

Aktenzeichen: 6 AZR 307/08
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 13. August 2009
- 6 AZR 307/08 -

I. Arbeitsgericht
Weiden

Urteil vom 26. Januar 2007
- 6 Ca 805/06 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 20. März 2008
- 5 Sa 173/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Einkommenssicherung bei der Umstrukturierung der Bundeswehr -
Ständige Lohnzulagen - Rufbereitschaftsvergütung

Gesetz:

Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im
Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TVUmBw) §§ 6
und 11

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 307/08
5 Sa 173/07
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. August 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. August 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie den ehrenamt-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lichen Richter Schäferkord und die ehrenamtliche Richterin Stang für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 20. März 2008 - 5 Sa 173/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage, ob Rufbereitschaftsvergütung bei der Berechnung der dem Kläger nach § 11 des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (*TVUmBw*) zustehenden Ausgleichszahlung zu berücksichtigen ist.

Der 1948 geborene Kläger ist seit 1978 als Arbeiter (*Installateur*) im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung bei der Standortverwaltung A beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich zunächst nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (*MTArb*) und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen und seit dem 1. Oktober 2005 nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (*TVöD*).

Im Zeitraum vom 1. September 2002 bis zum 31. August 2005 leistete der Kläger Rufbereitschaft in wechselndem Umfang. Er bezog in diesem Zeitraum eine durchschnittliche monatliche Rufbereitschaftsvergütung in Höhe von 415,65 Euro brutto.

Nach dem Wegfall seines Arbeitsplatzes im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Bundeswehr nimmt der Kläger die Härtefallregelung des § 11 TVUmBw in Anspruch. Darin sowie in dem in dieser Bestimmung in Bezug genommen § 6 TVUmBw in der Fassung vom 18. Juli 2001 (*aF*) ist bestimmt:



„§ 11

Härtefallregelung

- (1) Kann einem Arbeiter oder einem Angestellten der Vergütungsgruppen X bis V c bzw. V b, wenn er diese im Bewährungsaufstieg erreicht hat, bzw. der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1)

- a) das 55. Lebensjahr vollendet hat und
- b) im Tarifgebiet West eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT, § 6 MTArb) von mindestens 20 Jahren zurückgelegt hat bzw. im Tarifgebiet Ost vor dem 03. Oktober 1990 in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden hat, das vom 03. Oktober 1990 an ohne schädliche Unterbrechung beim Arbeitgeber Bund neu begründet wurde,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach § 10 vereinbart werden, kann bis zum 31. Dezember 2006 im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. Der Arbeitnehmer erhält statt der Vergütung/des Lohnes eine monatliche Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht, wenn er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

- (2) Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 28 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Zuwendung, nicht jedoch ein Urlaubsgeld gezahlt. Sie nimmt an allgemeinen Erhöhungen der Vergütung/des Lohnes teil.

Einkommen sind die Bezüge im Sinne des § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. Abs. 2 Unterabs. 2 sowie ggf. § 7 Abschn. A Abs. 1 und Abschn. B Abs. 2 (einschließlich des Ortszuschlags der nach § 29 BAT/BAT-O zustehenden Stufe bzw. ggf. des Sozialzuschlags nach § 41 MTArb/MTArb-O). § 6 Abs. 3 und § 7 Abschn. A Abs. 2 und 4 sowie Abschn. B Abs. 3 finden Anwendung.



§ 6

Einkommenssicherung

...

- (2) Verringert sich bei einem Arbeiter aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber der Lohn, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen seinem Lohn und dem Lohn gewährt, der ihm in seiner bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat.

Als Lohn aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) Der Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 MTArb/MTArb-O),
- b) ständige Lohnzulagen, die der Arbeiter in den letzten drei Jahren seiner bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen hat,

...“

Mit Wirkung zum 1. Januar 2008 wurde der TVUmBw geändert. In der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 4. Dezember 2007 (*nF*) enthält er nunmehr die folgenden Regelungen:

5

„§ 11

Härtefallregelung

- (1) Kann einer/einem Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 bis 9, bzw. die Entgeltgruppen KR 3a bis 9b der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1)

- a) das 55. Lebensjahr vollendet hat und
- b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TVöD) von mindestens 15 Jahren zurückgelegt hat,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach § 10 vereinbart werden, kann im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. Die/der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebs-



bedingten Kündigung berechtigt wäre.

