

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge Metallindustrie; Lohnrahmen-
abkommen für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalens
vom 26. September 1967 und 15. April 1970 § 9;
Tarifvertrag zur Leistungsbeurteilung von Zeitlohn-
arbeitern vom 7. September 1970

Leitsätze:

- 1) Bestimmt sich eine Leistungszulage nach der tarif-
lichen Lohnsumme der Zeitlohnarbeiter bestimmter
Lohngruppen, hat der einzelne Arbeitnehmer keinen
Anspruch auf gleichbleibende Höhe der Leistungs-
zulage bei gleichbleibender Leistung; vielmehr
richtet sich die Höhe der Leistungszulage des
einzelnen Arbeitnehmers nach seinem Anteil an der
Gesamtleistung des Lohngruppenbündels.
- 2) Tariflich nicht gestattete Auf- und Abrundungs-
bestimmungen können betrieblich nicht vorgesehen
werden, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, daß
die Abrundungsbeträge größer sein können als die
Aufrundungsbeträge.

Aktenzeichen: 4 AZR 515/73

Urteil des BAG vom 11. September 1974 IAG Düsseldorf



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



4 AZR 515/73
8 Sa 106/73 Düsseldorf

Verkündet am
11. September 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. September 1974 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Auffarth sowie die ehrenamtliche Richterinnen Pfister und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Juli 1973 - 8 Sa 106/73 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#))



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Zeitlohnarbeiter beschäftigt. Sein Lohn richtet sich nach Lohngruppe 9 des Lohn-tarifvertrages für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalens. Die Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Lohnrahmenabkommen vom 26. September 1967 und 15. April 1970 sowie der Tarifvertrag zur Leistungsbeurteilung von Zeitlohnarbeitern vom 7. September 1970 Anwendung. Die hier in Betracht kommenden Bestimmungen lauten:

§ 9 Lohnrahmenabkommen

.....

4. Zeitlohnarbeiter erhalten je nach Leistung eine Leistungszulage, die in Prozenten auszuweisen ist.

Die Beurteilung der Leistung ist in betrieblich zu vereinbarenden Zeitabständen durchzuführen.

Das Verfahren zur Beurteilung ist betrieblich zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarungen verlieren ihre Wirksamkeit bei Inkrafttreten einer tarifvertraglichen Regelung über die allgemeinen Beurteilungsmerkmale für die Bemessung der Leistungszulage, über die die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Verhandlungen eintreten werden, die sie bis zum 31. Dezember 1970 abzuschließen haben. Diese Leistungszulagen müssen im Durchschnitt der Lohngruppen 1 bis 6 und 7 bis 10 mindestens 13 % der tariflichen Lohnsumme der Zeitlohnarbeiter dieser Gruppen betragen.

Zeitlohnarbeiter nach § 9 Ziff. 3 und Vorarbeiter bleiben bei der Berechnung dieser tariflichen Lohnsumme und bei der Zuordnung der Leistungszulagen außer Ansatz.

§ 4 TV zur Leistungsbeurteilung

1. Der Arbeitgeber ermittelt die Faktoren zur Umrechnung der Punkte in Prozent für die Lohngruppen 1 bis 6 und 7 bis 10. Die Faktoren sind bekanntzugeben.
2. Die Leistungszulage ist in Prozenten durch eine schriftliche Mitteilung an den Zeitlohnarbeiter auszuweisen. Dem Betriebsrat ist jeweils nach erfolgter Beurteilung eine Aufstellung über die ausgewiesenen Leistungszulagen aller Zeitlohnarbeiter auszuhändigen.

