

Aktenzeichen: 4 AZR 487/87
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 20. Januar 1988
- 4 AZR 487/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. Juli 1986
Reutlingen - 2 Ca 124/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. Februar 1987
Baden-Württemberg - 2 Sa 99/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mindestlohngarantie in der Bekleidungsindustrie

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Textilindustrie; Manteltarifvertrag
für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie
vom 17. Mai 1979 (MTV) § 17; BGB § 611 Akkordlohn

Leitsätze:

1. Die Bestimmung des § 17 Nr 3 Abs 2 MTV
"Im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes muß
der einzelne Akkordarbeiter mindestens den Akkord-
richtsatz pro Stunde erzielen. Insofern ist der
Akkordrichtsatz für die Beschäftigten im Akkord
Mindestlohn."
enthält eine Mindestlohngarantie.
2. Danach muß der Akkordarbeiter im Durchschnitt aller im
Lohnabrechnungszeitraum abzurechnender Stunden pro Stunde
den Akkordrichtsatz erhalten. Dagegen sind der Berechnung
nicht nur die tatsächlich geleisteten Akkordstunden zugrun-
dezulegen.
3. Gegen eine solche tarifliche Regelung bestehen keine
allgemeinen rechtlichen Bedenken.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 487/87

2 Sa 99/86 Baden-Württemberg

Verkündet am
20. Januar 1988

Im Namen des Volkes!

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1988 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Palas und Fieberg für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 4. Februar 1987 - 2 Sa 99/86 - wird auf
Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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, der Mitglied der Gewerkschaft Textil-Bekleidung ist, ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Bekleidungsindustrie, als Bügler beschäftigt. Die Beklagte ist Mitglied im Verband der Südwestdeutschen Bekleidungsindustrie e.V..

Die vom Kläger verrichtete Tätigkeit ist Akkordarbeit. Der tarifliche Akkordrichtsatz betrug im Klagezeitraum (Dezember 1985) in der Lohngruppe VI, in der der Kläger eingruppiert ist, 11,03 DM brutto. Hierzu zahlte die Beklagte eine freiwillige Zulage in Höhe von 0,56 DM brutto pro Stunde. Der erzielte Lohn wird monatlich abgerechnet.

Im Dezember 1985 leistete der Kläger 96,58 Arbeitsstunden im Akkord. Diese Stunden vergütete die Beklagte mit einem Verrechnungssatz von 10,33 DM brutto. Für 8,92 Zeitlohnstunden, 17,5 Feiertagsstunden, acht Stunden Sonderurlaub und weitere 44 Urlaubsstunden zahlte sie dem Kläger einen Stundensatz von 15,56 DM brutto. Dieser Betrag entspricht dem Durchschnittsstundenverdienst des Klägers aus dem Abrechnungszeitraum Oktober 1985. Au-



-3-

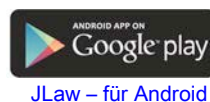
Berdem vergütete die Beklagte 0,75 Putzstunden zu einem ebenfalls als Durchschnittsverdienst ermittelten Stundensatz von 15,28 DM brutto. Für diese 175,75 abgerechneten Stunden erzielte der Kläger einen Bruttoverdienst von 2.229,15 DM. Ferner zahlte die Beklagte für Dezember 1985 an den Kläger Überstundenzuschläge in Höhe von 14,59 DM brutto, eine Treueprämie in Höhe von 10,63 DM brutto und vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 39,-- DM brutto, so daß der abgerechnete Gesamtverdienst für Dezember 1985 2.293,37 DM brutto betrug.

