

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 11/09

1 Ca 2273/08 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18.06.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 18.06.2009 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 04.12.2008 – 1 Ca 2273/08 – teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 201,78 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.08.2008 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits (beide Instanzen) trägt der Kläger 80 % und die Beklagte 20 %.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um restliche Vergütungsansprüche, und in diesem Zusammenhang im Wesentlichen darum, ob der Kläger Anspruch auf Zeitlohn oder auf Leistungslohn hat.

Der Kläger ist gelernter Kfz-Mechaniker und seit dem 01.08.1972 bei der Beklagten tätig. Diese betreibt ein Autohaus. Beide Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Betriebe des Kraftfahrzeuggewerbes Schleswig-Holstein Anwendung.

§ 6 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden in den Betrieben des Kfz-Gewerbes Schleswig-Holstein in den Fassungen von 1996 und 2008 regelt Folgendes:

„§ 6 Allgemeine Entlohnungsbestimmungen/allgemeine Gehaltsbestimmungen

A. Gewerbliche Arbeitnehmer

...

2. Die besonderen Entlohnungsbestimmungen werden wie folgt geregelt.

2.1. ...

2.2. Die Arbeit kann in Zeit- oder Leistungslohn ausgeführt werden. Änderungen oder Neueinführungen einer dieser Entlohnungsmethoden bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.

2.3. Tariflöhne sind Mindestlöhne, auf die Leistungszulagen gewährt werden können. Das Inkrafttreten dieses Vertrages darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher bestehende günstigere Lohnbedingungen abzuändern.

2.4. Zeitlohn liegt vor, wenn vom Arbeitgeber ein bestimmter gleichbleibender Lohn ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis bezahlt wird. Die Anwendung von Arbeits- oder Zeitwertlisten gegenüber dem Kunden bedingt nicht die Einführung des Leistungslohnes. Alles andere regeln Betriebsvereinbarungen.

2.5. Vorgabezeiten oder Stücklöhne sind so festzusetzen, dass ein gewerblicher Arbeitnehmer bei Normalleistung mindestens 15 % über dem tariflichen Grundlohn verdienen kann. Die Stunde Vorgabezeit wird mit dem Akkordrichtsatz 115 % entlohnt. Der Akkordrichtsatz wird aus dem Grundlohn der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich 15 % gebildet.

Die Regelung der allgemeinen Akkordbestimmungen und der Verfahrensfragen bei der Festsetzung von Akkorden ist in einer Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.“

Bis Ende des Jahres 2007 wurde im Betrieb der Beklagten im Leistungslohn nach Vorgabezeiten im Sinne des § 6 A Ziff. 2.5 MTV gearbeitet. Mit Schreiben vom 21.12.2007 teilte die Beklagte ihren 14 Mitarbeitern mit, im Jahre 2008 werde nicht mehr auf Basis des bisherigen Leistungslohnes, sondern auf Basis von Zeitlohn gemäß § 6 A 2.4 MTV gearbeitet und vergütet (Anlage B 1 – Bl. 80 d. A.). Unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte wurde in Umsetzung dessen mit Datum vom 28.05.2008 zwischen den Betriebsparteien eine „Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage“ geschlossen, die ab 01.06.2008 in Kraft trat (Anlage K 1 – Bl. 4, 5 d. A.). Dort heißt es auszugsweise wie folgt:

„1. Zielsetzung dieser Vereinbarung

Zielsetzung ist es, dass alle produktiven Mitarbeiter über eine Leistungslohnkomponente ihren vereinbarten Stundenlohn erhöhen können und sich der Leistungsgrad nachhaltig verbessert und die Produktivität spürbar steigt.

