

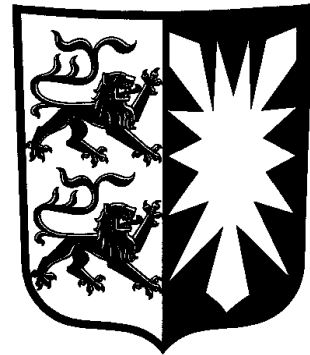
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 532/05

4 Ca 2011 c/04 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.10.2007

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 17.10.2007 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 03.11.2005 – 4 Ca 2011c/04 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die geänderte Klage wird als unzulässig abgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe der dem Kläger seit dem 01.01.2004 zu zahlenden Vergütung und insbesondere darüber, ob ihm die tarifliche Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer nach dem Manteltarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein zusteht.

Der 1945 geborene Kläger trat am 26.03.1979 als Arbeiter in die Dienste der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein (MTV) Anwendung. Dort heißt es zur tariflichen Verdienstsicherung:

„§ 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 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 zugrundegelegt wird.

Bei Weiterbeschäftigung im Akkordlohn richtet sich der Verdienst nach dem persönlich erbrachten Zeitgrad, jedoch mindestens nach dem

durchschnittlichen Zeitgrad gemäß Abs. 1.

1.4.2. Sonstige Leistungslohnarbeiter

Bei sonstigen Leistungslohnarbeitern ist 1.4.1 entsprechend anzuwenden.“

Der Kläger erhielt bis Ende des Jahres 2003 einen festen monatlichen Lohn in der jeweiligen tariflich vereinbarten Höhe, darüber hinaus eine außertarifliche Zulage und des weiteren eine als „Leistungsgrad“ bezeichnete Zahlung. Dabei handelt es sich um den Durchschnittsprozentsatz aufgrund einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1994, der im Fall des Klägers, der zuvor im Akkord gearbeitet hatte, auf 61,55 % festgelegt worden war. Eine leistungsbezogene Berechnung der Vergütung fand seit 1994 nicht statt.

Mit Wirkung vom 01.01.2004 änderte die Beklagte die Entlohnung des Klägers, und zwar auf der Grundlage einer mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003. Diese Betriebsvereinbarung (Anlage B 1 = Bl. 30 – 32 d. A.) gilt für alle Arbeitnehmer im gewerblichen Bereich am Standort N... der Beklagten, die mit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung im Entlohnungsgrundsatz Prämie oder Akkord arbeiten. In Ziff. 2 dieser Betriebsvereinbarung regelten die Betriebsparteien die Zusammensetzung des Entgelts wie folgt:

„Das Entgelt setzt sich 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.

Für das Element „Arbeitsleistung“ vereinbaren die Betriebsparteien schon jetzt folgendes: Ergibt sich aus der Änderung des Herstellungsvorgangs eines Artikels oder aus einer Änderung der Spezifikation eines Artikels eine Änderung der entsprechenden Vorgabezeit bzw. wird ein Artikel vollständig neu im System angelegt, werden die von der Fertigungsplanung eingesetzten Vorgabezeiten dem Betriebsrat mitgeteilt. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über diese Vorgabezeit entscheidet die Prämienkommission, in die von Arbeitgeber- und Betriebsratsseite jeweils zwei Mitglieder entsandt werden. Kommt eine Entscheidung der Prämienkommission nicht zustande, beraten Geschäftsleitung und Betriebsrat. Bis zu einer Einigung werden die betroffenen Artikel ihrem zeitlichen Anteil an den Vorgabezeiten entsprechend aus der Berechnungsgrundlage herausgenommen und stattdessen mit der Hälfte des in dem Element „Arbeitsleistung“ maximal erreichbaren Prozentsatzes in Ansatz gebracht.

- sowie gegebenenfalls individualvertraglich vereinbarten außertariflichen **Zulagen.**“

In der mit „Einführungsregelung“ überschriebenen Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung ist bestimmt, dass die nach den Elementen Termintreue, Arbeitsleistung und Qualität bemessene variable Leistungskomponente gemäß Ziff. 2 im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2004 einheitlich 10 % des jeweiligen Grundlohns beträgt, so dass sich insgesamt 135 % bezogen auf den Grundlohn ergeben. Ferner ist in Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Betriebsparteien ab 01.08.2004 in Verhandlungen die Parameter der einzelnen Elemente der variablen Leistungskomponente und das Verhältnis von Zielerreichung und Entgelt hinsichtlich der variablen Leistungskomponente festlegen. Im Falle der Nichteinigung soll die Einigungsstelle entscheiden.