(2) Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 28 v.H. verminderten Einkommens gezahlt. Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Jahressonderzahlung gezahlt. Sie nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil. Einkommen sind die Entgelte im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 2 sowie ggf. § 7 Abschn. A Abs. 1 und Abschn. B Abs. 2, Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ-Bund und Strukturausgleichszahlungen nach § 12 TVÜ-Bund jeweils für die Dauer der Anspruchsberechtigung. § 6 Abs. 3 und § 7 Abschn. A Abs. 2 und 4 sowie Abschn. B Abs. 3 finden Anwendung.

...

§ 6

Einkommenssicherung

(1) Verringert sich bei Beschäftigten auf Grund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber das Entgelt, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Entgelt gewährt, das ihnen in ihrer bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. Als Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD),
- b) in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden und
- c) der monatliche Durchschnitt der Erschwerniszuschläge nach § 19 TVöD einschließlich entsprechender Sonderregelungen (§ 46 Nr. 4 Abs. 5 TVöD-BT-V (Bund)) der letzten zwölf Monate, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zuschläge gezahlt wurden.

(2) (aufgehoben)

...

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

...

- 3. Als in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen gelten auch ständige Lohnzulagen i.S.d. ehemaligen § 21 Absatz 4 MTArb, sofern die ihnen zu Grunde liegenden tariflichen Bestimmungen noch Gültigkeit haben.

...“



Der Kläger hat geltend gemacht, die in den letzten drei Jahren bezogene durchschnittliche Rufbereitschaftsvergütung in Höhe von 415,65 Euro brutto müsse bei der Berechnung der tariflichen Ausgleichszahlung nach § 11 TVUmBw Berücksichtigung finden. Oberster Grundgedanke der Tarifvertragsparteien sei eine Sicherung des regelmäßigen Einkommens und damit eine Sicherung sämtlicher dauerhafter Lohnbestandteile der letzten drei Jahre gewesen.

6

Der Kläger hat beantragt:

7

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Festsetzung der Ausgleichszahlung für den Kläger nach § 11 des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 als weitere ständige Lohnzulage gem. § 6 Abs. 2 Buchst. b TVUmBw ab 1. September 2005 die monatliche durchschnittliche Rufbereitschaftsvergütung iHv. 415,65 Euro leistungssteigernd zu berücksichtigen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags geltend gemacht, die Rufbereitschaftsvergütung sei keine ständige Lohnzulage iSd. § 6 Abs. 2 Buchst. b TVUmBw und deshalb bei der Bemessung der Ausgleichszahlung nicht zu berücksichtigen.

8

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

9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

10

I. Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag hat die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO zum Gegenstand. Zwar können

11



Gegenstand einer Feststellungsklage nicht bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses sein. Jedoch kann sich die Feststellungsklage auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder - wie hier - auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Die Feststellung muss auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet sein, das so genau zu bezeichnen ist, dass über seine Identität und damit über den Umfang der Rechtskraft des begehrten Feststellungsanspruchs keinerlei Ungewissheit herrschen kann (*vgl. Senat 13. März 2008 - 6 AZR 794/06 - NZA-RR 2008, 495*). Diesen Anforderungen genügt der Feststellungsantrag des Klägers. Die von ihm begehrte Feststellung ist hinreichend konkret und betrifft nicht nur vergangenheitsbezogene, sondern auch gegenwärtige Ansprüche.