Bei diesem Verfahren beeinflusst der Monteur durch seine Leistung die Höhe seines Bruttolohnes (Leistungslohn). Die Leistungsmessung geschieht im Allgemeinen durch den Vergleich der tatsächlich vom Monteur erbrachten Leistung mit einer vorher vereinbarten Soll-Leistung. Die Soll-Leistung ist die Vorgabezeit für jede Arbeitsposition. Grundsätzlich wird dem Monteur die vorgegebene Soll-Zeit mit seinem Stundenlohn bezahlt.

Benötigt der Monteur für die Arbeit weniger als die Vorgabezeit, so verdient er also mehr als sein Lohn für die tatsächlich aufgewandte Zeit ausmachen würde.

Überschreitet der Monteur die Vorgabezeit, also benötigt er länger, so wird auf Basis des vereinbarten Stundenlohnes ohne Leistungszuschlag abgerechnet.

...

4. Berechnungsmethodik

Anhand der unter Punkt 3. aufgeführten prozentualen Vorgaben, werden alle produktiven Stunden auftragsbezogen zur Ermittlung des Leistungsgrades herangezogen. Unter produktive Stunden fallen alle Aufträge die extern und intern fakturiert werden können. Leerlaufzeiten und unproduktive (Aufräumen, Werkstattpflege, Nacharbeiten etc.) fallen nicht darunter.

Auf Grundlage der % Vorgaben werden die Ist-Zeiten mit den Vorgabezeiten (= fakturierte Zeit) prozentual in Verhältnis gesetzt und daraus der Leistungszuschlag auf Basis des vereinbarten Stundenlohnes ermittelt.

...“

Wegen des weiteren Inhalts der Betriebsvereinbarung wird auf Bl. 4, 5 d. A. Bezug genommen.

Der Beklagten werden von dem Hersteller der von ihr vertriebenen Autos Vorgabezeiten für die Reparatur der Fahrzeuge vorgegeben. Diese „Vorgabezeiten“ sind auch die Grundlage der Vorgaben der Mitarbeiter zur Erledigung der übertragenen Aufgaben. Arbeitet der Mitarbeiter schneller als die ihm genannte Vorgabezeit, so wird die weniger aufgewandte Arbeitszeit als Pluswert notiert. Sämtliche Pluswerte werden am Monatsende aufaddiert und an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Schaffen die Mitarbeiter die Arbeit nicht in der vorgegebenen Zeit, erfolgt kein Abzug. Sie erhalten den Zeitstundenlohn.

Die Beklagte zahlt aber nicht den tariflichen Stundenlohn. Er beträgt in der für den Kläger maßgeblichen Lohngruppe III ab 01.06.2008 13,99 EUR nach dem Lohnvertrag für das Kraftfahrzeuggewerbe in Schleswig-Holstein vom 28.04.2008. Die Beklagte zahlte dem Kläger bis zur Einführung der „Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage“ 15,04 EUR brutto monatlich als Leistungslohn. Das war nicht der tarifliche Mindestleistungslohn von 115 % gemäß § 6 A Ziff. 2.5 MTV. Der im Betrieb der Beklagten in der Vergangenheit gezahlte, unter dem Tarif liegende Akkordlohn und der seit 01.06.2008 unter Tarif liegende Stundenlohn beruhen auf Betriebsvereinbarungen und zusätzlichen individuellen schriftlichen Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern, in denen diese sich anstelle der tariflichen 36-

Stunden-Woche mit einer 38-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich und prozentual mit niedrigeren Lohnerhöhungen als den Tariflohnerhöhungen einverstanden erklärt haben. Entsprechende Vereinbarungen hat der Kläger am 16. Februar 2005, 6. Februar 2007 und 4. Mai 2008 unterzeichnet (Bl. 17 – 19 d. A.). In der Vereinbarung vom 4. Mai 2008 heißt es auszugsweise wie folgt:

”...
2. Anstelle tariflich vereinbarter Änderungen im Jahr 2008 wird das jetzige Gehalt bzw. der Stundenlohn ab dem 1. April 2008 um 2 % erhöht.

...“
(Bl. 19 d. A.)