Mit der Klage fordert der Kläger von der Beklagten für den Monat Dezember 1985 die Differenz zwischen dem abgerechneten Akkordlohn und dem Lohn, der sich ergäbe, wenn für jede von ihm im Akkord tatsächlich gearbeitete Stunde mindestens der tarifliche Akkordrichtsatz zuzüglich der freiwilligen Zulage gewährt worden wäre.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach § 17 Ziff. 3 Abs. 2 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 17. Mai 1979 (MTV) sei der Akkordrichtsatz der Mindestlohn für jede im Akkord gearbeitete Stunde. Daraus folge, daß der Akkordrichtsatz als Mindestlohn nicht im Durchschnitt aller im Abrechnungszeitraum bezahlten Arbeitsstunden erzielt werden müsse, sondern nur im Durchschnitt der tatsächlich im Akkord gearbeiteten Stunden. Deshalb habe die Beklagte die von ihm geleistete Akkordarbeit nicht mit 10,33 DM brutto vergüten dürfen, sondern mit dem maßgebenden Akkordrichtsatz in Höhe von 11,59 DM brutto,



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



bestehend aus dem tariflichen Akkordrichtsatz und der betrieblichen Zulage. Zudem folge aus § 17 Ziff. 3 Abs. 1 MTV, daß die vereinbarte Verdienstsicherung sich nur auf die Arbeitszeit beziehe, während der der Arbeitnehmer die Arbeitsmenge und damit seine Lohnhöhe beeinflussen könne. Damit sei der Akkordrichtsatz nur für das durch Leistung beeinflussbare Entgelt Mindestlohn. Entgelte, die sich aus anderen Anspruchsgrundlagen herleiteten, seien insoweit nicht zu berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
121,69 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung (3. März 1986) zu zahlen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
67,61 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem
1. Januar 1986 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, in § 17 Ziff. 3 Abs. 2 MTV sei eindeutig geregelt, daß der Durchschnittsstundenverdienst des Lohnabrechnungszeitraums mindestens dem tariflichen Akkordrichtsatz entsprechen müsse. Da der Kläger ständig als Akkordarbeiter beschäftigt gewesen sei, müßten sämtliche im Lohnabrechnungszeitraum erzielten Verdienste in die Berechnung des Durchschnittsstundenlohns einbezogen werden. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus Absatz 1 des § 17 Ziff. 3 MTV. Diese Bestimmung stelle lediglich klar, welche der möglichen Lohnlinienverläufe die Tarifvertragsparteien der Akkordvergütung zugrunde gelegt hätten. Außerdem verkenne der



-5-

Kläger, daß Feiertagsvergütung, Urlaubsentgelt usw. sich bei im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern aus bereits erbrachter Akkordleistung errechneten. Da der Durchschnittsstundenverdienst des Klägers über dem Akkordrichtsatz gelegen habe, bestehe der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht. Die freiwillige Zulage könne zudem den Akkordrichtsatz nicht verändern, so daß allenfalls nur der tarifliche Akkordrichtsatz als Mindestlohn in Betracht kommen könne.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger seine Zinsforderung auf den dem geltend gemachten Bruttobetrag entsprechenden Nettobetrag beschränkt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag in dem in der zweiten Instanz zur Entscheidung gestellten Umfange weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Zahlung von 121,69 DM brutto nebst Zinsen verlangen. Denn ihm steht für Dezember 1985 kein Restlohnanspruch zu. Die Beklagte hat die Akkordstunden des Klägers ordnungsgemäß abge-



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



rechnet. Nach der einschlägigen tariflichen Regelung kann er für die Akkordstunden je Monat nicht im Durchschnitt die Zahlung des Akkordrichtsatzes als Mindestlohn verlangen. Vielmehr steht ihm für alle abgerechneten Lohnstunden je Monat im Durchschnitt der Akkordrichtsatz als Mindestlohn zu. Diesen Betrag hat die Beklagte gezahlt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Zahlung des Akkordrichtsatzes für die im Dezember 1985 geleisteten Akkordstunden kommt als Anspruchsgrundlage allein § 17 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 17. Mai 1979, gültig ab 1. Januar 1980 (MTV), in Betracht. In dieser Bestimmung heißt es:

"§ 17

Akkordlohn

.....

2. Die Akkordrichtsätze ergeben sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag.
3. Beim Akkordlohn ändert sich der Verdienst über den Akkordrichtsatz proportional zum Mengenergebnis.

Im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes muß der einzelne Akkordarbeiter mindestens den Akkordrichtsatz pro Stunde erzielen. Insofern ist der Akkordrichtsatz für die Beschäftigten im Akkord Mindestlohn.