- II. Die Klage ist nicht begründet. Die vom Kläger in den letzten drei Jahren vor der Inanspruchnahme der Härtefallregelung erzielte durchschnittliche Rufbereitschaftsvergütung ist bei der Berechnung der Ausgleichszahlung nicht zu berücksichtigen. 12
1. Der Kläger hatte gem. § 11 Abs. 2 TVUmBw aF bis zum 31. Dezember 2007 Anspruch auf eine Ausgleichszahlung in Höhe des um 28 % verminderten Einkommens. Einkommen waren gem. § 11 Abs. 2 Unterabs. 2 TVUmBw aF - soweit vorliegend von Bedeutung - die Bezüge iSd. § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 TVUmBw aF. Nach dieser Bestimmung wurden als Lohn aus der bisherigen Tätigkeit der Monatstabellenlohn sowie ständige Lohnzulagen, die der Arbeiter in den letzten drei Jahren seiner bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen hat, berücksichtigt. Die Rufbereitschaftsvergütung gehörte nicht zu den ständigen Lohnzulagen iSd. tariflichen Vorschrift. 13
- a) Der in § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 TVUmBw aF verwendete Begriff „ständige Lohnzulage“ war im gleichen Sinne zu verstehen wie derselbe in § 21 Abs. 4 MTArb verwendete Begriff. Der TVUmBw aF knüpfte mit seinen auf Arbeiter bezogenen Regelungen erkennbar an den MTArb an. So galt nach § 1 Abs. 1 dritter Unterpunkt TVUmBw aF der TVUmBw aF nur für Arbeiter, die unter den MTArb fielen. Der Annahme übereinstimmender Begriffsmerkmale stand nicht 14



entgegen, dass in § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a TVUmBw aF durch einen Klammerzusatz in Bezug auf den Begriff des Monatstabellenlohns auf § 21 Abs. 3 MTArb verwiesen wurde und ein solcher Zusatz in § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b TVUmBw aF bezüglich des Begriffs der ständigen Lohnzulagen fehlte. Insoweit war zu berücksichtigen, dass der Begriff des Monatstabellenlohns in § 21 Abs. 3 MTArb ausdrücklich definiert wurde als der nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelte Lohn. Auch in anderen Tarifvorschriften des TVUmBw aF, in denen in Klammerzusätzen auf Vorschriften des MTArb verwiesen wurde, wie zB in § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. c „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“, § 6 Abs. 5 „Sterbegeld“, § 7 Abschn. B Abs. 2 „Monatsregellohn“, § 8 Abs. 1 „Beschäftigungszeit“, fanden sich in den Bestimmungen des MTArb Definitionen des Tarifbegriffs. Der Begriff der ständigen Lohnzulage war dagegen zwar in § 21 Abs. 4 MTArb aufgeführt, die Tarifnorm selbst enthielt jedoch keine Begriffsbestimmung. Die Tatbestandsmerkmale dieses Begriffs sind vielmehr von der Rechtsprechung aus dem Wortlaut und dem Gesamtzusammenhang des MTArb entwickelt worden. Nach der Systematik des TVUmBw aF war es daher folgerichtig, in § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b TVUmBw aF bezüglich des Begriffs der ständigen Lohnzulage keinen Klammerzusatz mit einem Hinweis auf § 21 Abs. 4 MTArb aufzunehmen. Der fehlende Zusatz lässt daher entgegen der Auffassung der Revision nicht den Schluss zu, der Begriff der ständigen Lohnzulage habe im TVUmBw aF andere Tatbestandsvoraussetzungen gehabt als der im MTArb verwendete. Wenn dieser Begriff im TVUmBw aF anders als im MTArb hätte verstanden werden sollen, hätte es vielmehr einer eigenständigen Begriffsbestimmung bedurft.

- b) Wortlaut und tariflicher Gesamtzusammenhang des § 21 MTArb 15
machen deutlich, dass ständige Lohnzulagen von sonstigen Entgeltbestandteilen des MTArb abzugrenzen waren.
- aa) Nach § 21 Abs. 4 Satz 1 MTArb war der Monatsregellohn der Monats- 16
tabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen. Nach Satz 2 dieser Bestimmung gehörte zum Monatsregellohn auch der Lohn für Mehrarbeit. Von