Die Beklagte hat die Arbeitsleistung des Klägers in den streitbefangenen Monaten Juni und Juli 2008 mit einem Stundenlohn von 13,40 EUR, teilweise mit 13,67 EUR bzw. 13,59 EUR vergütet. Der Kläger verlangt unter Einhaltung der tariflichen Ausschlussfristen für die in den Monaten Juni bis August 2008 von ihm geleisteten Arbeitsstunden Vergütung im Akkordlohn auf der Grundlage des § 6 A Ziff. 2.5 MTV. Er ist der Auffassung, er arbeite nach wie vor im Akkordlohn. Damit sei ihm ein Zuschlag von 15 % auf den Grundlohn garantiert. Die Beklagte hat stets die Auffassung vertreten, der Kläger erhalte keinen Stücklohn, sondern auf Basis der Betriebsvereinbarung Stundenlohn + ggf. auftragsbezogene Leistungszulage.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, der Kläger arbeite im Zeitlohn und nicht mehr im Leistungslohn. Deshalb stehe ihm auch kein Zuschlag von 15 % auf seinen individuell vereinbarten Stundenlohn zu. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Antträge und Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck vom 04.12.2008 verwiesen.

Der Kläger hat gegen diese ihm am 04.12.2008 zugestellte Entscheidung unter Beachtung der gesetzlichen Fristen Berufung eingelegt und begründet. Er ist nach wie vor der Ansicht, er habe einen Anspruch auf Zahlung von 15,34 EUR brutto pro Stunde. Das ergebe sich schon aus dem Wortlaut der Ziff. 2 der arbeitsvertraglichen Vereinbarung vom 14.03.2008, wonach der jetzige Stundenlohn ab dem 01.04.2008

um 2 % erhöht werde. Der Kläger habe bis zum 01.04.2008 15,04 EUR pro Stunde erhalten. Eine Erhöhung von 2 % ergebe den Betrag von 0,30 EUR pro Stunde und damit den Gesamtlohn von 15,34 EUR. Im Übrigen arbeite der Kläger noch im Leistungslohn im Sinne des § 6 A Ziff. 2.5. Die Betriebsvereinbarung regle keinen Zeitlohn im Sinne de Manteltarifvertrages, sondern Leistungslohn, da der Kläger nach wie vor nach Vorgabezeiten zu arbeiten habe. Jedenfalls aber stelle eine derartige verschlechternde Betriebsvereinbarung angesichts seines zuvor erhaltenen wesentlich höheren Lohnes von 15,04 EUR einen unzulässigen Eingriff in die arbeitsvertraglichen Rechte des Klägers dar und sei deshalb unwirksam. Auch stimme der jetzt gezahlte Stundenlohn nicht mit dem tariflichen Mindestlohn überein.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 04.12.2008 (1 Ca 2273/08) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, 663,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Klagezustellung an den Kläger zu zahlen sowie weitere 335,16 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Zustellung des Schriftsatzes vom 08.09.2008 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Der Kläger arbeite nicht mehr im Akkord, sondern im Zeitlohn + Leistungszulage. Letztere habe er jedoch im streitbefangenen Zeitraum nicht erwirtschaftet. Zur Ermittlung des vereinbarungsgemäß nur um 2 % erhöhten Zeitlohns sei nicht auf den bis einschließlich Mai 2008 gezahlten Betrag von 15,04 EUR pro Stunde abzustellen, da Letzterer auf dem nicht mehr maßgeblichen Akkordrichtsatz von 115 % im Sinne des § 6 A Ziff. 2.5 MTV beruhe. Da der Kläger mit seiner persönlichen Arbeitsleistung keine Leistungszulage erwirtschaftet habe, bestehe kein weitergehender Vergütungsanspruch.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist der Beschwer nach statthaft, sowie form- und fristgerecht eingelegt und auch innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet worden.