Ziff. 5 der Betriebsvereinbarung enthält Regelungen zum Besitzstandsschutz.

Aufgrund der ab 01.01.2004 anzuwendenden Betriebsvereinbarung reduzierte sich die Vergütung des Klägers unter Berücksichtigung der Besitzstandszulage für die Monate Januar und Februar 2004 um jeweils 128,83 € brutto. Ab März 2004 rechne-

te die Beklagte darüber hinaus die zu diesem Zeitpunkt fällige Tariflohnerhöhung in Höhe von 1,5 % bei allen Arbeitnehmern hälftig auf die außertariflich gezahlten Zulage an. Dies führte zu einer weiteren monatlichen Einkommenseinbuße auf Seiten des Klägers in Höhe von 14,56 € brutto. Im November 2004 zahlte die Beklagte an den Kläger ein um 140,98 € brutto niedrigeres Weihnachtsgeld als es sich ergeben hätte, wenn der Kläger im für die Bemessung maßgeblichen Zeitraum das von ihm für zutreffend gehaltene Gehalt bezogen hätte. Nach den für den Zeitraum Januar 2004 bis Januar 2005 vorgelegten Gehaltsabrechnungen war die Leistungszulage in den Monaten Januar und Februar 2004 gleich hoch, sie betrug 194,10 € brutto, und veränderte sich nach der Gehaltserhöhung zum März 2004, ab der sie 197,-- € brutto betrug, bis Januar 2005 nicht (vgl. Bl. 10 – 16, 39 – 41 und 46 – 48).

Mit Datum 12.01.2005 schlossen der Betriebsrat und die Geschäftsführung der Beklagten eine Betriebsvereinbarung über die Ermittlung der monatlichen variablen Leistungskomponenten (Bl. 70 – 74 d. A.). In Ziff. 2 dieser Betriebsvereinbarung heißt es, die für die Ermittlung der monatlichen variablen Leistungskomponenten „Termintreue, Qualität und Arbeitsleistung“ notwendigen Leistungsdaten würden gemäß Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung erhoben. In Ziff. 3 der Betriebsvereinbarung werden die so erhobenen Leistungsdaten dann auf der Grundlage der als Anlage 2 beigefügten Tabelle zur Berechnung der variablen Leistungskomponenten zwischen 125 % und 150 % des Tariflohns verwendet. Dabei wird hinsichtlich der Komponente Arbeitsleistung zwischen den einzelnen Fertigungsbereichen (F 1 – F 4) differenziert. Die Leistungsdaten für die Komponenten Termintreue und Qualität gelten dagegen unternehmensbezogen.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage für den Zeitraum Januar 2004 bis Januar 2005 die Differenz zwischen der ihm tatsächlich gezahlten Vergütung und der Verdienstsicherung auf der Grundlage des Leistungsgrades von 61,55 %. Er beansprucht den aus seiner Sicht bestehenden Differenzbetrag in Höhe von monatlich 128,83 € brutto jeweils für die Monate Januar und Februar 2004, in Höhe von 137,88 € brutto jeweils für die Monate März bis Juni 2004 und in Höhe von 266,72 € brutto jeweils für die Monate Juli 2004 bis Januar 2005. Ferner verlangt er Zahlung restlichen Weihnachtsgeldes in Höhe von 140,98 € brutto für das Jahr 2004.