-7-

....."

Die Vorinstanzen haben § 17 Ziff. 3 Abs. 1 und Abs. 2 MTV dahin ausgelegt, daß der einzelne Akkordarbeiter im Durchschnitt aller im Lohnabrechnungszeitraum abgerechneter Stunden pro Stunde mindestens den Akkordrichtsatz erhalten muß. Der Berechnung des Durchschnittsstundenlohns seien nicht - wie der Kläger meint - nur die tatsächlich geleisteten Akkordstunden zugrunde zu legen, sondern - entsprechend der Abrechnung der Beklagten - alle im Lohnabrechnungszeitraum zu bezahlenden Stunden. Dieser Auffassung ist zuzustimmen.

Nach dem für die Tarifauslegung in erster Linie maßgebenden Wortlaut und tariflichen Gesamtzusammenhang (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) ist von § 17 Ziff. 3 Abs. 2 MTV der Akkordrichtsatz als Mindestlohn garantiert und nicht der persönliche Durchschnittsverdienst. Der MTV unterscheidet zwischen Mindestlohn und persönlichem Durchschnittsverdienst, wie der Revision einzuräumen ist. Der Mindestlohn (Akkordrichtsatz) ist aber nicht je geleisteter Arbeitsstunde, auch nicht im Durchschnitt der geleisteten Arbeitsstunden, garantiert, sondern nur im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums. In einem Lohnabrechnungszeitraum werden üblicherweise nicht nur die gearbeiteten Stunden, sondern alle zu bezahlenden Stunden abgerechnet. So heißt es auch in § 14 Ziff. 9 MTV:

"Nach Ablauf des der Lohnabrechnung zugrunde liegenden Zeitraumes, spätestens bis zum Lohnzahlungstermin, ist dem Arbeitnehmer eine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schriftliche Abrechnung zu erteilen. Diese hat folgendes zu enthalten:

- a) den Abrechnungszeitraum,
 - b) die Zahl der geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden, unterteilt nach Zeit- und Leistungslohn,
-"

Die Lohngarantie des § 17 Ziff. 3 MTV bezieht sich somit auf den Durchschnitt dieses Lohnabrechnungszeitraums, d. h. für jeden Lohnabrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer im Durchschnitt pro vergüteter Stunde, gleichgültig, ob Akkordstunde, Lohnstunde, Feiertags- oder Urlaubsstunde, der Akkordrichtsatz als Mindestlohn zu zahlen. § 17 Ziff. 3 Abs. 2 MTV spricht von "Stunde" und bezieht damit nicht nur Akkordstunden ein. "Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums" bedeutet, daß alle Arbeitsstunden des Lohnabrechnungszeitraums zusammenzuzählen sind. Für diese Arbeitsstunden ist dann der Akkordrichtsatz als Mindestlohn zugrunde zu legen. Der Akkordrichtsatz ist mit der Zahl der vergüteten Stunden zu multiplizieren. Dies ergibt dann den tariflichen Mindestlohn für den Lohnabrechnungszeitraum, weil damit "im Durchschnitt", d. h. für jede vergütete Stunde innerhalb des Lohnabrechnungszeitraums, der tarifliche Mindestlohn zugrunde gelegt ist. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte für Dezember 1985 175,75 Stunden mit einem Gesamtverdienst von 2.229,15 DM brutto ohne Berücksichtigung der gezahlten Überstundenzuschläge und der Treueprämie abgerechnet, das sind durchschnittlich 12,68 DM je Stunde. Damit hat der Kläger für Dezember 1985 durchschnittlich einen höheren Stundenlohn erzielt, als der Akkordrichtsatz zuzüglich übertariflicher Zulage (insge-



samt 11,59 DM brutto) beträgt.

Der Manteltarifvertrag enthält keine Garantie dafür, daß je geleisteter Akkordstunde im Durchschnitt der Akkordrichtsatz zu vergüten ist. "Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums" ist etwas anderes als "Durchschnitt der Akkordstunden im Lohnabrechnungszeitraum". Diese Einschränkung der Lohngarantie kommt insbesondere auch durch den Begriff "insofern" in § 17 Ziff. 3 Abs. 2 Satz 2 MTV zum Ausdruck. Danach ist der Akkordrichtsatz für die Beschäftigten im Akkord als Mindestlohn garantiert, aber nur "insofern", als er sich in Satz 1 auf die Stunden im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums bezieht.

