

Aktenzeichen: 4 AZR 543/90
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 15. Mai 1991
- 4 AZR 543/90 -

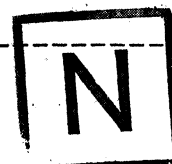
I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 29. März 1990
- 1 Ca 134/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 18. September 1990
- 16 (4) Sa 809/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Entgeltsicherung bei betrieblichen und Krankheitsgründen

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29.2.1988 § 18; Tarifvertrag über die Lohn- und Gehaltssicherung für Arbeitnehmer der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 25.1.1979;

Leitsatz:

Bezieht ein Arbeitnehmer eine auf ein Jahr befristete Entgeltsicherung, weil sein Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen weggefallen ist und er auf einen niedriger vergüteten Arbeitsplatz versetzt worden ist, so kann er nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens nach Ablauf der Entgeltsicherungsfrist nur die Entgeltsicherung nach der niedrigeren Vergütungsgruppe verlangen, wenn er erneut aus personenbedingten Gründen auf einen anderen, noch niedriger einzustufenden Arbeitsplatz versetzt wird.

Hinweise des Senats:

Berechnung der Entgeltsicherung wegen Leistungsminderung nach Umsetzung aus betrieblichen Gründen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 543/90
6 (4) Sa 809/90 Düsseldorf

Verkündet am
15. Mai 1991

Siegel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Mai 1991 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Marx und Venzlaff für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. September 1990 - 16 (4) Sa 809/90 - 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 am 23. Februar 1935 geborene Kläger ist seit Juni 1968 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1988 wurde der Kläger wegen des Wegfalls seines bisherigen Arbeitsplatzes auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt und von Lohngruppe 6 nach Lohngruppe 5 umgruppiert. Nach § 4 des Tarifvertrages über die Lohn- und Gehaltssicherung für Arbeitnehmer der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (TV LGS) wurde ihm bis zum 31. Dezember 1988 weiterhin Lohn nach Lohngruppe 6 gezahlt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im September 1988 wurde der Kläger aus krankheitsbedingten Gründen auf einen Arbeitsplatz umgesetzt, der den Merkmalen der Lohngruppe 4 entspricht. Daraufhin beantragte er Entgeltsicherung nach § 18 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (MTV). Ab 1. Januar 1989 zahlte die Beklagte dem Kläger Lohn nach Lohngruppe 4 und als Entgeltsicherung den Differenzbetrag zum Lohn nach Lohngruppe 5.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß ihm als Entgeltsicherung der Differenzbetrag zum Lohn nach Lohngruppe 6 zustehe und hat diesen für die Zeit von Januar 1989 bis Dezember 1989 auf 1.146,84 DM brutto beziffert. Nach § 18 Nr. 2 MTV betrage die Entgeltsicherung 100 % des bisherigen Durchschnittsentgelts. Sein bisheriges Durchschnittsentgelt habe dem Lohn nach Lohngruppe 6 entsprochen. Soweit nach § 18 Nr. 3 MTV der Berechnung des Durchschnittsentgelts unter anderem der Tariflohn zugrunde zu legen sei, müsse auch der tarifliche Anspruch auf Lohnsicherung mit berücksichtigt werden. Im übrigen hätten die Tarifvertragsparteien in § 18 Nr. 3 MTV ausdrücklich bestimmt, welche Lohnbestandteile nicht in die Entgeltsicherung mit einzubeziehen seien. Insoweit sei die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS nicht genannt. Die tariflichen Bestimmungen enthielten außerdem keine Begrenzung der Entgeltsicherung in dem Sinne, daß der leistungsgeminderte Arbeitnehmer keinen höheren Verdienst erhalten dürfe, als er ohne Leistungsminderung erzielen würde. Damit hätten sie eine Besserstellung älterer Arbeitnehmer bewußt in Kauf genommen. Nach § 18 Nr. 4 MTV seien nur Zahlungen Dritter, wie z.B. Renten, bei der Bemessung der Entgeltsicherung zu berücksichtigen.