Mit Schreiben vom 21.04.2004 (Bl. 8 f. d. A.) machte der Kläger gegenüber der Beklagten Zahlung von jeweils 128,83 € brutto für die Monate Januar und Februar 2004 sowie von 158,87 € brutto für März 2004 geltend. Mit weiterem Schreiben vom 10.08.2004 verlangte er für die Monate Juni und Juli 2004 Zahlung von jeweils 99,-- € brutto (Bl. 6 d. A.). Mit seiner der Beklagten am 08.11.2004 zugestellten Klagschrift hat er die aus seiner Sicht bestehenden Differenzbeträge für die Monate Januar bis Juli 2004 in Höhe von insgesamt 1.075,90 € brutto eingeklagt. Mit dem der Beklagten am 18.02.2005 zugestellten Schriftsatz hat er seine Klage erweitert für den Zeitraum von August 2004 bis Oktober 2004 und mit weiterem Schriftsatz vom 02.03.2005, der Beklagten am 04.03.2005 zugestellt, für die Monate November 2004 bis Januar 2005.

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger ab 01.01.2004 weiterhin Anspruch auf Vergütung nach dem Leistungsgrad von 61,55 % gemäß § 9 MTV hat.

Der Kläger hat dazu vorgetragen:

In den Entlohnungsgrundsätzen der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 sei eine variable Komponente enthalten, die zwar nicht auf die einzelne Arbeitsleistung, wohl aber auf den einzelnen Fertigungsbereich abstelle. Da sich insoweit ein altersbedingter Leistungsabfall auswirken könne, sei diese Entlohnungsregelung mit der Alterssicherung nicht zu vereinbaren.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.075,90 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf 128,83 € seit dem 01.02.2004, auf 128,83 € seit dem 01.03.2004, auf 137,88 € seit dem 01.04.2004, auf 137,88 € seit dem 01.05.2004, auf 137,88 € seit dem 01.06.2004, auf 137,88 € seit dem 01.07.2004, auf 266,72 € seit dem 01.08.2004 zu zahlen.

Die Beklagte wird darüber hinaus verurteilt, an den Kläger 800,16 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz auf 266,72 € seit dem 01.09.2004, auf 266,72 € seit dem 01.10.2004, auf 266,72 € seit dem 01.11.2004 zu zahlen.

Die Beklagte wird darüber hinaus verurteilt, an den Kläger weitere 941,14 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf 407,70 € seit dem 01.12.2004, auf 266,72 € seit dem 01.01.2005, auf 266,72 € seit dem 01.02.2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Änderung der Entlohnungsgrundsätze durch die Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 2003 verstoße nicht gegen § 9 MTV. Die tarifliche Verdienstsicherung schütze die Arbeitnehmer nur vor Einkommensrisiken durch altersbedingte Leistungsabnahme. Eine Besserstellung älterer Arbeitnehmer im Entlohnungssystem sei von der tariflichen Verdienstsicherung nicht beabsichtigt. Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, für die Elemente Termintreue und Qualität, die zusammen 60 % der Höhe der variablen Leistungskomponente bestimmten, werde ohnehin eine unternehmensbezogene Bewertung vorgenommen. Diese treffe alle Arbeitnehmer gleich. Hinsichtlich des 40-prozentigen Anteils der variablen Leistungskomponente, der nach der Arbeitsleistung bewertet werde, erleide der Kläger keine altersbedingte Einkommensminderung, denn von dieser Bewertung seien ebenfalls alle Mitarbeiter des Fertigungsbereichs unabhängig von ihrem Alter betroffen. Darüber hinaus hat sich die Beklagte auf die Ausschlussfristen gemäß § 16 MTV berufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf Verdienstsicherung gemäß § 9 MTV bestehe nicht. Durch die Einführung der variablen Leistungskom-

ponente erleide der Kläger keine leistungsbedingte Einkommensreduzierung. Die Höhe der zusätzlichen Leistungskomponente setze sich aus drei verschiedenen Merkmalen zusammen. „Termintreue“ und „Qualität“ würden unternehmensbezogen bewertet, so dass sie durch eine altersbedingte Leistungsabnahme des Klägers nicht beeinflusst werden könnten. Der Bestandteil „Leistung“, dessen Umfang 40 % der zusätzlichen Leistungskomponente ausmache, werde bezogen auf den Fertigungsbereich bewertet. Die Bewertung knüpfe nicht an die Leistungen einzelner Arbeitnehmer, sondern erfolge nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Ermittlung der monatlichen variablen Leistungskomponenten vom 12.01.2005 und damit bezogen auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer des Fertigungsbereichs. Arbeitsleistung sei hiernach die Summe der Zeiten aller erledigten Arbeitsgänge/Anwesenheitszeiten abzüglich besonders definierter Hilfslohnzeiten. Die Zuordnung der so ermittelten Arbeitsleistung zu einem bestimmten Wert nach Maßgabe der Berechnungstabelle Entlohnungskomponente erfolge sodann ausschließlich bezogen auf den gesamten Fertigungsbereich. Richtzeiten für einzelne herzustellende Objekte würden nicht vorgegeben. Altersbedingte Schwächen wirkten sich daher gerade nicht auf das Arbeitsergebnis und damit auf die Entlohnung aus.