der in § 21 Abs. 4 MTArb enthaltenen Begriffsbestimmung des Monatsregellohns mit den dort aufgeführten Vergütungsbestandteilen waren die in Abs. 5 bezeichneten Entgeltkomponenten zu unterscheiden (*ebenso zum früheren MTB II BAG 6. März 1974 - 4 AZR 293/73 - AP MTB II § 21 Nr. 2 = EzA MTB II § 21 Nr. 1*). Danach gehörten zum Monatslohn der Monatsregellohn zuzüglich der nicht unter § 21 Abs. 4 MTArb fallenden Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohns für Überstunden. Das macht deutlich, dass der MTArb genau zwischen ständigen Lohnzulagen, sonstigen unständigen Zulagen (*zu diesem Begriff Senat 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 - EzBAT BAT § 17 Nr. 5; 10. Juli 2003 - 6 AZR 283/02 - EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 168*), Zuschlägen, Entschädigungen und Lohn für Überstunden unterschied.

bb) Hiervon ausgehend sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Lohnzulagen die Vergütungsbestandteile, die aus besonderem Anlass zu einer bestimmten Grundleistung hinzutreten. Sie sind an die Person des Arbeiters gebunden, wie zB Funktionszulagen, und berücksichtigen eine besondere Arbeitsschwierigkeit (*vgl. Senat 23. November 2006 - 6 AZR 317/06 - BAGE 120, 239*). Eine ständige Lohnzulage iSd. MTArb ist gegeben, wenn sie, wie beispielsweise die Vorhandwerkerzulage, mindestens für die Stunden zusteht, für die der Monatstabellenlohn gezahlt wird (*BAG 24. Juni 2003 - 9 AZR 353/02 - BAGE 106, 353*). Von den Lohnzulagen abzugrenzende Lohnzuschläge sind nicht an die Person des Arbeiters gebunden, sondern werden, wie zB Zeitzuschläge, Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (*vgl. §§ 27, 29 MTArb*), wegen der äußeren Umstände der Arbeitsleistung gezahlt (*BAG 6. März 1974 - 4 AZR 293/73 - AP MTB II § 21 Nr. 2 = EzA MTB II § 21 Nr. 1*). Zeitzuschläge (§ 27 MTArb) fallen allerdings nicht „ständig“ an. Sie werden nicht aus einem bestimmten „ständig“ gleichen Grundtatbestand vergütet, ihre Entstehung ist vielmehr nach Grund und Höhe von der ständig wechselnden Zahl der Dienste abhängig (*vgl. Senat 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 - EzBAT BAT § 17 Nr. 5; 10. Juli 2003 - 6 AZR 283/02 - EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 168*).

17

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



- c) Die Vergütung für geleistete Rufbereitschaft war nach den Regelungen des MTArb Lohn für Überstunden. Der Arbeiter war nach § 15 Abs. 6a MTArb verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Rufbereitschaft zu leisten. Nach Unterabs. 2 dieser Bestimmung wurde die Rufbereitschaft zum Zwecke der Lohnberechnung mit 12,5 % als Arbeitszeit bewertet und mit dem Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5 MTArb) entlohnt, soweit nicht ein entsprechender Freizeitausgleich erteilt wurde (§ 15 Abs. 6a Unterabs. 4 MTArb). Nach der Begrifflichkeit des MTArb war die Rufbereitschaftsvergütung daher Lohn für Überstunden. Dieser gehörte wiederum nach der Tarifsystematik des MTArb gem. § 21 Abs. 5 MTArb nicht zu den in Abs. 4 enthaltenen Entgeltbestandteilen und war damit auch keine ständige Lohnzulage. 18
- d) Der weitere tarifliche Gesamtzusammenhang zwischen dem MTArb und dem TVUmBw aF bestätigt dieses Auslegungsergebnis. So wurde bei den in § 7 A und B TVUmBw aF genannten Beschäftigtengruppen (*Feuerwehr- und Wachleute, Besatzungsmitglieder, Kraftfahrer*) die Mehrarbeitsvergütung bei der Einkommenssicherung berücksichtigt. In der Härtefallregelung des § 11 Abs. 2 Unterabs. 2 TVUmBw aF wurde auf diese Bestimmungen Bezug genommen. In § 7 A Abs. 1 TVUmBw aF war die Berücksichtigung der Mehrarbeitsvergütung ausdrücklich geregelt; aus § 7 B Abs. 2 TVUmBw aF folgte dies mittelbar, denn Teil des Pauschallohns der Kraftfahrer ist gem. § 3 KraftfahrerTV auch die Vergütung für Mehrarbeit und Überstunden, welche bereits begrifflich etwas anderes ist als eine Lohnzulage (vgl. Senat 23. November 2006 - 6 AZR 317/06 - Rn. 25, BAGE 120, 239). Da für diese Personengruppen die Berücksichtigung von Mehrarbeit und Überstunden bei der Einkommenssicherung ausdrücklich vorgesehen war, kann hieraus geschlossen werden, dass dies in den anderen Fällen nicht erfolgen sollte. 19
- e) Aus dem dargestellten tariflichen Gesamtzusammenhang erschließt sich der Zweck der Härtefallregelung des § 11 TVUmBw aF. Konnte ein Arbeiter, der die persönlichen Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 Buchst. a und b TVUmBw aF erfüllte, wegen eines im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Bundeswehr erfolgenden Wegfalls seines Arbeitsplatzes 20



