

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 6 Sa 149/09**

1 Ca 511 c/08 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26.08.2009

Gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 26.08.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 17.12.2008 - 1 Ca 511 c/08 – wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten um Ansprüche des Klägers auf Grund der Verdienstsicherung gemäß § 9 des Manteltarifvertrages der Metallindustrie für den Bereich Hamburg/Schleswig-Holstein (MTV).

Der am ...1952 geborene Kläger arbeitet seit dem 02.01.1979 bei der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Metallindustrie Anwendung. In § 9 MTV in der im Dezember 2006 geltenden Fassung heißt es zur Verdienstsicherung:

### 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 Tariflohnerhöhungen 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.

Der Kläger war bis zum 31.12.2003 im Akkordlohn tätig. Allerdings wurde der Zeitgrad schon seit dem 01.04.1994 nicht mehr individuell ermittelt, sondern war auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung vom 15.03.1994 verstetigt.

Gemäß Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung über die Entlohnung vom 03.12.2003 (Blatt 6 ff. der Akte) setzte sich das Arbeitsentgelt für Akkordarbeitnehmer mit Wirkung ab dem 01.01.2004 wie folgt zusammen:

- „- aus dem **Grundlohn** entsprechend der jeweiligen tariflichen Lohngruppe gemäß § 3 LRTV Hamburg und Umgebung;
- aus der tariflichen **Leistungszulage** von einheitlich 16 % des jeweiligen Grundlohnes;
- aus einer zusätzlichen monatlichen festen **Leistungskomponente** von einheitlich 9 % des jeweiligen Grundlohnes;
- aus einer zusätzlichen monatlichen variablen **Leistungskomponente** für alle Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Vereinbarung, deren Höhe von den Elementen Termintreue (Gewichtung 45 %), Arbeitsleistung (Gewichtung 40 %) und Qualität (Gewichtung 15 %) abhängig ist. Dieser Vergütungsbestandteil ist so bemessen, dass bis zu 150 % des Tariflohnes zur Auszahlung kommen können; bei Untererfüllung der Ziele kann die variable Leistungskomponente bis auf „Null“ absinken. Die Elemente Termintreue und Qualität werden dabei unternehmensbezogen bewertet, das Element Arbeitsleistung bezogen auf die einzelnen

Fertigungsbereiche. Einzelheiten der Berechnung werden nach Maßgabe der Ziffer 4 noch zwischen den Betriebsparteien verhandelt.“

Die variable Leistungskomponente war für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2004 auf 10 % des Grundlohns festgeschrieben. Für die 13 folgenden Monate wurde die variable Leistungskomponente gemäß der Betriebsvereinbarung ermittelt.

Seit Februar 2006 wird aufgrund einer Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat die Prämienhöhe nicht mehr leistungsbezogen festgesetzt. Vielmehr ist die (variable) Prämie auf der Basis des Jahresdurchschnitts 2005 festgeschrieben worden. Für den Kläger betrug sie in der Folgezeit 14,686 % seines Grundlohns.

Am 08.12.2006 vollendete der Kläger das 54. Lebensjahr. Er beantragte mit Schreiben vom 15.12.2006 die Alterssicherung nach § 9 MTV. Die Beklagte errechnete einen Alterssicherungsbetrag in Höhe von 3.140,22 Euro brutto. Dabei legte sie den Durchschnittsverdienst des Klägers in den Monaten Dezember 2005 bis November 2006 zugrunde.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass er als Leistungslohnarbeiter im Sinne des § 9 Abs. 1.4.2 MTV anzusehen sei. Daher sei der durchschnittliche Zeitgrad der letzten 36 abgerechneten Kalendermonate der tarifvertraglichen Verdienstsicherung zugrunde zu legen. Der Kläger hat unter Berücksichtigung des Tariflohnes und des Gesamtbruttolohnes aus dem Zeitraum Dezember 2003 bis November 2006 einen Zeitgrad von 157,12 % errechnet. Für den Zeitraum Dezember 2006 bis Dezember 2007 könne er daher unter dem Gesichtspunkt der Alterssicherung Nachzahlung verlangen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Kläger sei mindestens seit dem Jahr 2004 nicht mehr im Leistungslohn tätig. Seither basiere die Entlohnung auf den tarifvertraglichen Bestandteilen des Zeitlohnes, nämlich dem Grundlohn und der 16 %-igen Leistungszulage. Auch die variable Prämie sei an den in § 8 LRTV genannten Kriterien der Leistungsbeurteilung für Zeitlohnarbeiter ausgerichtet gewesen. Spätestens seit Februar 2006 beziehe der Kläger einen Lohn, bei dem keine Komponente von seiner persönlichen Leistung abhängt. Für die Berechnung der Verdienstsicherung