Der Kläger hat gegen das ihm am 11.11.2005 zugestellte Urteil am 29.11.2005 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 10.02.2006 am 03.02.2006 begründet.

Der Kläger ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe § 9 MTV verkannt. Es habe übersehen, dass zumindest das Element „Arbeitsleistung“, wie es sich in der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 finde, leistungsbezogen sei. Es knüpfe an das Arbeitsergebnis für den einzelnen Fertigungsbereich an. Abhängig von dessen Größe fließe die Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers in die Gesamtleistung des Fertigungsbereichs ein. Jede Minderung der Arbeitsleistung, gleich aus welchem Grund, spiegele sich direkt in der Arbeitsleistung des Fertigungsbereichs wider und schlage sich in dem Element Arbeitsleistung der variablen Leistungskomponente nieder. Sofern innerhalb eines Fertigungsbereichs mehrere Arbeitnehmer beschäftigt seien, die aus den verschiedensten Gründen leistungsgemindert

sind, ergebe sich eine andere Leistungskomponente als bei einer Zusammensetzung eines Fertigungsbereichs mit jungen, leistungsstarken Beschäftigten.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 03.11.2005 (Az. 4 Ca 2011c/04) wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.075,90 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz
auf 128,83 € seit dem 01.02.2004,
auf 128,83 € seit dem 01.03.2004,
auf 137,88 € seit dem 01.04.2004,
auf 137,88 € seit dem 01.05.2004,
auf 137,88 € seit dem 01.06.2004,
auf 137,88 € seit dem 01.07.2004,
auf 266,72 € seit dem 01.08.2004
zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 800,16 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz
auf 266,72 € seit dem 01.09.2004,
auf 266,72 € seit dem 01.10.2004,
auf 266,72 € seit dem 01.11.2004
zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 941,14 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz
auf 407,70 € seit dem 01.12.2004,
auf 266,72 € seit dem 01.01.2005,
auf 266,72 € seit dem 01.02.2005
zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Auch die Beklagte wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Sie vertritt die Ansicht, die Verdiensteinbußen des Klägers stünden in keinem Zusammenhang mit seinem Alter oder seiner Leistungsfähigkeit. Dies gelte zumindest für den streitbefangenen Zeitraum. Denn nach der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003

sei die variable Leistungskomponente bis Ende 2004 festgeschrieben gewesen. Erstmals im Februar 2005 seien die Kriterien Termintreue, Qualität und Leistung herangezogen worden.

Mit Schriftsatz vom 06.06.2007 macht der Kläger Zahlung der Differenz zwischen der tatsächlichen Vergütung und der Verdienstsicherung für die Monate Februar 2005 bis April 2007 geltend und beantragt klagerweiternd:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 11.535,64 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz

auf 321,31 € seit dem 01.03.2005,
auf 198,09 € seit dem 01.04.2005,
auf 322,12 € seit dem 01.05.2005,
auf 485,16 € seit dem 01.06.2005,
auf 326,07 € seit dem 01.07.2005,
auf 317,40 € seit dem 01.08.2005,
auf 229,35 € seit dem 01.09.2005,
auf 392,28 € seit dem 01.10.2005,
auf 216,83 € seit dem 01.11.2005,
auf 526,90 € seit dem 01.12.2005,
auf 399,21 € seit dem 01.01.2006,
auf 535,66 € seit dem 01.02.2006,
auf 439,25 € seit dem 01.03.2006,
auf 439,25 € seit dem 01.04.2006,
auf 439,25 € seit dem 01.05.2006,
auf 439,25 € seit dem 01.06.2006,
auf 720,28 € seit dem 01.07.2006,
auf 452,37 € seit dem 01.08.2006,
auf 452,37 € seit dem 01.09.2006,
auf 452,37 € seit dem 01.10.2006,
auf 452,37 € seit dem 01.11.2006,
auf 716,02 € seit dem 01.12.2006,
auf 452,37 € seit dem 01.01.2007,
auf 452,37 € seit dem 01.02.2007,
auf 452,37 € seit dem 01.03.2007,
auf 452,37 € seit dem 01.04.2007,
auf 452,37 € seit dem 01.05.2007
zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