nicht auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, konnte er gem. § 3 Abs. 1 TVUmBw aF grundsätzlich nicht betriebsbedingt gekündigt werden. War eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, konnte gem. § 11 Abs. 1 TVUmBw aF im gegenseitigen Einvernehmen ein Verzicht auf die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vereinbart werden. Statt des Lohns erhielt der Arbeiter in diesem Fall eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe des um 28 % verminderten Einkommens. Die Lohnminderung war ein Ausgleich für den Ausschluss der betriebsbedingten Kündigung. Durch den in § 11 Abs. 2 Unterabs. 2 TVUmBw aF enthaltenen Verweis auf § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 TVUmBw aF wurde dabei deutlich, dass durch die Ausgleichszahlung grundsätzlich nur die Vergütung gesichert werden sollte, die der Arbeiter im Rahmen seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hatte. Die Verweisung auf den Monatstabellenlohn und die ständigen Lohnzulagen schloss die Einbeziehung der als Lohn für Überstunden behandelten Rufbereitschaftsvergütung bei der Berechnung der Ausgleichszahlung aus. Berücksichtigt man dies, wird deutlich, dass entgegen der Auffassung der Revision durch § 11 TVUmBw aF gerade nicht sämtliche wiederkehrenden Lohnbestandteile der letzten drei Jahre gesichert werden sollten, sondern nur die, welche der Arbeiter in der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hatte. Dazu gehörte nicht die Vergütung für Rufbereitschaft.

2. Seit dem Inkrafttreten der Neufassung des TVUmBw zum 1. Januar 2008 gilt nichts anderes. Nach der seitdem geltenden Fassung des § 11 Abs. 2 Satz 4 und des § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TVUmBw nF werden nur „in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen“ bei der Berechnung der Ausgleichszahlung berücksichtigt. Rufbereitschaft wird ihrem Wesen nach aber nicht stetig und in gleichbleibendem Umfang geleistet. Dementsprechend wird die hierfür entrichtete Vergütung auch nicht in festen Monatsbeträgen iSd. § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TVUmBw nF gewährt. Hinzu kommt, dass die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Nr. 3 zu § 6 Abs. 1 TVUmBw nF klargestellt haben, dass als in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen auch die ständigen Lohnzulagen iSd. ehemaligen § 21 Abs. 4 MTArb gelten, sofern die zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen noch Gültigkeit haben. Damit haben die

21



Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Streichung des § 6 Abs. 2 TVUmBw aF verdeutlicht, dass sie an dem bisherigen Begriff der ständigen Lohnzulagen festhalten. Es sind keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass sie in der neuen Fassung des TVUmBw insoweit eine Änderung vornehmen wollten. Die Neufassung des TVUmBw enthält im Wesentlichen redaktionelle Anpassungen an den TVöD und vereinheitlicht die Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte.

III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu 22
tragen.

Fischermeier

Linck

Spelge

Schäferkord

B. Stang