II. Die Berufung ist teilweise begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Nachzahlung von weiteren 201,38 EUR brutto für die Monate Juni und Juli 2008. Dieser Zahlungsanspruch beruht jedoch nicht darauf, dass seiner Ansicht zu folgen ist, er arbeite weiterhin im Akkord. Der nachzuzahlende Vergütungsanspruch beruht auf der Rechtswidrigkeit der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, mit denen teilweise auf den tariflichen Stundenlohn verzichtet wurde. Letzteres ist gemäß § 4 Abs. 3 TVG aber unzulässig und unwirksam, was zweitinstanzlich geltend gemacht wurde.

1. Der Kläger arbeitet seit Anwendung und Umsetzung der „Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage“ vom 01.06.2008 nicht mehr im Stücklohn im Sinne des § 6 A Ziff. 2.5 MTV. Er hat deshalb auch keinen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 15 % auf seinen „persönlichen“ Stundenlohn. Das hat das Arbeitsgericht mit ausführlicher, überzeugender Begründung im klagabweisenden Urteil zutreffend festgestellt. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird insoweit auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend wird folgendes ausgeführt:

a) Die dem Kläger gegebenen Vorgabezeiten sind keine Akkordrichtsätze im Sinne des § 6 A Ziff. 2.5 MTV. Die Abgrenzungsschwierigkeiten in Bezug auf das bei der Beklagten gehandhabte Vergütungssystem beruhen unter anderem darauf, dass Begrifflichkeiten wie „Vorgabezeiten“, „Leistungslohn“, „Leistungsbemessung“, „Leistungsvorgabe“ sowohl im Manteltarifvertrag als auch in der Betriebsvereinbarung

verwendet werden, aber jeweils unterschiedliche Bedeutung haben. Das ergibt sich aus dem jeweiligen Gesamtkontext der einerseits in der Betriebsvereinbarung, andererseits im Manteltarifvertrag verwendeten Begrifflichkeiten. Deshalb sind diese nicht gleichzusetzen. Die Abgrenzungsschwierigkeit beruht ferner darauf, dass der Kläger in den zurückliegenden Jahren angesichts der in § 6 A Ziff. 2.5 MTV für Akkordarbeiter normierten Mindestlohngarantie „von ihm gefühlt“ wie nach einem um 15 % erhöhten Stundenlohn vergütet wurde. Tatsächlich hat er aber in der Vergangenheit im Akkord mit Mindestlohngarantie gearbeitet.

b) Die Beklagte wendet seit dem 01.06.2008 die „Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage“ an. Diese Betriebsvereinbarung normiert ausdrücklich Entlohnungsgrundsätze auf Basis eines Stundenlohns zuzüglich Leistungszulage. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Ziff. 1, der Ziff. 3 Abs. 1 und der Ziff. 4 dieser Betriebsvereinbarung. Ein derartiges Vergütungssystem ist gemäß § 6 A Ziff. 2.3 MTV zulässig. Danach können auf die tariflichen Mindestlöhne Leistungszulagen gewährt werden.

Leistungszulagen knüpfen aber naturgemäß an das Arbeitsergebnis, die konkrete Leistung an. Ein Leistungsbewertungsschema lässt sich in der Weise erstellen, dass die Arbeit in solche des Erstellens (eigentliche Produktivarbeit) und Erhaltens (Rohstoffe, Werkstoffe, unproduktive Arbeit) untergliedert wird. Beide Gruppen können nach Güte und Menge aufgeteilt werden. Alsdann schafft man ein Bewertungsschema, aus dem die Zulage errechnet wird (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, Rz. 6 zu § 63).