sei daher auf die letzten 12 abgerechneten Kalendermonate abzustellen. Keinesfalls sei es zulässig, in Ermangelung eines real vorhandenen Zeitgrades einen fiktiven Zeitgrad aus dem Verhältnis des tariflichen Grundlohns zum Gesamtbrutto zu errechnen.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres weiteren Vorbringens im ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und das im Wesentlichen damit begründet, der Kläger sei zuletzt Zeitlohnarbeitnehmer gewesen, so dass sich seine Verdienstsicherung nach § 9 Ziff. 1.3 MTV bestimme. Zum maßgeblichen Zeitpunkt habe er keine von seiner tatsächlichen Arbeitsleistung abhängigen Zahlungen mehr erhalten. Bereits seit Anfang 2004 sei der Kläger trotz der variablen Prämie nicht mehr Leistungslohnarbeiter gewesen.

Der Kläger hat gegen das ihm am 02.04.2009 zugestellte Urteil am 27.04.2009 Berufung eingelegt und diese am 19.05.2009 begründet. Er meint, er sei Leistungslöhner, denn die Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 enthalte eine leistungsbezogene Komponente. Folglich berechne sich die Höhe der Verdienstsicherung nach der in den letzten 36 Monaten vor Erfüllung der Voraussetzungen der Verdienstsicherung erzielten Vergütung.

Der Kläger beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 17.12.2008 (Az. 1 Ca 511 c/08) wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3198,60 EUR brutto zzgl. Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz weit dem 1. Januar 2008 zu zahlen.

3. Es wird festgestellt, dass der Kläger ab dem 1. Januar 2008 einen Anspruch auf eine Verdienstsicherung in Höhe von 157,12 % des ihm zustehenden Tariflohnes besitzt.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

1. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass dem Kläger die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche nicht zustehen. Die Beklagte hat den Alterssicherungsbetrag des Klägers richtig berechnet und die ihm danach zustehende Vergütung gezahlt. Entgegen der Auffassung des Klägers sind nicht die letzten 36 Monate, sondern nur die letzten 12 Monate vor Eintritt der Verdienstsicherung für die Errechnung des Alterssicherungsbetrags maßgebend.

a) Gemäß § 9 Ziffer 1.3 MTV haben gewerbliche Zeitlohnarbeiter einen Anspruch auf ihren Durchschnittsstundenverdienst, errechnet aus den letzten 12 abgerechneten Kalendermonaten. Damit ist der Verdienst in den letzten 12 Monaten vor Eintritt der Voraussetzungen der Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer gemeint.

b) Der Kläger ist gewerblicher Arbeitnehmer. Er war zum maßgeblichen Zeitpunkt Zeitlohnarbeiter im Sinne von § 9 Ziffer 1.3 MTV. Entscheidend ist nicht ein beliebiger in der Vergangenheit liegender Zeitpunkt, sondern der des erstmaligen Vorliegens der Voraussetzungen der Verdienstsicherung. Das war für den Kläger der

08.12.2006, denn an diesem Tag vollendete er das 54. Lebensjahr. Zu diesem Zeitpunkt arbeitete der Kläger im Zeitlohn. Die Höhe seiner Vergütung hing unstreitig nicht von seiner Leistung ab. Neben seinem Grundlohn, der tariflichen Leistungszulage in Höhe von 16 %, der zusätzlichen festen Leistungskomponente in Höhe von 9 % des Grundlohns erhielt er eine ursprünglich variable, nunmehr aber verstetigte Leistungskomponente. Diese in Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung über die Entlohnung vom 03.12.2003 unter dem 4. Spiegelstrich variabel ausgestaltete Vergütungskomponente knüpft zwar mit dem Element „Arbeitsleistung“ an die in einem Fertigungsbereich erbrachten tatsächlichen Leistungen an. Unstreitig wird die Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 insoweit aber nicht durchgeführt. Vielmehr haben die Betriebsparteien sich darauf verständigt, dass eine der Höhe nach festgeschriebene Prämie gezahlt wird. So wird es im Betrieb seit Februar 2006 praktiziert. Bis zur mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz hat sich daran nichts geändert. Der Kläger erhält eine feste Prämie in Höhe von 14,686 % seines Grundlohns. Im Ergebnis hing zum maßgeblichen Zeitpunkt kein Vergütungsbestandteil von seiner persönlichen Leistung ab.

