

Aktenzeichen: 4 AZR 608/05
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 8. November 2006
- 4 AZR 608/05 -

I. Arbeitsgericht
Neumünster

Urteil vom 17. Februar 2005
- 2 Ca 1534 d/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 9. August 2005
- 2 Sa 173/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Alterssicherung

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein § 9

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 608/05
2 Sa 173/05
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. November 2006

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. November 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln und den ehrenamtlichen Richter Umlandt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 9. August 2005 - 2 Sa 173/05 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 17. Februar 2005 - 2 Ca 1534d/04 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.749,78 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

auf 168,52 Euro seit dem 1. November 2003,

auf 168,54 Euro seit dem 1. Dezember 2003,

auf 133,60 Euro seit dem 1. Januar 2004,

auf 188,49 Euro seit dem 1. Februar 2004,

auf 228,06 Euro seit dem 1. März 2004,

auf 245,23 Euro seit dem 1. April 2004,

auf 258,72 Euro seit dem 1. Mai 2004,

auf 74,50 Euro seit dem 1. Juni 2004 und

auf 284,09 Euro seit dem 1. Juli 2004 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger die tarifliche Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer nach dem Manteltarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg/Schleswig-Holstein (MTV) zusteht.

Der am 13. September 1949 geborene Kläger, Mitglied der IG Metall, ist seit dem 1. November 1985 bei der Beklagten als Kernmacher beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt in der Produktion etwa 80 Arbeitnehmer sowie etwa 20 Leiharbeiter.

Am 11. Dezember 2002 ist bei der Beklagten die Betriebsvereinbarung Prämienlohn abgeschlossen worden, die für die Mitarbeiter im gewerblichen Bereich mit Ausnahme der Zeidlöhner ab dem 1. Januar 2003 einen Prämienlohn anstelle der bisher geltenden Entlohnungsformen vorsieht. Der Prämienlohn setzt sich aus dem Grundlohn nach § 3 des Lohnrahmentarifvertrages, der Grundprämie von 16 %, der Qualitätsprämie von 4 bis max. 12 % sowie der Leistungsprämie von 4 bis max. 12 % des jeweiligen Grundlohnes zusammen, so dass ein Mitarbeiter insgesamt eine Vergü-



tung von 140 % erreichen kann. Die Qualitätsprämie richtet sich nach der prozentualen Höhe des Gesamtausschusses, dh. der Summe des im Berichtsmonat angefallenen Betriebsausschusses und registrierten Rückgabeausschusses. Die Leistungsprämie richtet sich nach dem Rohgussverkaufswert pro Mitarbeiteranwesenheitsstunde. Zum Ausgleich der Differenz zwischen dem bisherigen Verdienst und dem nach der Betriebsvereinbarung erzielten Prämienlohn werden Ausgleichszulagen in Höhe von 1 bis 15 % als fester Betrag gezahlt. Diese Ausgleichszulagen werden nach dem durchschnittlichen Zeitgrad der Monate Juni, August und September 2002 ermittelt und schrittweise mit 20 % jährlich abgebaut.

Die tarifliche Verdienstsicherung in § 9 MTV für ältere gewerbliche Arbeitnehmer lautet:

4

„§ 9 Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

1. Gewerbliche Arbeitnehmer

1.1 Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder dem Unternehmen mindestens 5 Jahre angehören, haben eine Verdienstsicherung nach folgenden Bestimmungen:

1.2 Berechnungsgrundsatz

Für die nachfolgenden Bestimmungen gelten bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes die jeweiligen gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages.

Bei tariflichen Lohnerhöhungen im Berechnungszeitraum ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Zukünftige Tarifloohnerhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

1.3 Zeitlohnarbeiter

Zeitlohnarbeiter haben einen Anspruch auf ihren Durchschnittsstundenverdienst, errechnet aus den letzten 12 abgerechneten Kalendermonaten.