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 770,84 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. September 1989 aus dem sich ergebenden Nettobetrag sowie 376,10 DM brutto nebst 4 % Zinsen ab 3. Februar 1990 von dem sich ergebenden Nettobetrag zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, daß dem Kläger ein Anspruch auf Entgeltsicherung in Höhe des Differenzbetrages zur Lohngruppe 6 nicht zustehe. In § 18 Nr. 3 MTV sei im einzelnen geregelt, wie das für die Entgeltsicherung maßgebliche Durchschnittsentgelt zu berechnen sei. Danach sei zunächst der Tariflohn zugrunde zu legen. Tariflohn in diesem Sinne seien aber nicht alle tariflichen Leistungen, sondern nur der Lohn, der sich aus der jeweiligen Eingruppierung ergebe. Bei den über den Tariflohn hinaus zu berücksichtigenden Lohnbestandteilen sei die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS nicht erwähnt. Eine Entgeltsicherung in bezug auf diese Lohnsicherung sei demgemäß nicht vorgesehen. Die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS sei nur ein Jahr zu gewähren. Sie könne deshalb nicht über die Entgeltsicherung nach § 18 MTV zu einer Verdiensterhöhung auf Dauer führen. Der leistungsgeminderte Arbeitnehmer würde ansonsten einen höheren Verdienst erzielen, als ihm ohne Leistungsminderung zustände. Dies sei mit dem Sinn und Zweck der Verdienstsicherung nicht vereinbar.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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 mit Recht erkannt, daß dem Kläger eine höhere als die von der Beklagten gewährte Entgeltsicherung nach den tariflichen Bestimmungen nicht zusteht.

Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens unmittelbar und zwingend Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Zur Beurteilung des vom Kläger geltend gemachten Anspruchs auf Entgeltsicherung sind demgemäß folgende tarifliche Bestimmungen heranzuziehen:

§ 4 TV LGS

Entfällt der Arbeitsplatz durch technische und/oder organisatorische Maßnahmen auf Dauer und erfolgt ein Einsatz an einem geringer bezahlten Arbeitsplatz, so hat der Arbeitnehmer, sofern er dem Unternehmen mindestens sechs Monate angehört, Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Lohns oder Gehalts für die Dauer von zwölf Monaten.



§ 18 MTV

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

1. Anspruchsvoraussetzungen

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

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

...

2. Umfang der Entgeltsicherung

Die Entgeltsicherung beträgt 100 %.

Sie besteht in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem oben genannten Prozentsatz des bisherigen Durchschnittsentgelts und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsentgelt, jeweils bezogen auf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, bei Kurzarbeit bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit.

Die über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit am alten Arbeitsplatz hinaus geleisteten Stunden werden mit dem Lohn/dem anteiligen Monatsentgelt/dem anteiligen Gehalt des neuen Arbeitsplatzes bezahlt.

Die Berechnung des bisherigen und des neuen Durchschnittsentgelts erfolgt nach Nr. 3. Dabei sind Tariflohn- und -gehaltserhöhungen in beiden Fällen entsprechend zu berücksichtigen.

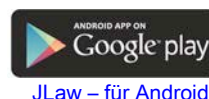
3. Berechnung des Durchschnittsentgelts

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsentgelts gelten als Berechnungsgrundlage die letzten zwölf abgerechneten Monate vor Antragstellung.

Das Durchschnittsentgelt am neuen Arbeitsplatz wird für je drei abgerechnete Monate errechnet.



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



Das Durchschnittsentgelt wird bei Arbeitern je Stunde, je Monat, bei Angestellten je Monat ermittelt.

Dabei sind zugrunde zu legen:

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

Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit (§ 6 Nr. 1) bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens fünf 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 fünf Jahre ununterbrochen auf Montage tätig waren bzw. die Tätigkeit eines Vorarbeiters ausgeführt haben, Erschwerniszulagen nach § 5 LRA, § 5 BMTV und der Gießereizuschlag nach § 6 LRA bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens fünf Jahre ununterbrochen den jeweiligen Zuschlag erhalten haben.