Ein derartiges Vergütungssystem haben die Betriebsparteien in der Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage eingeführt. Das ergibt sich unter anderem ausdrücklich auch aus Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung, die explizit zwischen produktiven Stunden und unproduktiven Stunden differenziert und nur für produktive Stunden leistungsorientiert am Arbeitsergebnis anknüpft. Für letzteres ist kein Akkord, sondern die Leistungszulage vorgesehen.

c) Akkord/Stücklohn ist etwas anderes. Die Vergütung beim Stücklohn als eine Akkordlohnform hängt davon ab, wie viel Stücke/Leistungseinheiten der Arbeitnehmer produziert. Der Akkordlohn ist in einem spezifischen Sinne Leistungslohn, dessen Höhe von der Tüchtigkeit des Arbeitnehmers abhängt (BAG vom 28.06.1961 – 4 AZR 423/9 – zitiert nach juris). Da er seinen Verdienst durch Steigerung seines Arbeitstempos erhöhen kann, trägt er aber gleichzeitig das Risiko einer – quantitativen – Minderleistung. Mit einer Verdienstsicherungsklausel (Mindestlohngarantie) erreichen die Tarifvertragsparteien, dass ein im Akkord arbeitender Arbeitnehmer auch beim Zurückbleiben der Leistung hinter der Normalleistung den Akkord-Mindestlohn erreicht, der dem Akkordrichtsatz entspricht. Das hängt beim Stücklohn davon ab, wie viel „Stücke“ der Arbeiter „bei normaler Leistung und normalen Betriebsverhältnissen“ in einer Zeiteinheit (Stunde) herstellen kann (vgl. BAG vom 28.06.1961 – 4 AZR 423/9 – zitiert nach juris). Auch bei Existenz einer Mindestlohnvoraussetzung ist stets Voraussetzung, dass innerbetrieblich nach einem Akkordentlohnungssystem gearbeitet und vergütet wird.

d) Die betriebliche Abrechnung der Arbeitsleistung des Klägers erfolgt in Anwendung der Betriebsvereinbarung jedoch gerade nicht in Abhängigkeit davon, wie viel „Stücke“ er in einer Stunde herstellen kann. Maßgeblicher Ausgangspunkt ist vielmehr, wie viele Stunden er auf Basis des vereinbarten Stundenlohnes arbeitet. Diesen Stundenlohn kann er durch besondere Leistungen erhöhen. Damit arbeitet er nicht im Akkord.

e) Die Beklagte benutzt in der Betriebsvereinbarung die Formulierung „Vorgabezeit“. Diese „Vorgabezeit“ ist nicht identisch mit „Vorgabezeiten“ im Sinne des § 6 A Ziff. 2.5 MTV. Diese „Vorgabezeit“ beruht vielmehr auf der Anwendung von sogenannten „Arbeits- oder Zeitwertlisten“ im Sinne des § 6 A 2.4 MTV. Die Anwendung von Arbeits- oder Zeitwertlisten bedingt jedoch gemäß § 6 A 2.4 S. 2 MTV nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Tarifvertrages gerade nicht die Einführung des Leistungslohnes, der in § 6 A Ziff. 2.5 MTV geregelt ist.

2. Entgegen der Ansicht des Klägers ist die „Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage“ auch nicht deshalb unwirksam, weil sie den bisheri-

gen „Besitzstand“ des Klägers in Form eines Anspruches auf einen „Akkordrichtsatz 115 %“ nicht gewahrt hat.

a) Die „Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage“ ist angesichts der in den vergangenen Jahren für den damals im Leistungslohn arbeitenden Kläger unter anderem in den Monaten Juni und Juli 2008 aktuell ungünstiger. Das gilt jedenfalls, soweit er nicht schneller als die ihm vorgegebene Vorgabezeit arbeitet und damit keine Ansprüche auf eine Leistungszulage erwirbt. Das ist jedoch nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat die Änderung der bisher üblichen betrieblichen Entlohnungsmethode „Akkord“ unter Beachtung der Rechte des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG vorgenommen und insoweit eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