1.4 Leistungslohnarbeiter

1.4.1 Akkordlohnarbeiter

Bei Umstellung auf den Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn, wird der Verdienst nach 1.2 berechnet mit der Maßgabe, dass der durchschnittliche Zeitgrad der letzten 36 abgerechneten Kalendermonate zugrunde gelegt wird.

Bei Weiterbeschäftigung im Akkordlohn richtet sich der Verdienst nach dem persönlich erbrachten Zeitgrad, jedoch mindestens nach dem durchschnittlichen Zeitgrad gemäß Absatz 1.



1.4.2 Sonstige Leistungslohnarbeiter

Bei sonstigen Leistungslohnarbeitern ist 1.4.1 entsprechend anzuwenden.

1.5 Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf Verdienstsicherung nach den Ziffern 1.2 bis 1.4 erlischt mit dem Zeitpunkt, zu dem aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Antrag auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet gestellt werden kann bzw. auf Altersruhegeld (auch vorgezogen) gestellt ist, oder Anspruch auf Altersruhegeld ab Vollendung des 65. Lebensjahres besteht. Wird dem Antrag zu einem späteren als dem Termin der Antragstellung stattgegeben, erfolgt bis zum Zeitpunkt des Rentenanspruchs die Nachzahlung bis zur Höhe der Verdienstsicherung.“

Die Beklagte bescheinigte dem Kläger, der bis zum 31. Dezember 2002 in Akkordlohn gearbeitet hat, einen durchschnittlichen Zeitgrad von 144,32 % für die letzten drei Jahre vor Erreichung der Altersgrenze für die Verdienstsicherung (September 2000 bis August 2003). Sie zahlte ihm jedoch nur den sich aus der Betriebsvereinbarung Prämienlohn ergebenden Lohn einschließlich der Ausgleichszulage aus.

Der Kläger macht mit seiner Klage für den Zeitraum von Oktober 2003 bis Juni 2004 die Differenz zwischen der ihm tatsächlich gezahlten Vergütung und der Verdienstsicherung auf der Grundlage des Zeitgrades von 144,32 % in Höhe von monatlich 2.527,04 Euro geltend. Dies ergibt unter Einbeziehung der höheren Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung einen rechnerisch unstreitigen Betrag von insgesamt 1.749,78 Euro.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Absenkung der Vergütung durch die BV Prämienlohn stehe seinem Anspruch auf Verdienstsicherung nach Maßgabe des zuletzt erreichten Zeitgrades nicht entgegen, weil nicht auszuschließen sei, dass sich seine ggf. verminderte Leistungsfähigkeit auf die Qualitätsprämie ebenso wie auf die Leistungsprämie auswirke.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.749,78 Euro zzgl. Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz

auf 168,52 Euro seit dem 1. November 2003,
auf 168,54 Euro seit dem 1. Dezember 2003,
auf 133,60 Euro seit dem 1. Januar 2004,
auf 188,49 Euro seit dem 1. Februar 2004,
auf 228,06 Euro seit dem 1. März 2004,



auf 245,23 Euro seit dem 1. April 2004,
auf 258,72 Euro seit dem 1. Mai 2004,
auf 74,50 Euro seit dem 1. Juni 2004 und
auf 284,09 Euro seit dem 1. Juli 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger könne wegen der Verdienstsicherung nicht bessergestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer. Dem Arbeitgeber bleibe es unbenommen, durch Ausübung der bestehenden arbeitsrechtlichen Gestaltungsmittel die Grundlagen für die Berechnung des Arbeitsverdienstes allgemein zu verändern. Diese Änderungen seien auch im Rahmen der Verdienstsicherung zu berücksichtigen. Die Qualitäts- und Leistungsprämie seien nicht, jedenfalls nicht unmittelbar von der Arbeitsleistung des Klägers abhängig; es handele sich hier um Gruppenprämien, wobei die Leistungsprämie auch noch von der Preisentwicklung bei den Rohstoffen abhängige.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen.

11

I. Die Klage ist begründet. Dem Kläger steht die Differenzvergütung zu der tariflichen Alterssicherung in Höhe von 2.527,04 Euro monatlich zu, für den Zeitraum von Oktober 2003 bis Juni 2004 also der rechnerisch unstreitige Betrag von 1.749,78 Euro.

