Matthias Prinz
Rechtsanwalt
www.prinz.law

Aktenzeichen: 5 AZR 154/88
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 19. April 1989
- 5 AZR 154/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. Dezember 1986
Reutlingen - 2 Ca 330/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Oktober 1987
Baden-Württemberg - 2 Sa 10/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tariflohnerhöhung - Anrechnung auf Akkorddurchschnittslohn

Gesetz: TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; BGB § 620 Teilkündigung; § 12 Nr. 2 des nachwirkenden MTV für die Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 15. Juni 1962; § 21 Nr. 21.2 des MTV für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. - 5 AZR 155/88 -
- 5 AZR 156/88 -
- 5 AZR 157/88 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

5 AZR 154/88
---
2 Sa 10/87 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. April 1989

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 1989 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Dr. Olderog und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer un Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Oktober 1987 - 2 Sa 10/87 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte den Stundenlohn des Klägers für den Monat Mai 1986 um die Tarifanhebung vo 4,4 % erhöhen muß.

Der Kläger ist seit dem 14. März 1961 als Arbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Bis zum April 1986 hat die Beklagte ihm bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunde einen Stundenlohn von 17,30 DM brutto bezahlt. Dieser Betrag ent spricht 150 % des tariflichen Stundenlohns der Lohngruppe VII vo derzeit 11,53 DM brutto.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dazu ist es gekommen, weil der Kläger ursprünglich im Akkord gearbeitet hat. Seit 1983 führt die Beklagte keine Akkordbewertung mehr durch. Der Kläger hat in den Jahren 1983 bis 1985 überwiegend im Zeitlohn gearbeitet und nur noch teilweise Akkordarbeiten verrichtet. Die Beklagte hat ihm ebenso wie 15 anderen ehemals im Akkord tätigen Mitarbeitern seit 1983 für Zeitlohnarbeiten 150 % des tariflichen Stundenlohns und für Akkordarbeiten den Akkordlohn bezahlt.

Am 18. Oktober 1985 hat die Beklagte nach Anhörung und mit Zustimmung des Betriebsrates am "Schwarzen Brett" folgende Mitteilung ausgehängt:

> "Hiermit kündigen wir die derzeit bestehende Regelung über Akkordlohn, Akkorddurchschnittslohn, Prämienlohn und -zahlungen zum 31.01.86. Sämtliche derzeit bestehenden Regelungen verlieren damit ihre Gültigkeit."

Die Beklagte beschäftigte seit Mai 1986 den Kläger ebenso wie alle gewerblichen Arbeitnehmer nur noch mit Zeitlohnarbeiten.

Aufgrund des Lohnabkommens vom 15. Mai 1986 erhöhten sich die Tariflöhne für die Arbeiter in der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern mit Wirkung ab 1. April 1986 um 4,4 %, was bei einem Tariflohn von 11,53 DM brutto pro Stunde 0,51 DM brutto entspricht.

Der Betriebsrat und die Beklagte haben am 20. Mai 1986 folgende "Betriebsvereinbarung über die Zusammensetzung der Löhne" abgeschlossen:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"Ab Mai 1986 ist das bisherige Lohnsystem (Akkord- und Prämienlohn) außer Kraft, und sämtliche gewerblichen Mitarbeiter werden im Zeitlohn beschäftigt.

Dieser Zeitlohn setzt sich für alle gewerblichen Mitarbeiter in den jeweiligen Lohngruppen wie folgt zusammen:

Tariflohn

plus 16 % tarifliche Leistungszulage

plus 14 % betriebliche Zulage
---

ergibt festgeschriebenen Lohn

plus freiwillige Leistungszulage
=

ergibt Effektivlohn.

...

Bei den nächsten tariflichen Lohnerhöhungen wird wie folgt verfahren, um eine Angleichung der Zeitlöhne an die Akkordarbeiter zu erreichen:

Gewerbliche Arbeitnehmer mit Akkorddurchschnitt bekommen 1/4 der tariflichen Lohnerhöhung, die restlichen 3/4 werden in einen Topf geworfen und auf die übrigen Arbeitnehmer gleichmäßig verteilt. Diese Verteilung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

Eine Änderung der freiwilligen Zulage ist im Gesamt- sowie im Einzelfall nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

Der Effektivlohn darf in keinem Fall geringer sein als im vorigen Jahr..."