- 3 -

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

3. Die Beurteilung der Leistung von Zeitlohnarbeitern wird einmal im Jahr durchgeführt.

Nach diesem Tarifvertrag zur Leistungsbeurteilung von Zeitlohnarbeitern erfolgt für alle Zeitlohnarbeiter der Beklagten eine betriebliche Leistungsbeurteilung, bei der für die einzelnen tarifvertraglich festgelegten Beurteilungsstufen Punkte vergeben werden, die die Punktzahl bilden, nach der sich die Leistungszulage berechnet. Dazu wird für die Lohngruppen 1 bis 6 und 7 bis 10 jeweils die Gesamtsumme von 13 % der tariflichen Lohnsumme sämtlicher Zeitlohnarbeiter errechnet und die Gesamtpunktzahl der jeweiligen Lohngruppenangehörigen durch den sich aus 13 % der Gesamtlohnsumme ergebenden Betrag dividiert. Daraus ergibt sich der sogenannte Umrechnungsfaktor. Durch Multiplikation der für den einzelnen Arbeitnehmer errechneten Punktezahl mit dem Umrechnungsfaktor wird der Prozentsatz festgestellt, der zu dem individuellen Arbeitslohn als Leistungszulage gezahlt wird. Betrieblich ist dabei auch eine Auf- bzw. Abrundung dieses Prozentsatzes vorgesehen.

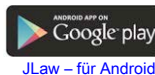
Für das Jahr 1971 erreichte der Kläger 22 Punkte. Als Umrechnungsfaktor wurde für die Lohngruppen 7 bis 10 in diesem Jahr nach der angeführten Methode 0,579 festgelegt. Daraus folgte für den Kläger eine Leistungszulage von $22 \times 0,579 = 12,738\%$, die auf 13 % aufgerundet wurde und somit bei einem Stundenlohn von 6,-- DM 0,78 DM pro Stunde betrug. Im Jahre 1972 erzielte der Kläger wiederum 22 Punkte. Der Umrechnungsfaktor betrug 0,567, so daß sich für den Kläger in diesem Jahr eine Leistungszulage von $22 \times 0,567 = 12,474\%$ ergab, die auf 12 % abgerundet wurde. Der Kläger erhielt demgemäß im Jahre 1972 bei gleichem Stundenlohn von 6,-- DM nur noch eine Leistungszulage von 0,72 DM je Stunde. In der Zeit vom 1. April bis 30. September 1972 arbeitete der Kläger insgesamt 1196,25 Stunden.

Mit seiner am 12. Dezember 1972 eingereichten Klage hat der Kläger unter Hinweis darauf, daß der Leistungsabzug von 0,06 DM pro Stunde nicht gerechtfertigt sei, den Differenzbetrag in Höhe von 71,78 DM brutto begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, daß es der Regelung in § 9 Ziff. 4 des Lohnrahmenabkommens

- 4 -



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



- 4 -

widerspreche, bei gleichbleibender Leistung eine geringere Leistungszulage zu zahlen. Entscheidend für die höhere Leistungszulage sei die individuelle Leistung und nicht der Anteil an der Gesamtleistung. Bei gesteigerter Leistung aller Arbeitnehmer müßten demgemäß die Leistungszulagen insgesamt ansteigen, da nur "mindestens" die Summe von 13 % des Tariflohnes der jeweiligen Lohngruppen als Leistungszulage zu zahlen sei. Der Kläger hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 71,78 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, daß der Anspruch des einzelnen Zeitlohnarbeiters sich nach dem Durchschnitt der Tariflohnsumme des jeweiligen Lohngruppenbündels richte. Daraus ergebe sich, daß der Wert der einzelnen Leistungspunkte jedes Arbeitnehmers auch davon abhängen, wieviele Punkte alle Arbeitnehmer des jeweiligen Lohngruppenbündels erreichten. Da der auszuschüttende Betrag nach Satz 4 von § 9 Ziff. 4 Lohnrahmenabkommen festliege, ergebe sich daraus die Ermittlung des Umrechnungsfaktors als rein mathematische Lösung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Berufung hat der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiterverfolgt und zusätzlich 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. In der Revisionsinstanz hat die Beklagte sich bereit erklärt, einen Teilbetrag der Klageforderung in Höhe von 35,89 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit nachzuzahlen. Der Kläger hat daraufhin seinen Antrag auf Zahlung von 35,89 DM brutto nebst 4 % Zinsen ermäßigt. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