12

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein (MTV). Davon gehen die Vorinstanzen ebenso wie die Parteien übereinstimmend aus. Nach § 9 MTV steht dem Kläger die Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer zu. Der Kläger steht seit dem 13. September 2003 im 55. Lebensjahr und gehörte zu diesem Zeitpunkt länger als fünf Jahre dem Betrieb der Beklagten an. Die Beklagte hat dem Kläger als Berechnungsgrundlage für die Alterssicherung für den Bezugszeitraum von drei Jahren vor Beginn der Alterssicherung den Zeitgrad von 144,32 % mitgeteilt. Daraus ergibt sich eine rechnerisch unstreitige Verdienstsicherung in Höhe von 2.527,04 Euro monatlich.

13



2. Diese Verdienstsicherung des Klägers ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht durch die BV Prämienlohn vom 11. Dezember 2002 weggefallen. 14
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner abweichenden Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt: Zweck der Regelung des § 9 Nr. 1 MTV sei es, ältere Arbeitnehmer davor zu schützen, dass sie durch altersbedingte Einschränkungen der Leistungsfähigkeit Verdiensteinbußen erlitten. Der Kläger sei aber deshalb nicht davor geschützt, dass die Löhne allgemein abgesenkt würden, wie dies hier durch die Einführung des Prämienlohnes geschehen sei. Weder die Qualitäts- noch die Leistungsprämie seien tatsächlich auf die Leistung des Klägers bezogen. Die Qualitätsprämie werde zwar am Umfang des produzierten Ausschusses orientiert. Sie werde aber in gleicher Höhe an alle in der Produktion tätigen Mitarbeiter ausgekehrt, so dass sich etwaige Leistungsminderungen des Klägers nicht auswirken könnten. Auch die sog. Leistungsprämie stelle tatsächlich nicht eine auf die Leistung der betroffenen Mitarbeiter bezogene Prämie dar. Zwar könne sich auch hier die Menge der produzierten Güter auswirken. Gleichfalls wirkten sich aber auch die Stahlpreise auf den Rohgussverkaufswert aus. Im Übrigen sei die Absenkung der Vergütung durch die Einführung des Prämienlohnes nicht alters- oder leistungsbezogen, weil der Kläger schon vor dem Erreichen der tariflichen Alterssicherung erheblich niedrigere Zeitgrade erreicht habe. 15
- b) Dem folgt der Senat nicht. 16
- aa) Zutreffend ist allerdings der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, wonach der Kläger durch die Alterssicherung gem. § 9 MTV vor Verdiensteinbußen auf Grund altersbedingter Leistungsabnahme geschützt werden soll, nicht aber vor allgemeinen künftigen Lohnabsenkungen. Nach § 9 Nr. 1 MTV ist der Anspruch auf Verdienstsicherung nicht von der allgemeinen Entwicklung der Entlohnung im Betrieb abgekoppelt. Vielmehr ist die Verdienstsicherung dynamisiert. Zukünftige Tariflohnerhöhungen sind nach § 9 Nr. 1.2 Satz 3 MTV zu berücksichtigen. Grundsätzlich können sich deshalb auch nachteilige Änderungen der allgemeinen Entlohnungsgrundsätze auf die Ansprüche der verdienstgesicherten Arbeitnehmer auswirken. Der ältere Arbeitnehmer wird nach § 9 MTV nur vor altersbedingten Einkommensrisiken geschützt. Insofern wird sein bisheriger Lebensstandard aufrechterhalten und der Besitzstand gewahrt. Arbeitsrechtlich zulässige allgemeine Lohnkürzungen, die nicht vom Alter und der Leistungsfähigkeit abhängen, muss der verdienstgesicherte Arbeitnehmer ebenso 17