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

Nicht einzubeziehen sind:

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

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

4. Erlöschen des Anspruchs auf Entgeltsicherung



Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlaß, der zum Arbeitsplatzwechsel geführt hat, anderweitige Zahlungen, z.B. Renten, so darf er durch die Entgeltsicherung nicht besser gestellt sein als ohne die anderweitigen Zahlungen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf anderweitige Zahlungen geltend zu machen.

Erfolgt die anderweitige Zahlung für einen Zeitraum, für den schon Entgeltsicherung gewährt wurde, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die geleisteten Entgeltsicherungs- zahlungen bis zur Höhe der geleisteten anderweitigen Zahlungen zurückzuerstatten.

...

Nach diesen tariflichen Bestimmungen steht dem Kläger ein Anspruch auf Entgeltsicherung in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Lohn nach Lohngruppe 4 und dem Lohn nach Lohngruppe 6 nicht zu. Die Beklagte hat die Entgeltsicherung zu Recht nur nach dem Lohn nach Lohngruppe 5 berechnet.

Weder aus dem Tarifwortlaut noch aus dem tariflichen Gesamt- zusammenhang, die bei der Tarifauslegung maßgeblich zu berücksichtigen sind (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, m.w.N.), folgt, daß die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS zu den Lohnbestandteilen gehört, die in die Entgeltsicherung nach § 18 MTV einzubeziehen sind.

Nach § 18 Nr. 2 MTV ist bei der Entgeltsicherung das bisherige Durchschnittsentgelt zu berücksichtigen. Der Begriff des "bisherigen Durchschnittsentgelts" ist allerdings nicht nach dem allgemeinen Sprachgebrauch dahingehend zu interpretieren, daß als Bezugsgröße für die Entgeltsicherung der Effektivlohn zugrunde zu



legen ist, der in den letzten 12 Monaten vor Antragstellung erzielt wurde. Dies folgt daraus, daß die Tarifvertragsparteien in § 18 Nr. 3 MTV den Begriff des "bisherigen Durchschnittsentgelts" im einzelnen konkretisiert haben. Damit haben sie verbindlich festgelegt, welche Entgeltbestandteile der Berechnung des bisherigen Durchschnittsentgelts zugrunde zu legen sind. Diese Aufzählung ist abschließend und läßt die Berücksichtigung weiterer Entgeltbestandteile ihrem Wortlaut nach nicht zu. Es handelt sich somit nicht nur um die beispielhafte Erwähnung besonders bedeutender Rechenposten, sondern um eine verbindliche Festlegung der für die Entgeltsicherung maßgebenden Entgeltbestandteile.

Damit kommt es darauf an, ob die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS zu den der Berechnung des bisherigen Durchschnittsentgelts zugrundezulegenden Entgeltbestandteilen gehört. Streitig ist insoweit nur, ob die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS zum "Tariflohn" im Sinne von § 18 Nr. 3 Abs. 3 MTV gehört. Dies ist zu verneinen.

Der Kläger vertritt insoweit die Auffassung, daß die Lohnsicherung zum Tariflohn im Sinne von § 18 Nr. 3 Abs. 3 MTV gehöre, weil in § 4 TV LGS ausdrücklich bestimmt sei, daß der "bisherige Lohn" weiterzuzahlen sei. Dieser sei damit "Tariflohn" und deshalb der Entgeltsicherung zugrunde zu legen. Diese Auffassung steht jedoch weder mit dem Tarifwortlaut noch mit dem tariflichen Gesamtzusammenhang in Einklang.