- 5 -



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



- 5 -

Von seinem Standpunkt aus zu Recht hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, ob die Ansprüche des Klägers gegebenenfalls nach § 11 des kraft Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden Manteltarifvertrages für Arbeiter in Betrieben der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens ausgeschlossen sein könnten, weil sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes geltend gemacht wurden. Die am 12. Dezember 1972 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage konnte diese Frist jedenfalls nicht wahren. Im übrigen fehlt es an Darlegungen des Klägers und Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Einhaltung der Ausschlußfrist. Die Beklagte hat sich jedoch in der Revisionsinstanz bereit erklärt, den Betrag von 35,89 DM nebst Zinsen an den Kläger zu zahlen und der Kläger hat in dieser Höhe seine Klage ermäßigt. Damit kommt es insoweit in der Revisionsinstanz nicht mehr darauf an, ob der Kläger die Ausschlußfrist eingehalten hat, da über diesen Betrag nicht mehr zu entscheiden war. Auch vom Rechtsstandpunkt der Beklagten ausgehend war nämlich ein Betrag von 0,03 DM je Stunde dem Kläger als Leistungszulage schon deshalb zusätzlich nachzuzahlen, weil nach der Berechnung der Beklagten dem Kläger unter Anwendung des tariflichen Umrechnungsfaktors eine Leistungszulage von $12,474 \% = 0,748$, abgerundet $= 0,75$ DM, je Stunde zustand. Eine Abrundung bereits des Prozentsatzes von 12,474 auf 12,0 %, wie sie von der Beklagten vorgenommen worden ist, ist nämlich tarifvertraglich nicht vorgesehen und deswegen unzulässig, weil sie dazu führen kann, daß insgesamt der tarifliche Mindestbetrag von 13 % der Tariflohnsumme der Lohngruppen 7 bis 10 nicht erreicht wird. Das gilt auch unter Berücksichtigung der Tatsache, daß teilweise aufgerundet wird, weil sich schon am Beispiel des Klägers zeigt, daß die Abrundungsbeträge größer sein können als die Aufrundungsbeträge.

Der Senat konnte dahingestellt sein lassen, ob insoweit nur die betriebliche Abrundungsbestimmung oder darüber hinaus auch die betriebliche Aufrundungsbestimmung unwirksam ist, und dem Kläger damit nur die bisherige, dann zutreffende Leistungszulage von $12,738 \% = 0,764$, abgerundet 0,76 DM pro Stunde



- 6 -

nach seiner Auffassung zustehen würde. Auch der dann sich daraus ergebende Differenzbetrag von 0,01 DM je Stunde stand dem Kläger nämlich ebensowenig zu wie der geltend gemachte noch im Streit befindliche Differenzbetrag von 0,03 DM Leistungszulage je Stunde. Zutreffend hat nämlich das Landesarbeitsgericht angenommen, daß aus tarifrechtlichen Gründen dem Kläger auch dieser Betrag nicht zusteht, so daß es auch insoweit in der Revisionsinstanz auf die Einhaltung der Ausschlußfrist nicht ankommt. Der Senat konnte vielmehr endgültig entscheiden.

Entgegen der Auffassung der Revision ist dem Landesarbeitsgericht darin beizupflichten, daß die tariflichen Regelungen des Lohnrahmenabkommens und der Leistungsbeurteilung von Zeitlohnarbeitern keinen Anspruch der Zeitlohnarbeiter auf ständige Beibehaltung einer einmal gewährten Leistungszulage begründen. Zwar schreibt § 9 Abs. 4 Satz 1 Lohnrahmenabkommen vor, daß Zeitlohnarbeiter je nach Leistung eine Leistungszulage erhalten, die in Prozenten auszuweisen ist. Weder in dem Lohnrahmenabkommen noch in dem Tarifvertrag zur Leistungsbeurteilung von Zeitlohnarbeitern ist jedoch niedergelegt, wie die nach Punkten zu bewertende Leistung in Geldbeträge umzurechnen ist. Der Geldfaktor wird vielmehr allein mit dem Satz angesprochen, daß die Leistungszulage im Durchschnitt der Lohngruppen 1 bis 6 und 7 bis 10 mindestens 13 % der tariflichen Lohnsumme der Zeitlohnarbeiter dieser Gruppen betragen müsse. Allein diese Bestimmung schreibt also vor, welche Leistungszulagen auch der Höhe nach an die Zeitlohnarbeiter vom Arbeitgeber gezahlt werden müssen. Eine individuelle Leistungszulage wird damit dem Geldbetrag nach jedoch nicht bestimmt.