b) Betriebsvereinbarungen gelten gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend. Die diesbezügliche Betriebsvereinbarung ist gemäß § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG auch zulässig, da § 6 A Ziff. 2.2 ff. MTV derartige Regelungen ausdrücklich zulässt. Für Betriebsvereinbarungen gilt nicht das Verschlechterungsverbot, soweit nicht in bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer oder in individualvertragliche Ansprüche eingegriffen wird. Insoweit gilt vielmehr das Ablösungsprinzip. Dieses findet grundsätzlich auch Anwendung, wenn bisherige betriebliche Regelungen für die Arbeitnehmer günstiger waren. Bei einem etwaigen Günstigkeitsvergleich könnte zudem nicht nur auf eine Einzelregelung abgestellt werden. Es müsste vielmehr insoweit ein kollektiver Günstigkeitsvergleich vorgenommen werden.

Vorliegend kann aber dahingestellt bleiben, ob das Vergütungssystem der Einführung von Zeitlohn + Leistungszulage im Verhältnis zum Akkordlohn überhaupt im Ergebnis ungünstiger ist, da das Ablösungsprinzip greift. Die Änderung der betrieblichen Entlohnungsmethoden ist deshalb betriebsverfassungsrechtlich und tarifvertraglich zulässig. Insoweit wird auf den Wortlaut des § 6 A Ziff. 2.2 MTV verwiesen. Er enthält gerade keine Vorgabe, dass bei einer Änderung der Entlohnungsmethoden bisher bestehende günstigere Lohnbedingungen nicht abgeändert werden dürfen.

Diese Problematik haben die Tarifvertragsparteien auch nicht schlicht übersehen. Das ergibt sich bereits aus § 6 A Ziff. 2.3 S. 2 MTV. Dort wurde ausdrücklich geregelt, wann bisher bestehende günstigere Lohnbedingungen nicht abgeändert werden dürfen. Die Änderung der Entlohnungsmethode ist dabei nicht aufgeführt.

3. Auch individualvertragliche Ansprüche des Klägers stehen der Anwendung der „Betriebsvereinbarung über eine auftragsbezogene Leistungszulage“ nicht entgegen.

a) Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Stundenlohnes von 15,34 EUR aus der Vereinbarung vom 14.03.2008. Zwar heißt es dort unter Ziffer 2: „Anstelle tarifvertraglich vereinbarter Änderungen im Jahr 2008 wird der Stundenlohn ab dem 1. April 2008 um 2 % erhöht“. Diese Formulierung kann jedoch nicht dahingehend ausgelegt werden, dass der am 1. April 2008 real bestehende Effektivlohn konstitutiv um 2 % erhöht wird.

b) Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist, ohne am buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften, der wirkliche Wille zu erforschen. Die Auslegung hat ausgehend vom Wortlaut, der nach dem Sprachgebrauch der jeweiligen Verkehrskreise unter Berücksichtigung von Treu und Glauben zu bewerten ist, sämtliche den Parteien erkennbaren Begleitumstände der Erklärung, soweit sie einen Schluss auf deren Sinngehalt zulassen, zu berücksichtigen (§§ 133, 157 BGB). Anhaltspunkte für das wirklich Gewollte können sich insbesondere aus der Entstehungsgeschichte, dem Zweck des Vertrages und der bei Vertragsschluss vorliegenden Interessenlagen sowie die weiteren Äußerungen der Parteien im Zusammenhang mit der Erklärung ergeben (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. nur BAG vom 31.7.2002 – 10 AZR 513/01; BAG vom 12.10.2005 – 10 AZR 501/04 – jeweils zitiert nach JURIS).

c) Die 15,04 EUR brutto, die die Beklagte dem Kläger bis Mai 2008 gezahlt hat, sind schon nach der eigenen Argumentation des Klägers gerade kein Stundenlohn/Zeitlohn im Sinne des Tarifvertrages, vielmehr Akkordlohn. Darüber hinaus darf Ziffer 2 der Vereinbarung vom 4. Mai 2008 nicht aus dem Gesamtzusammenhang gerissen werden. Zweck dieser Vereinbarung war nicht, losgelöst von den betrieblichen aktuellen Entlohnungsmethoden einen bestimmten Vergütungssatz pro Stunde und

dessen prozentuale Erhöhung für den Kläger arbeitsvertraglich festzuschreiben. Maßgeblich ging es den Parteien bei Abschluss dieser Vereinbarung darum, festzuschreiben, wie mit der Tariflohnerhöhung umgegangen werden soll.

