Klägers im Jahre 1977 nach § 5 Ziff. 1 Verdienstsicherungs-TV ermittelt, so daß die Verdienstaussgleichszulage damals tarifgerecht dem Differenzbetrag aus 95 % des Vergleichslohnes (bisheriger Durchschnittsverdienst als Akkordarbeiter) und der Summe aus Tarifgrundlohn der neuen Lohngruppe zuzüglich Selbstkontrollzulage entsprach. Diese Verdienstaussgleichszulage war gemäß § 5 Ziff. 3



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



Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV in den folgenden Jahren entsprechend den tariflichen Ecklohnanhebungen zu erhöhen. Demgemäß erhöhte sich die Verdienstaussgleichszulage des Klägers im Jahre 1978 um 5 % (Tarifloohnerhöhung) auf DM 8,82 und im Jahre 1979 um 4,3 % (Tarifloohnerhöhung) auf DM 9,20. Ab 1. Februar 1980 erhöhte sich die Verdienstaussgleichszulage um weitere 6,8 % (Tarifloohnerhöhung) auf DM 9,83. Der nach § 5 Verdienstsicherungs-TV zu errechnende verdienstgesicherte Lohn des Klägers betrug daher ab 1. Februar 1980 DM 11,22 Tariflohn zuzüglich DM 9,83 Verdienstaussgleichszulage zuzüglich DM 0,19 Vorarbeiterzulage = DM 21,24.

Gleichwohl kann der Kläger diesen nach § 5 Verdienstsicherungs-TV errechneten Stundenlohn von der Beklagten für den Klagezeitraum nicht verlangen. Denn der nach § 5 Verdienstsicherungs-TV errechnete verdienstgesicherte Lohn wird in seiner Höhe durch § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV begrenzt, in dem es heißt: "Der Verdienstaussgleich darf nicht dazu führen, daß der Arbeitnehmer einen höheren Verdienst erhält, als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre." Damit wird für die Anpassung des Verdienstaussgleichs nach seiner Erstfestsetzung gemäß § 5 Verdienstsicherungs-TV eine Obergrenze eingeführt. Für die Erstfestsetzung des verdienstgesicherten Lohnes bedurfte es keiner ausdrücklichen Festlegung einer Obergrenze, da insoweit durch § 5 Ziff. 1 Verdienstsicherungs-TV der Lohn des verdienstgesicherten Arbeitnehmers ohnehin nur bis zu rd. 95 % seiner bisherigen Vergütung verdienstgesichert ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts erschöpft sich die Bedeutung



des § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV nicht darin, daß sie bei jeder Neufestsetzung nach Antragstellung durch denselben Arbeitnehmer beachtet werden muß. Denn für diesen Sonderfall trifft § 2 Ziff. 3 Abs. 3 Verdienstsicherungs-TV eine spezielle Regelung, wenn es dort heißt: "Hat ein Arbeitnehmer Verdienstaussgleich erhalten, so kann er bei einem erneuten Antrag keinen höheren Verdienstaussgleich erlangen." Damit wird für den speziellen Fall der Neufestsetzung des Verdienstaussgleichs eine besondere Regelung getroffen, so daß § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV für diesen Fall überhaupt nicht eingreift. Dann aber muß § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV bei jeder Anpassung der Vergütung nach § 5 Verdienstsicherungs-TV berücksichtigt werden.

Durch § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV soll ersichtlich verhindert werden, daß der verdienstgesicherte Arbeitnehmer eine höhere Vergütung erhält als der Arbeitnehmer, dem keine Verdienstsicherung zusteht. Damit wollen die Tarifvertragsparteien erreichen, daß innerhalb ihres Regelungsbereichs verdienstgesicherte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren nicht verdienstgesicherten Arbeitnehmern bei der Bemessung ihrer Vergütung nicht bevorzugt werden. Dies entspricht nicht nur dem allgemeinen Bestreben der Tarifvertragsparteien, durch kollektive Regelungen nach Möglichkeit einheitliche Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer zu schaffen, sondern beugt auch Auseinandersetzungen im Betrieb vor, die dadurch entstehen könnten, daß der verdienstgesicherte Arbeitnehmer trotz erleichterter Arbeitsbedingungen eine höhere Vergütung erzielt, als er erzielen würde, wenn ihm keine Verdienstsicherung zustände. Damit trägt der Senat dem Grundsatz



Rechnung, daß im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug zu geben ist, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 42, 244).