Diese Auslegung wird auch dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung gerecht. Mit der Mindestlohngarantie des § 17 Ziff. 3 Abs. 2 MTV soll ersichtlich ein Mindestverdienst des Arbeitnehmers gesichert werden. Der Arbeitnehmer erhält nach der Auslegung des Senats in jedem Lohnabrechnungszeitraum einen garantierten Mindestlohn (Akkordrichtsatz) für die vom Arbeitgeber zu vergütenden Stunden. Damit ist der tarifliche Mindestlohn (Akkordrichtsatz) je Lohnabrechnungszeitraum garantiert. Dies erfüllt den Zweck einer Verdienstsicherung.

Die von der Revision hiergegen erhobenen Einwendungen sind unbegründet. Die Revision verweist zwar mit Recht auf § 17 Ziff. 3 Abs. 1 MTV. Danach ändert sich beim Akkordlohn der Verdienst über den Akkordrichtsatz proportional zum Mengenergebnis. Das bedeutet aber auch, daß sich die Änderung durch Minderleistungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zuungunsten des Arbeitnehmers auswirken und dieser einen Verdienst erzielen kann, der unter dem Akkordrichtsatz liegt. Um nun zu verhindern, daß auf diese Weise im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums der Arbeitnehmer für die abgerechneten Stunden insgesamt einen geringeren Verdienst als den Akkordrichtsatz erzielt, schließt sich die Verdienstsicherungsklausel des Absatzes 2 zu § 17 Ziff. 3 MTV nahtlos an.

§ 17 Ziff. 3 Abs. 3 und 4 MTV regeln die Sonderfälle, in denen wegen dauernder Unterschreitung der Normalleistung oder wegen körperlicher oder geistiger Minderleistungsfähigkeit des Arbeitnehmers ein besonderer Mindestlohn festgelegt werden soll. Die Voraussetzungen des § 17 Ziff. 3 Abs. 3 und 4 MTV sind aber vorliegend unstreitig nicht gegeben. Im vorliegenden Fall hat der Kläger im Dezember 1985 vorübergehend die Normalleistung unterschritten. Es ist nicht ersichtlich und vom Kläger nicht vorgebracht, daß die Akkorde bei der Beklagten so vereinbart wurden, daß entgegen § 17 Ziff. 8 Abs. 2 MTV bei Normalleistung der Akkordrichtsatz nicht verdient werden konnte. Dann bleibt es aber für die Vergütung der Akkordarbeit bei der Regelung von § 17 Ziff. 3 Abs. 1 MTV und der Verdienstsicherung im Absatz 2 dieser Tarifnorm.

Auch der Hinweis der Revision auf § 17 Ziff. 11 bis 14 MTV kann zu keinem anderen Ergebnis führen. Die Revision weist selbst zutreffend darauf hin, daß in diesen Vorschriften Sonderfälle geregelt sind, in denen dem Arbeitnehmer sein persönlicher Durchschnittsverdienst garantiert ist. Vorliegend geht es aber um



die Garantie eines Mindestlohns im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums.

Den Tarifvertragsparteien ist es unbenommen, den Arbeitnehmern auch je geleisteter Akkordstunde oder im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums für die geleisteten Akkordstunden den Akkordrichtsatz zu garantieren. Davon haben sie aber vorliegend im MTV gerade Abstand genommen und nur auf Stunden im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums abgestellt. Den Tarifvertragsparteien war hierbei klar, daß außer Akkordstunden auch noch andere Stunden für Akkordarbeiter zu vergüten sind, zumindest Urlaubs-, Krankheits- und Feiertagsstunden. Damit sind auch diese Stunden in den Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraums einzubeziehen.

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

Dr. Feller

H. Pallas

Dr. Freitag

Fieberg

Dr. Etzel



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](#)