hinnehmen wie alle anderen Arbeitnehmer, auch wenn sich hierfür im Tarifwortlaut keine Anhaltspunkte finden (vgl. BAG 11. November 1997 - 3 AZR 675/96 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 12 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 5; 16. Mai 1995 - 3 AZR 627/94 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 1; 7. Februar 1995 - 3 AZR 402/94 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 6 = EzA TVG § 4 Tariffloohnerhöhung Nr. 30, jeweils zu § 9 MTV Hamburg/Schleswig-Holstein; vgl. auch Senat 16. Juni 2004 - 4 AZR 408/03 - BAGE 111, 108, 119 und 15. September 2004 - 4 AZR 416/03 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 191 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 130 zur Alterssicherung in § 6 Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden).

bb) Die Anwendung dieser Grundsätze führt vorliegend entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aber nicht zu einem vollständigen Wegfall der Alterssicherung und auch nicht zu deren Kürzung. Die Einführung des Prämienlohnes durch die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 2002 mit Geltung ab 1. Januar 2003 konnte die Alterssicherung des Klägers schon deshalb nicht beeinträchtigen, weil die Änderung der Entlohnungsgrundsätze bereits vor dem Beginn der Alterssicherung des Klägers erfolgt ist.

(1) Eine Änderung der Entlohnungsgrundsätze kann sich jedenfalls bei einer Regelung wie der in § 9 MTV nur auf die Alterssicherung auswirken, wenn sie nach Beginn der Verdienstsicherung eingetreten ist. Andernfalls würde sie zweifach und unterschiedlich berücksichtigt werden, zunächst bei der Berechnung der Alterssicherung, weil die Änderung in dem Berechnungszeitraum der Alterssicherung liegt, und danach noch einmal, diesmal aber sogar mit der Wirkung eines gänzlichen Wegfalls der für die Zeit ab Vollendung des 54. Lebensjahres vorgesehenen Alterssicherung.

Dies ist nach Wortlaut und Systematik der tariflichen Verdienstsicherung ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien haben in § 9 MTV festgelegt, wie die Verdienstsicherung bei deren Beginn berechnet wird. Der Einfluss von Änderungen der Vergütungsgrundsätze vor Beginn der Alterssicherung wird dadurch abschließend geregelt, dass ein Berechnungszeitraum für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes als Grundlage für die Alterssicherung festgelegt wird (§ 9 Nr. 1.3 und 1.4.1 MTV), sowie dadurch, dass bei tariflichen Lohnerhöhungen während des Berechnungszeitraums vom erhöhten Verdienst auszugehen ist (§ 9 Nr. 1.2 Satz 2 MTV). Soweit das Bundesarbeitsgericht zu § 9 MTV entschieden hat, dass sich allgemeine Änderungen der Entlohnungsgrundsätze, die keinen leistungsbezogenen Charakter haben, auf die Ver-



dienstsicherung auswirken, und zwar auch unter Berücksichtigung des Verbots von tariflichen Effektivklauseln, soweit über- oder außertarifliche Vergütungsbestandteile in die Alterssicherung einbezogen sind, betrifft das deshalb auch nur Änderungen nach dem Beginn der Alterssicherung (vgl. 28. Juli 1999 - 4 AZR 295/97 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 14 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 7; 15. Oktober 1997 - 3 AZR 443/96 - BAGE 87, 10).

(2) Im Falle des Klägers sind die Entlohnungsgrundsätze vor Beginn der Alterssicherung geändert worden. Die Umstellung der Vergütungsgrundsätze auf den Prämienlohn ab 1. Januar 2003 hat bereits während des Bezugszeitraums für die Berechnung der Alterssicherung zu einer Minderung des Zeitgrades geführt. Die Alterssicherung des Klägers hat im September 2003 mit Erreichen des 55. Lebensjahres begonnen. Die Umstellung auf den Prämienlohn ab 1. Januar 2003 kann somit nicht zum Wegfall bzw. zur Kürzung der Alterssicherung führen, die dem Kläger ab September 2003 zusteht.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Bepler

Bott

Wolter

Kralle-Engeln

Umlandt

21

22



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)