Das bedeutet, daß jede kollektive Regelung, die für den früheren Arbeitsplatz des verdienstgesicherten Arbeitnehmers zu einer Lohnminderung führt, im Rahmen des § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV zu beachten ist und damit eine Obergrenze für den Gesamtlohn des verdienstgesicherten Arbeitnehmers setzt. Individuelle Veränderungen der Arbeitsbedingungen auf dem bisherigen Arbeitsplatz des verdienstgesicherten Arbeitnehmers, die z. B. durch Änderungskündigung oder Einzelvereinbarung herbeigeführt werden können, sind hingegen ohne Einfluß auf die Höhe der Vergütung des verdienstgesicherten Arbeitnehmers und können keine Obergrenze der Vergütung im Sinne von § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV herbeiführen; denn insoweit läßt sich überhaupt nicht beurteilen, inwiefern sich die individuellen Arbeitsbedingungen des verdienstgesicherten Arbeitnehmers geändert hätten, wenn er nicht leistungsgemindert wäre.

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

Nach diesen Grundsätzen kann der Kläger keine höhere Vergütung verlangen, als er sie als Prämienlohnarbeiter erzielen könnte. Wäre der Kläger nicht leistungsgemindert, hätte er auf seinem Arbeitsplatz ab Januar 1978 keinen Akkordlohn, sondern nur noch Prämienlohn erhalten. Dies beruht darauf, daß die Beklagte und der Betriebsrat im Betrieb der Beklagten von der durch den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen in der Fassung vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

27. März 1976 eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, durch Betriebsvereinbarung anstelle der Akkordarbeit Prämienlohnarbeit einzuführen (§ 18 a MTV). Damit sind durch eine kollektive Regelung die Arbeitsbedingungen auf dem bisherigen Arbeitsplatz des Klägers geändert worden, was in der Folgezeit dazu führte, daß sich die Vergütung der Arbeitnehmer auf den betroffenen Arbeitsplätzen nicht entsprechend den jeweiligen Tariflohnerhöhungen erhöhte, weil auf die Tariflohnerhöhungen übertarifliche Zulagen, die mit der Prämientlohnung verbunden waren, teilweise angerechnet wurden. Demgemäß setzte die Prämientlohnung auf dem Arbeitsplatz des Klägers eine Obergrenze für seine Vergütung im Sinne von § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV. Unstreitig konnte der Kläger mit der höchsten erzielbaren Prämie einschließlich der von der Beklagten gewährten übertariflichen Zulagen im Klagezeitraum nur einen Stundenlohn von DM 20,20 erreichen, so daß die Beklagte mit der tatsächlichen Zahlung von DM 20,73 je Stunde die durch § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV gesetzte Obergrenze von DM 20,20 noch überschritt.

Die durch § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV festgelegte Obergrenze für die Vergütung des Klägers entfällt, wenn der frühere Arbeitsplatz des Klägers wegfällt, z. B. durch Rationalisierungsmaßnahmen oder Auflösung der Abteilung. Denn in diesem Fall wird die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen für den früheren Arbeitsplatz des Klägers einschließlich der Vergütungsregelung gegenstandslos. Dann gibt es keinen für den Kläger vergleichbaren Arbeitsplatz mit einer bestimmten kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen mehr, so daß nicht festgestellt wer-



den kann, welchen Verdienst der Kläger erzielen würde, falls er nicht leistungsgemindert wäre. Da in diesem Fall die Obergrenze des § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV entfällt, haben die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Verdienstaustausch, der nach § 5 Verdienstsicherungs-TV zu errechnen ist und bei dem sämtliche tariflichen Lohnerhöhungen seit Eintritt der Verdienstsicherung zu berücksichtigen sind.

Entsprechendes gilt, wenn eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen, die zu einer Begrenzung der Vergütung nach § 3 Abs. 2 Verdienstsicherungs-TV geführt hat, durch eine neue kollektive Regelung ersetzt wird. In diesem Fall wird die Obergrenze der Vergütung der verdienstgesicherten Arbeitnehmer durch die neue kollektive Regelung gesetzt, wobei wiederum zunächst die Vergütung nach § 5 Verdienstsicherungs-TV unter Berücksichtigung sämtlicher seit Eintritt der Verdienstsicherung vereinbarten Tariflohnerhöhungen zu bemessen ist. Wenn z. B. im Betrieb der Beklagten die Prämienentlohnung wieder durch Einführung von Akkordlohn abgelöst würde, könnte der Kläger vollen Verdienstaustausch nach § 5 Verdienstsicherungs-TV unter Berücksichtigung sämtlicher seit 1977 eingetretenen Tariflohnerhöhungen verlangen.

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Rechtsmittel zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Polcyn

Brocksiepe



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