Wenn die Tarifvertragsparteien in § 4 TV LGS bestimmen, daß der "bisherige Lohn" weiterzuzahlen sei, so nehmen sie damit nicht auf den bisherigen Tariflohn Bezug. Vielmehr sichern sie



unter den in § 4 TV LGS genannten besonderen Umständen nur den Lohn, wie er nach § 7 TV LGS zu berechnen ist. Bisheriger Lohn im Sinne von § 4 TV LGS in Verbindung mit § 7 TV LGS ist damit ein nach besonderer tariflicher Maßgabe zu ermittelnder Betrag. Dies schließt aus, daß dieser Betrag im Rahmen des § 18 Nr. 3 Abs. 3 MTV nur deshalb als "Tariflohn" angesehen wird, weil er eine tarifliche Rechtsgrundlage hat. Mit dem Begriff des "Tariflohns" verwenden die Tarifvertragsparteien in § 18 Nr. 3 Abs. 3 MTV vielmehr einen Begriff, der in den zwischen ihnen abgeschlossenen Tarifverträgen eine bestimmte vorgegebene Bedeutung hat. Unter "Tariflohn" ist danach der Lohn zu verstehen, der sich aus dem entsprechenden einschlägigen Tarifvertrag - dem Lohnabkommen - ergibt. Ansonsten fehlte es an jeder Bezugsgröße.

Dies ergibt sich auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Wäre unter "Tariflohn" im Sinne von § 18 Nr. 3 Abs. 3 MTV jeder Lohn zu verstehen, der seine Grundlage in den tariflichen Bestimmungen hat, so wäre die Aufzählung der der Berechnung des Durchschnittsentgelts zugrunde zu legenden übrigen tariflichen Lohnbestandteile überflüssig. Daß die Tarifvertragsparteien eine derart detaillierte Regelung, wie sie insbesondere § 18 Nr. 3 Abs. 4 MTV enthält, überflüssigerweise normiert haben, kann aber nicht angenommen werden. Daraus folgt, daß die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS nicht zu den der Berechnung des bisherigen Durchschnittsentgelts zugrunde zu legenden, abschließend in § 18 Nr. 3 Abs. 4 MTV aufgezählten Lohnbestandteilen gehört und demgemäß bei der Berechnung des bisherigen Durchschnittsentgelts nicht zugrunde zu legen ist.



Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht unter Berücksichtigung der Aufzählung der Lohnbestandteile in § 18 Nr. 3 Abs. 6 MTV, die nicht in die Entgeltsicherung einzubeziehen sind. Zwar wird die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS insoweit nicht ausdrücklich erwähnt. Daraus rechtfertigt sich aber nicht der Schluß, daß sie deshalb in die Entgeltsicherung mit einzubeziehen sei. Wollten die Tarifvertragsparteien die Entgeltbestandteile, die bei der Berechnung der Entgeltsicherung nicht einzubeziehen sind, in § 18 Nr. 3 Abs. 6 MTV abschließend regeln, so ergäbe sich hinsichtlich der Lohnsicherung nach § 4 TV LGS eine Tariflücke. Insoweit bieten aber die tariflichen Bestimmungen keine Anhaltspunkte dafür, daß diese in dem Sinne geschlossen werden könnte, daß die abschließende Aufzählung der der Berechnung des Durchschnittsentgelts zugrunde zu legenden Lohnbestandteile in bezug auf die Lohnsicherung zu erweitern wäre. Vielmehr steht die unterschiedliche Zielsetzung der Lohnsicherung nach § 4 TV LGS und der Entgeltsicherung nach § 18 MTV einer derartigen Lückenausfüllung entgegen.

Die Entgeltsicherung nach § 18 MTV ist auf eine dauerhafte Sicherung des bisherigen Durchschnittsentgelts gerichtet. Demgegenüber ist die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS auf die Dauer eines Jahres begrenzt. Diese Begrenzung wäre hinfällig, wenn die Lohnsicherung nach § 4 TV LGS über die Entgeltsicherung nach § 18 MTV zu einer dauerhaft zu gewährenden Leistung würde. Eine solche tarifliche Regelung hätte in den tariflichen Bestimmungen mit



hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kommen müssen. Dies ist jedoch nicht der Fall.

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

Schaub

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Venzlaff

Marx



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)