Vielmehr entnimmt das Landesarbeitsgericht zu Recht aus dieser Vorschrift, daß damit lediglich die Gesamtsumme der vom Arbeitgeber zu zahlenden Leistungszulagen festgelegt und als tariflich abgesicherte Mindestsumme im Gesamtbetrag gesichert wird. Der Arbeitgeber ist demnach tariflich verpflichtet, 13 % der tariflichen Lohnsumme der Lohngruppen 7 bis 10 an die Arbeitnehmer dieser Lohngruppen als Leistungszulage je nach ihrer insgesamt erbrachten Leistung zu bezahlen. Ein weiterer Anspruch wird darin nicht festgelegt und ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht daraus, daß nach der tariflichen Regelung "mindestens" 13 % tarifliche Lohnsumme zu zahlen

- 7 -



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



sind. Daraus ist lediglich zu entnehmen, daß höhere Beträge an Leistungszulage gezahlt werden können; aus der Vorschrift kann aber nicht geschlossen werden, daß höhere Beträge gezahlt werden müssen. Dazu fehlt es auch an jeglicher Feststellung, welchen Umfang solche höheren Beträge haben müßten.

Entgegen der Auffassung der Revision lassen sich Rückschlüsse darauf auch nicht aus Satz 1 von § 9 Nr. 4 Lohnrahmenabkommen entnehmen. Wenn danach je nach Leistung eine Leistungszulage zu zahlen ist, wird hiermit nicht festgelegt, welche Höhe und welchen Umfang die Leistungszulage haben muß. Vielmehr ergibt sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, aus der Bindung der Leistungszulage ihrer Höhe nach an die tarifliche Lohnsumme bestimmter Lohngruppen und deren Verteilung auf alle Zeitlohnarbeiter je nach insgesamt erbrachter Leistung lediglich, daß jeder Zeitlohnarbeiter einen Anspruch auf Leistungszulage im Rahmen seiner Leistung hat. Dabei kann theoretisch ein Zeitlohnarbeiter bei Fehlen einer tariflich maßgeblichen Leistung nichts und ein anderer Zeitlohnarbeiter die doppelte Höhe der durchschnittlichen Leistungszulage erhalten. Auch dann würde diese tarifliche Mindestregelung gewahrt, bei der nur insgesamt für alle Zeitlohnarbeiter der jeweiligen Lohngruppe eine Leistungszulage zu zahlen ist.

Diese tarifliche Regelung ermöglicht es gleichzeitig aber auch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, daß einzelne Zeitlohnarbeiter trotz gleichbleibender Leistung einen geringeren Geldbetrag erhalten, wenn nämlich die Leistung der übrigen Zeitlohnarbeiter im Durchschnitt steigt und damit der Anteil des betreffenden Zeitlohnarbeiters an dem allein tariflich gesicherten Gesamtbetrag der Leistungszulage der Lohngruppen sinkt.

Der einzelne Arbeitnehmer hat nach dieser tariflichen Regelung lediglich einen Anspruch auf richtige und zutreffende Berechnung seines Anteils an der der Höhe nach mit 13 % der Lohnsumme des Lohngruppenbündels im tariflich gesicherten Mindestbetrag festliegenden Gesamtleistungszulage. Eine andere