auch insoweit die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat dieser Klagerweiterung in der Berufungsinstanz widersprochen und sieht darin eine Klageänderung, die sie für nicht sachdienlich hält.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der im Berufungsrechtszug gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 b ArbGG statthaft sowie gemäß § 66 Abs. 1 S. 1, 2 ArbGG form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat die Berufung jedoch keinen Erfolg. Denn der Kläger hat auf die beanspruchten Differenzvergütungen für die Monate Januar 2004 bis Januar 2005 keinen Anspruch unter Berücksichtigung von § 9 MTV (I.). Die Klagerweiterung im Berufungsrechtszug ist unzulässig (II.). Dazu im Einzelnen:

I.

Die Klage ist nicht unter Berücksichtigung von § 9 MTV begründet. Dem Kläger steht die Differenzvergütung zu der tariflichen Alterssicherung für den Zeitraum Januar 2004 bis Januar 2005 nicht zu. Nach § 9 1.1 MTV haben Arbeitnehmer, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder dem Unternehmen mindestens 5 Jahre angehören, eine Verdienstsicherung nach den nachfolgenden Bestimmungen des § 9 MTV. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 9 1.1 MTV seit Februar 2000. Gemäß § 9 1.3 MTV haben Zeitlohnarbeiter bei Verdienstsicherung einen Anspruch auf einen Durchschnittsverdienst, errechnet aus den letzten 12 abgerechneten Kalendermonaten. Nach § 9 1.4.1 MTV wird bei Akkordlohnarbeitern bei Umstellung auf den Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn der Verdienst nach § 9 1.2 MTV berechnet mit der Maßgabe, dass der durchschnitt-

liche 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 Abs. 1 des § 9 1.4.1 MTV. Mit diesen Vorschriften lässt sich der Klagantrag nicht begründen. Der Kläger hat für den streitgegenständlichen Zeitraum die Verdiensteinbußen aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 hinzunehmen.

1. Nach § 9 MTV wird der ältere Arbeitnehmer nur vor altersbedingten Einkommensrisiken geschützt. Insoweit 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 hinnehmen wie alle anderen Arbeitnehmer, auch wenn sich hierfür im Tarifwortlaut keine Anhaltspunkte finden (BAG 11.11.1997 – 3 AZR 675/96 – AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 12; 08.11.2006 – 4 AZR 608/05 – zit. nach JURIS m. w. Nachw.). Entscheidend ist, ob ausgeschlossen werden kann, dass die Lohnkürzung auf geminderter Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers beruht. Dabei können die Auswirkungen von leistungsbedingten Minderungen eines Mitarbeiters davon abhängen, wie viele Arbeitnehmer in der einheitlich entlohnten Gruppe tätig sind, wie stark sich die Leistung des Klägers von der seiner Arbeitskollegen unterscheidet und in welchem Umfang die Leistung des Klägers gegenüber der Zeit vor Eintritt der Verdienstsicherung abgesunken ist. Abzustellen ist darauf, ob nach einer neuen Entlohnungsmethode jedenfalls ein mehr oder weniger großes Risiko besteht, altersbedingte Verdiensteinbußen zu erleiden. Dieser Gefahr will die Verdienstsicherung nach § 9 MTV vorbeugen (BAG 11.11.1997 a. a. O.).