Der Kläger kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, er sei vor Eintritt der Verdienstsicherung in den letzten 12 bzw. 36 Monaten jedenfalls teilweise im Leistungslohn tätig gewesen. Denn für den Berechnungszeitraum ist der Entlohnungsgrundsatz maßgebend, in dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt worden ist (so auch die von der IG Metall herausgegebenen Erläuterungen zur tariflichen Alterssicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metallindustrie im Bezirk Küste (Stand Mai 2009) A VI). Das bedeutet nicht, dass die leistungsbezogene Vergütung unberücksichtigt bleibt. Innerhalb dieses Zeitraums – hier also 12 Monate – sind bei der Berechnung des durchschnittlichen Verdienstes alle Verdienste zu berücksichtigen, gleichgültig, in welchem Entlohnungsgrundsatz sie erzielt worden sind.

c) Auch wenn es streitentscheidend nicht darauf ankommt, spricht vieles dafür, dass der Kläger bereits seit Anfang des Jahres 2004 Zeitlohnarbeiter im Sinne des § 9 Ziffer 1.3 MTV war. Dies gilt auch für den Zeitraum vom 01.01.2005 bis 31.01.2006, in dem der Kläger neben seinem Grundlohn, der tariflichen Leistungszulage in Höhe von 16 % und der festen Leistungskomponente von 9 % eine variable Leistungskom-

ponente erhalten hat. Der Bezug der zusätzlichen monatlichen variablen Leistungskomponente hat aus dem Kläger keinen Leistungslohnarbeiter gemacht. Nach § 9 Ziffer 1.4 MTV gelten als Leistungslohnarbeiter die Akkordlohnarbeiter und die sonstigen Leistungslohnarbeiter.

Der MTV selbst enthält zwar keine weiteren Begriffsbestimmungen. Die Tarifvertragsparteien des MTV haben aber in der Vergangenheit in verschiedenen Tarifverträgen den Begriff der Zeitlohnarbeit und den des Zeitentgelts definiert.

Der Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Schleswig-Holstein in der Fassung vom 23.05.1991 (LRTV 1991) stellt in § 2 Ziffer 2 dem Zeit- den Akkord- oder Prämienlohn gegenüber. In § 6 Ziffer 1 LRTV 1991 ist der Begriff der Zeitlohnarbeit definiert. Zeitlohnarbeit liegt demnach vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit vorher nicht festgelegt wird. Gemäß Ziffer 2 des § 6 LRTV 1991 erhalten Zeitlohnarbeiter als Einstellungslohn den jeweiligen tariflichen Grundlohn und – gemäß Ziffer 3 der Vorschrift – eine Zeitlohnzulage.

Auch der Entgeltrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Bezirk Küste vom 23.05.2003 in der Fassung vom 26.03.2008 (ERTV) enthält vergleichbare Begriffsbestimmungen. Gemäß § 11 ERTV wird im Zeitentgelt das individuelle tarifliche Grundentgelt laut Entgelttabelle für eine sach- und ordnungsgemäße Ausführung der übertragenen Arbeit bezahlt, ohne dass exakte Bestimmungsgrößen für die Leistung vorgegeben werden. Beschäftigte im Zeitentgelt erhalten zusätzlich zu ihrem Tarifgrundentgelt gemäß Entgelttafel eine Leistungszulage. Wie § 11 Ziffer 2.3 ERTV zeigt, kann die Leistungszulage gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Beschäftigten im Zeitentgelt verteilt werden. Das bedeutet, dass auf der Grundlage einer methodischen Leistungsbeurteilung das persönliche Leistungsentgelt berechnet werden kann. Das ändert aber nichts daran, dass es sich bei den betroffenen Mitarbeitern weiterhin um Beschäftigte im Zeitentgelt, also um Zeitlohnarbeiter handelt.

Ebenso verhält es sich mit der streitgegenständlichen variablen Zulage. Sie richtet sich an den in § 11 ERTV genannten Kriterien der Leistungsbeurteilung für Zeitlohn-

arbeiter aus. Zusammengefasst bedeutet das, dass der Kläger Zeitlohnarbeiter ist, weil er eine verstetigte Grundvergütung bezieht und die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit nicht vorher festgelegt ist; eine (variable) Leistungszulage macht ihn nicht zum Leistungslohnarbeiter.

2. Die Kostenentscheidung ist gemäß § 97 ZPO begründet. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...