Am 6. Juni 1986 erhielt der Kläger folgende vom Betriebsrat unterzeichnete Mitteilung der Beklagten:

"Ihr neuer Lohn, ab 01. Mai 1986, setzt sich wie folgt zusammen:

Tariflohn DM 12,06

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

plus 16 % tarifliche Leistungszulage	DM 1,93
plus 14 % betriebliche Zulage	DM 1,69
Festgeschriebener Lohn	DM 15,66
plus freiwillige Leistungszulage	DM 1,83
Effektivlohn	DM 17,49 ".

Der Kläger wendet sich gegen die veränderte Lohnzusammensetzung. Er ist der Auffassung, daß er nach wie vor einen Stundenlohn von 150 % des Tariflohnes einschließlich der Tariflohnerhöhung von 4,4 % beanspruchen könne. Es fehle an einer Änderungskündigung der Beklagten, die sie gemäß § 12 Nr. 2 des nachwirkenden Manteltarifvertrages für Arbeiter in der Metallindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern vom 15. Juni 1962 hätte aussprechen müssen. Diese Tarifbestimmung hat folgenden Wortlaut:

> "Wird ein Akkordarbeiter nicht nur vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt, ist eine Änderungskündigung mit Einhaltung einer Frist nach § 21 notwendig."

Der Kläger fordert für den Monat Mai 1986 den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihm zugebilligten Stundenlohn von 17,49 DM brutto und einem Betrag von 18,06 DM brutto, der einschließlich der Tariflohnerhöhung 150 % des seit Mai 1986 in Lohngruppe VII zu zahlenden tariflichen Stundenlohnes entspricht. Für 143,5 Arbeitsstunden, die im Mai 1986 zu vergüten seien, habe er demnach 81,79 DM Bruttolohn zu beanspruchen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 81,79 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Juni 1986 zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hält sich zur Anrechnung der Tariflohnerhöhung von 4,4 % auf den bisher gewährten Lohn für berechtigt. Seitdem der Kläger schon ab 1983 keine Akkordarbeit mehr verrichte, enthalte die Bezahlung von 150 % des tariflichen Stundenlohnes eine um 50 % übertarifliche Bezahlung, die insoweit mit Tariflohnerhöhungen verrechnet werden könne. Darauf habe sich der Kläger schon seit 1983 durch den starken Rückgang und späteren Wegfall der Akkordarbeiten eingelassen. Aber selbst wenn man zur Umgestaltung der Lohnvereinbarung eine Änderungskündigung für erforderlich halte, so habe die Beklagte eine diesen Anforderungen entsprechende Mitteilung vom 18. Oktober 1985 am "Schwarzen Brett" allen Mitarbeitern bekanntgemacht. Schließlich müsse der Kläger auch die Betriebsvereinbarung vom 20. Mai 1986 und die darin festgelegte Veränderung der Lohnzusammensetzung und Anrechnung der Tariflohnerhöhung gegen sich gelten lassen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Die Beklagte will mit ihrer Revision die Abweisung der Klage erreichen.

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

Die Revision ist nicht begründet.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß der Kläger im Mai 1986 einen Stundenlohn von 18,06 DM beanspruchen kann, denn nach § 2 Nr. 2.1 und § 2 Nr. 2.3 des Lohnabkommens zwischen dem Verband der Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern und der IG-Metall vom 15. Mai 1986 hat sich der Tariflohn in Lohngruppe VII um 4,4 % auf 12,04 DM erhöht (Lohntafel - Anlage zum Lohnabkommen vom 15. Mai 1986). Daraus errechnet sich auf der Grundlage der bisher schon maßgebenden Lohnvereinbarung von 150 % seines Stundenlohnes ein Betrag von 18,06 DM, den der Kläger seiner Klageforderung zugrunde legt.

II. Die Revision ist demgegenüber der Auffassung, der Kläger müsse sich ab Mai 1986 einen Teil der Tariflohnerhöhung von 4,4 % auf seinen Lohn anrechnen lassen, weil nach Wegfall der Akkordarbeit sein Arbeitsverhältnis sich in ein Zeitlohnarbeitsverhältnis umgewandelt habe. Dadurch habe sich sein Lohn schon vor der Tariflohnerhöhung anders zusammengesetzt: aus 100 % Grundlohn plus 16 % tariflicher Leistungszulage plus 34 % übertariflicher Lohnbestandteil. Auf den übertariflichen Lohnbestandteil könne die Tariflohnerhöhung so angerechnet werden, wie in der Betriebsvereinbarung vom 20. Mai 1986 festgelegt und dem Kläger mit Schreiben vom 6. Juni 1986 mitgeteilt worden sei.