2. Im vorliegenden Fall kann allein die durch die Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 eingeführte zusätzliche monatliche variable Leistungskomponente relevant sein. Ihre Höhe hängt von den Elementen Termintreue, Arbeitsleistung und Qualität ab. Weil sowohl Termintreue als auch Qualität unternehmensbezogen bewertet werden, und zwar sowohl nach der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 als auch aufgrund jener vom 12.01.2005, fehlt es bezogen auf diese Komponenten an einer begrenzten einheitlich entlohnten Gruppe, auf die auch der Kläger in seiner

Argumentation abstellt. Vielmehr führt der Unternehmensbezug der Leistungsdaten für diese beiden Komponenten dazu, dass alle gewerblichen Arbeitnehmer aufgrund von Änderungen im Entlohnungssystem von etwaigen Einkommensminderungen in gleicher Weise betroffen sind.

Bedeutung könnte die Verdienstsicherung daher allenfalls bei der Komponente „Arbeitsleistung“ haben, die bei der zusätzlichen monatlichen variablen Leistungskomponente immerhin mit 40 % gewichtet wird.

Ob sich tatsächlich – wie vom Kläger behauptet – jede Minderung der Arbeitsleistung direkt in der Arbeitsleistung des Fertigungsbereichs widerspiegelt und sich somit in der variablen Leistungskomponente niederschlägt, kann an dieser Stelle offen bleiben. Jedenfalls für den streitgegenständlichen Zeitraum Januar 2004 bis Januar 2005 steht fest, dass die tatsächlich eingetretenen Verdiensteinbußen des Klägers nicht auf geminderter Leistungsfähigkeit beruhen (können). Denn in diesen 13 Monaten hat er nach der Übergangsregelung in Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 stets eine leistungsunabhängige feste Zulage in Höhe von 10 % des jeweiligen Grundlohns erhalten. Sie betrug zunächst 194,10 € und später 197,-- €. Erstmals in der Abrechnung für den Monat Februar 2005 ist an die Stelle der festen Zulage eine Leistungskomponente getreten, deren Höhe nach den Kriterien Qualität, Termintreue und Arbeitsleistung bemessen und tatsächlich variabel war.

Hinzu kommt, dass der Kläger die geltend gemachten Differenzbeträge nicht insgesamt mit der Verdienstsicherung aus § 9 MTV begründen kann. Darauf hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein in ihrer Entscheidung vom 30.03.2006 (4 Sa 558/05) in einem vergleichbaren Fall zutreffend hingewiesen. Denn zu einem ganz wesentlichen Teil würden etwaige Verdiensteinbußen nach Einführung der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 auf Regelungen zurückzuführen sein, die nicht durch Alter und Nachlassen der Leistungsfähigkeit bedingt sind, sondern durch nachträgliche Änderungen von allgemeinen Entlohnungsgrundsätzen, die sich auf die Ansprüche aller Mitarbeiter und damit auch auf jeden der älteren Mitarbeiter auswirken. Es ist nicht erkennbar, auch nicht unter Berücksichtigung der dem Kläger erteilten Abrechnungen, in welcher Höhe etwaige Ver-

diensteinbußen des Klägers auf die Komponente Arbeitsleistung im Rahmen der variablen Leistungskomponente zurückzuführen sind. Der Kläger hat ausweislich der Abrechnung für Dezember 2003 bei einem Leistungsgrad von 61,55 % eine Zahlung in Höhe von 1.194,69 € brutto erhalten. Die Abrechnung Januar 2004 (Bl. 10 d. A.) weist dagegen bezogen auf „Leistung“ drei verschiedene Beträge aus, und zwar eine Leistungszulage in Höhe von 310,56 €, eine Leistungszulage 9 % in Höhe von 174,69 € und eine Leistungszulage in Höhe von 10 % mit 194,10 € brutto, wobei es sich bei Letzterer um die variable Leistungskomponente nach der Betriebsvereinbarung vom 03.12.2003 handelt. Hinzu kommt noch der Besitzstand in Höhe von 386,51 €. Die Summe dieser Zahlungen aus der Abrechnung für Januar 2004 liegt zwar einschließlich des Besitzstandes unter dem zuletzt im Dezember 2003 gezahlten Leistungsgrad von 1.194,69 €. Weil sich die Vergütung der Leistung nunmehr aber nach verschiedenen Komponenten richtet, festen und variablen, ist nicht erkennbar, inwieweit etwaige Einkommenseinbußen auf die allein relevante variable Leistungszulage zurückzuführen sind.