- 8 -

Berechnung der individuellen Leistungszulage ist tarifrechtlich nicht vorgesehen. Insbesondere ist tariflich nicht die Erhaltung oder Garantie einer bestimmten einmal erreichten Leistungszulage des einzelnen Arbeitnehmers normiert. Der einzelne Arbeitnehmer hat vielmehr nach der tariflichen Regelung immer nur Anspruch auf den ihm zustehenden Anteil an der Gesamtleistungszulage, ohne daß festgelegt ist, wie sich der Anspruch des einzelnen bei Veränderung der Leistungsbewertung oder der Gesamtleistung verändert. Dann aber kann der Anteil des einzelnen Arbeitnehmers auch sinken, wenn seine individuelle Leistung zwar gleich bleibt, sie sich aber im Verhältnis zu der Leistung der anderen an der Gesamtleistungszulage beteiligten Arbeitnehmer verändert und damit sein Anteil größer oder kleiner wird. Ebenso wie bei gleichbleibender Leistung der Anteil des Arbeitnehmers an der Gesamtleistungszulage der Lohngruppen steigt, wenn die Leistung der übrigen Zeitlohnarbeiter im Durchschnitt sinkt, kann sein Anteil geringer werden, wenn der Durchschnitt der Leistung der übrigen Zeitlohnarbeiter steigt. Mit Recht hat das Berufungsgericht diese Folgerung auch damit begründet, daß eine echte individuelle Leistungszulage nicht vorliegt, weil die Bezahlung nicht nach der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers, sondern nach dem Lohndurchschnitt mehrerer Lohngruppen tariflich festgelegt ist. Das erklärt sich insbesondere aus dem Zweck dieser Zulage, die tariflichen Mindestlöhne näher an die Effektivlöhne heranzuführen. Wenn das in Form einer für den Betrieb einheitlichen Gesamtregelung und nicht bei den Stundenlöhnen erfolgt, so ergeben sich daraus notwendigerweise und offensichtlich auch dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprechend u.U. Schwankungen in der Lohnhöhe des einzelnen Zeitlohnarbeiters. Daraus folgt weiter, daß auch der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz nicht berührt wird (Art. 3 GG, Art. 24 Verfassung NRW), weil damit nur auf die Gesamtleistung einer Gruppe abgestellt und die Gruppe als solche gleichmäßig behandelt wird.

Soweit die Revision demgegenüber einwendet, daß damit die Leistungszulage wegen der individuellen und unterschied-

- 9 -



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



- 9 -

lichen Bewertung der Leistung von unbeeinflussbaren Zufällen abhängen könne und unter Umständen der Zeitpunkt der Beurteilung des einzelnen Arbeitnehmers oder der Arbeitsplatzwechsel von besonders oder weniger leistungsfähigen Arbeitskollegen maßgeblich werden könnten, ist das zwar zutreffend, kann aber die hier vorliegende tarifliche Regelung nicht beeinflussen. Zum einen handelt es sich dabei nämlich allein um die zutreffende, der betrieblichen Regelung vorbehaltene Beurteilung der Leistung und zum anderen um eine notwendige Folge der Bündelung der Leistungszulage an die tarifliche Lohnsumme bestimmter Lohngruppen. In solchen Fällen muß die gute oder schlechte Leistung anderer Arbeitnehmer Einfluß auf die Höhe der Leistungszulage für eine bestimmte Leistung haben, weil es immer nur um den relativen Anteil des einzelnen Arbeitnehmers an der Gesamtleistungszulage und nicht seine individuelle Leistung geht. Solange weder die individuelle Berechnung einer Leistungszulage vorgesehen noch tariflich eine Garantie oder Mindestgrenze für die Leistungszulage einzelner Arbeitnehmer vorgeschrieben wird, ist und bleibt die Leistungszulage des einzelnen Arbeitnehmers in ihrem Verhältnis zur Gesamtleistung aller beteiligten Arbeitnehmer veränderlich. Unter diesen Umständen ist es nicht zu beanstanden, daß dem Kläger trotz gleichbleibender Leistungsbewertung der Höhe nach für das Jahr 1972 eine geringere Leistungszulage als im vorangegangenen Jahr 1971 zusteht, nachdem der Kläger Einwendungen gegen die Berechnung der Leistungspunkte und des Umrechnungsfaktors nicht erhoben hat.

Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Auffarth

Pfister

Brocksiepe



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