III. Die Beklagte verkennt jedoch, daß sie seit 1983 an die Lohnvereinbarung mit dem Kläger gebunden ist, wonach er 150 % des Tariflohnes pauschal zu beanspruchen hat. Zwar hat er ab 1983 nur noch zeitweise im Akkord gearbeitet und war ganz überwiegend im

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Stundenlohn beschäftigt. Die Beklagte kann daraus aber nicht ableiten, daß die Lohnvereinbarung sich allein durch die Zuweisung von Zeitlohnarbeiten geändert habe. Dazu bedurfte es einer anderslautenden Lohnvereinbarung mit dem Kläger oder - wie § 12 Nr. 2 des nachwirkenden Manteltarifvertrages für die Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 15. Juni 1962 ausdrücklich bestimmt - einer fristgerechten Änderungskündigung. Beide Voraussetzungen sind nicht erfüllt.

1. Eine anderslautende Lohnvereinbarung haben die Parteien nach dem starken Rückgang und späteren Wegfall der Akkordarbeit nicht getroffen. Eine derartige ausdrückliche Abrede hat die Beklagte nicht behauptet. Es liegen auch keine Anhaltspunkte für eine stillschweigende Abänderung (durch konkludentes Handeln) vor. Das hat die Vorinstanz geprüft und zutreffend verneint. Die tatsächliche Würdigung des Parteiverhaltens obliegt dem Gericht der Tatsacheninstanz und kann in der Revisionsinstanz nur daraufhin geprüft werden, ob die Vorinstanz bei ihrer Wertung Rechtsbegriffe unberücksichtigt gelassen oder verkannt hat, ob die Auslegung gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze oder die Lebenserfahrung verstößt oder ob die Feststellungen an sich widerspruchsvoll sind (BAG Urteil vom 8. Juli 1960 - 1 AZR 72/60 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB, zu II der Gründe).

Das Berufungsgericht hat dazu ausgeführt, der Kläger sei zwar als Akkordarbeiter eingestellt worden, die Beklagte habe ihm jedoch auch nicht im Akkord auszuführende Arbeiten zuweisen dürfen. Für diese im Zeitlohn zu verrichtenden Tätigkeiten habe sie

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ihm einen Aufschlag von 50 % auf den Tariflohn gezahlt, um ihm den vorher im Akkord erreichten Verdienst zu erhalten.

Diese Würdigung der Vorinstanz ist nicht angreifbar, denn die Beklagte hat gerade die Zeitlohnarbeiten - und nicht die Akkordarbeiten - mit einem Lohnaufschlag von 50 % abgegolten und daneben die noch anfallenden Akkordarbeiten anders abgerechnet. Seit 1983 hat sich an der Vergütung für Zeitlohnarbeiten trotz des Rückgangs der Akkordarbeit nichts geändert.

2. Die Beklagte hat auch keine Änderungskündigungen ausgesprochen, wie § 12 Nr. 2 des nachwirkenden Manteltarifvertrages für die Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 15. Juni 1962 verlangt. An dieser Voraussetzung hat sich auch durch den Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 28. Juni 1984 nichts geändert, wie sich aus § 21 Nr. 21.2 des vorgenannten Tarifvertrages ergibt.

Das Berufungsgericht hat zutreffend in der Bekanntmachung der Beklagten vom 18. Oktober 1985 am "Schwarzen Brett" keine (Massen-) Änderungskündigung gesehen. In diesem Aushang hat die Beklagte zwar erklärt, sie kündige "die derzeit bestehende Regelung über Akkordlohn, Akkorddurchschnittslohn, Prämienlohn und -zahlungen zum 31. Januar 86" und "sämtliche derzeit bestehenden Regelungen verlieren damit ihre Gültigkeit". Die Vorinstanzen haben in dieser Mitteilung zu Recht lediglich eine unzulässige Teilkündigung gesehen, weil die Beklagte damit nur einzelne Ver-