Hinzuweisen ist schließlich darauf, dass der Kläger bei der Berechnung seiner Forderung für die Zeit ab März 2004 von der vollständigen Weitergabe der Tarifierhöhung ausgegangen ist. Die Beklagte hat jedoch unstreitig bei allen Mitarbeitern die Erhöhung zur Hälfte auf die außertarifliche Zulage angerechnet. Die vollständige Weitergabe der Tarifierhöhung kann der Kläger weder gemäß § 9 MTV noch auf anderer Grundlage verlangen.

II.

Die nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist vorgenommene Klagerweiterung (im Schriftsatz vom 06.06.2007) ist unzulässig, weil die Beklagte ihr nicht zugestimmt hat und das Berufungsgericht sie nicht für sachdienlich hält.

Dabei wird nicht übersehen, dass grundsätzlich auch in der Berufungsinstanz über neue Ansprüche entschieden werden kann, mit denen die Vorinstanz noch nicht befasst war, sofern sie im Wege der Klagerweiterung in zulässiger Weise im Berufungsverfahren anhängig gemacht worden sind. Dagegen gelten für Klageänderungen die Beschränkungen des § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG i. V. m. § 533 ZPO.

Entgegen der Ansicht des Klägers handelt es sich im vorliegenden Fall um eine Klageänderung und nicht um eine Klageerweiterung nach § 264 Nr. 2 ZPO. Als Änderung der Klage im Sinne von §§ 263, 533 ZPO ist es nicht anzusehen, wenn ohne Änderung des Klagegrundes der Klageantrag in der Hauptsache oder in Bezug auf Nebenforderungen erweitert wird. Sobald aber der Klagegrund, d. h. der Sachverhalt, auf den der Kläger seinen Anspruch stützt, geändert wird, gilt § 263 ZPO. Bei nachträglicher Anspruchshäufung gestützt auf einen neuen Klagegrund, kommt § 263 ZPO entsprechend zur Anwendung (Zöller/Greger, ZPO 26. Aufl., § 264 Rn 3a). Eine nachträgliche Klagehäufung ist also wie eine Klageänderung zu behandeln (BGH 15.01.2001 – II ZR 48/99 – NJW 2001 1210). Der neu in den Rechtsstreit eingeführte prozessuale Anspruch stellt einen selbständigen Angriff dar.

Im vorliegenden Fall hat der Kläger nicht etwa seine Klageforderung für den Zeitraum Januar 2004 bis Januar 2005 betragsmäßig erweitert; vielmehr hat er mit der Klageerweiterung Zahlungsansprüche geltend gemacht, die er auf neue Lebenssachverhalte (ab Februar 2005) stützt.

Nach § 533 ZPO ist eine Klageänderung in der Berufungsinstanz nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht sie für sachdienlich hält und sie auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Landesarbeitsgericht nach § 529 ZPO ohnehin zu berücksichtigen hat.

Weil die Beklagte in die Klageänderung nicht eingewilligt hat, ist entscheidend, ob die Zulassung sachdienlich ist. Dafür ist in erster Linie der Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit maßgebend. Der Verlust einer Tatsacheninstanz allein ist kein Grund, die Sachdienlichkeit zu verneinen. Sachdienlich ist es aber nicht, wenn in der Berufungsinstanz ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt wird, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann.

So liegt es hier. Der Kläger hat mit seiner Klageerweiterung Differenzvergütung für einen Zeitraum geltend gemacht, der in diesem Rechtsstreit bislang keine Rolle gespielt hat. Er hat damit zahlreiche Fragen aufgeworfen (Berechnung der Leistungs-

komponenten und der Forderung, Ausschlussfristen usw.), die sich auf der Grundlage des bisherigen Sachvortrags nicht beantworten lassen. Weiterer Vortrag der Beklagten in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wäre erforderlich. Auch hätte dem Kläger Gelegenheit gegeben werden müssen, seine Ausführungen zur Anspruchszusammensetzung und Höhe zu präzisieren und in Bezug auf die rechtzeitige Geltendmachung der Ansprüche zu ergänzen.

III.

Die angesprochenen Fragen zur Verfallfrist sind somit nicht entscheidungserheblich.

Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen. Es handelt sich ausschließlich um eine auf den Einzelfall bezogene Entscheidung, wobei sich Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung nicht stellen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...