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

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

tragsbestandteile beseitigen wollte. Das entscheidende Merkmal der Teilkündigung ist - wie bei jeder Kündigung des Arbeitsverhältnisses - die einseitige Änderung von Vertragsbedingungen gegen den Willen der anderen Vertragspartei. Die Teilkündigung erfaßt das Arbeitsverhältnis nicht in seinem ganzen Bestand, sondern eine Vertragspartei will sich damit unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses im übrigen nur von einzelnen Rechten oder Pflichten lösen (BAGE 40, 199, 206 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Teilkündigung, zu III 1 a der Gründe). Das Vorbringen der Revision entspricht genau dieser Begriffsbestimmung, denn sie führt dazu aus, "daß der Arbeitgeber nicht eine völlige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur die Durchsetzung veränderter Vertragsbedingungen intendiert". Eine Änderungskündigung läge nur dann vor, wenn die Beklagte das Arbeitsverhältnis aufgekündigt hätte, verbunden mit dem Angebot zum Abschluß eines anderslautenden Arbeitsvertrages (vgl. § 2 KSchG). Die Beklagte hat aber nicht zum Ausdruck gebracht, was anstelle der Lohnregelungen gelten soll, die sie beseitigen wollte. Die Betriebsvereinbarung vom 20. Mai 1986, die dazu Regelungen enthält, ist wesentlich später abgeschlossen worden.

Da es schon an der tariflich vorgeschriebenen Änderungskündigung fehlt, kann dahingestellt bleiben, ob eine solche (Massen-) Änderungskündigung den Arbeitnehmern dadurch zugeht, daß sie am "Schwarzen Brett" durch Aushang bekanntgemacht wird (vgl. dazu BAG Urteil vom 30. Januar 1958 - 2 AZR 396/55 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Lohnanspruch; KR-Wolf, 3. Aufl., Grundsätze Rz 290 a; Soergel, BGB, 11. Aufl., vor § 620 Rz 42).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

3. Die Betriebsvereinbarung vom 20. Mai 1986 sieht zwar eine Änderung der Lohnzusammensetzung und eine teilweise Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf Akkorddurchschnittslöhne vor, jedoch ändert sie nicht unmittelbar die mit dem Kläger getroffene Lohnabrede. Das ist nach § 12 Nr. 2 des nachwirkenden MTV für die Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern vom 15. Juni 1962 einseitig nur durch eine Änderungskündigung möglich, an der es gerade fehlt. Es kann dahingestellt bleiben, ob diese tarifliche Regelung eine vollständige abschließende Abänderungsmöglichkeit enthält und deswegen nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG gegenüber einer Betriebsvereinbarung eine Sperrwirkung ausübt (vgl. dazu BAGE 26, 60, 67 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit, zu II 5 c der Gründe; BAGE 32, 350, 360 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Unabhängig davon vermag die Betriebsvereinbarung vom 20. Mai 1986 nicht unmittelbar in die vertraglich begründeten Lohnansprüche einzelner Arbeitnehmer einzugreifen (BAG Urteil vom 20. Dezember 1957 - 1 AZR 237/56 - AP Nr. 1 zu § 399 BGB; BAGE 35, 160, 171 = AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 5 a der Gründe). Daran hat sich auch durch die Rechtsprechungsgrundsätze zur ablösenden Betriebsvereinbarung im Streitfall nichts geändert (vgl. BAGE 53, 42, 67 f. = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 4 d der Gründe). Danach braucht sich ein Arbeitnehmer auf einen kollektiven Günstigkeitsvergleich nur einzulassen, wenn für ihn die kollektive Ausgestaltung der Leistung erkennbar war. Das ist aber aus dem Vortrag der Beklagten nicht ersichtlich, denn der An-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

spruch des Klägers auf Akkordvergütung wurde durch die derzeit tatsächlich erbrachten Akkordarbeitsleistungen und nicht durch eine Gesamtzusage begründet. Unter diesen Umständen konnte die Beklagte nur auf die Abänderungsmöglichkeiten des allgemeinen Vertragsrechts zurückgreifen, an denen es jedoch fehlt.

In der Lohnmitteilung vom 6. Juni 1986 kann keine Änderungskündigung gesehen werden, denn die Beklagte hat selbst vorgetragen, daß sie den Kläger damit nur über die neue Lohnzusammensetzung, wie sie sich aus der Betriebsvereinbarung vom 20. Mai 1986 ergibt, unterrichten wollte. Abgesehen davon, daß es sich nicht um eine Kündigungserklärung verbunden mit einem geänderten Vertragsangebot handelt, konnte diese Mitteilung auch nicht rückwirkend zu einer Änderung der Lohnabrede führen.

Dr. Gehring Dr. Olderog Dr. Peifer

Schleinkofer Dr. Hirt

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

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