Abgesehen davon ist die Betriebsvereinbarung, die zu einer Änderung der betrieblichen Entlohnungsmethoden geführt hat, erst mit Wirkung ab 01.06.2008 in Kraft getreten. Die mit dem Kläger geschlossene Vereinbarung vom 14.03.2008 enthält keinerlei konkreten Bezugspunkt, aus dem sich ableiten lassen könnte, sie sei auch in Vorgriff auf eine zu erwartende kollektivrechtliche Änderung der betrieblichen Entlohnungsmethoden mit dem Ziel der Begründung davon abweichender individualvertraglicher Ansprüche herbeigeführt worden.

Aus den genannten Gründen hat das Arbeitsgericht zu Recht einen weitergehenden Vergütungsanspruch des Klägers gemäß § 6 a Ziff. 2.5 MTV unter Leistungslohngesichtspunkten verneint.

4. Der Kläger hat jedoch gleichwohl gegenüber der Beklagten für die Monate Juni und Juli 2008 Anspruch auf Zahlung weiterer Vergütung in Höhe von 201,78 EUR brutto. Dieser Anspruch beruht auf § 4 Abs. 3 und 4 TVG.

a) Gemäß § 4 TVG gelten zwischen beiderseits Tarifgebundenen die Rechtsnormen des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend. Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig.

b) Vor diesem rechtlichen Hintergrund sind die Vereinbarungen des Klägers vom 16.02.2005, 06.02.2007 und 04. Mai 2008 insoweit unwirksam, als der Kläger auf seinen Anspruch auf Erhalt des vollen tarifvertraglichen Stundenlohnes sowie der jeweiligen Tarifierhöhung ganz oder teilweise verzichtet hat. Beide Parteien sind zweifelsfrei tarifgebunden. Bei einer derartigen Fallkonstellation ist ein Verzicht auf tarifli-

che Ansprüche unwirksam. Der Kläger ist an die Verzichtvereinbarung daher nicht gebunden.

c) Der für den Kläger maßgebliche Tariflohn beläuft sich ab 1. Juni 2008 auf 13,99 EUR brutto pro Stunde.

Die restlichen Vergütungsansprüche des Klägers berechnen sich daher wie folgt:

<u>Juni:</u>	Soll 150,25 Std	á 13,99 EUR	
I.	Ist 150,25 Std	á 13,40 EUR	
	Rest 150,25 Std	á 0,59 EUR	= <u>88,65 EUR</u>
II.	Soll 14,95 Std	á 13,99 EUR	
	Ist 14,95 Std	á 13,67 EUR	
	Rest 14,95 Std	á 0,32 EUR	= <u>4,78 EUR</u>
III.	Zuschlag lt. Bekl.		<u>4,04 EUR</u>
<u>Juli:</u>	Soll 69,4 Std	á 13,99 EUR	
I.	Ist 69,4 Std	<u>á 13,40 EUR</u>	
	Rest 69,4 Std	á 0,59 EUR	<u>40,95 EUR</u>
II.	Soll 107,4 Std	á 13,99 EUR	
	Ist 107,4 Std	á 13,59 EUR	
	Rest 107,4 Std	á 0,40 EUR	= <u>42,96 EUR</u>
III.	Zuschlag lt. Bekl.		<u>20,40 EUR</u>
Gesamtsumme			<u><u>201,78 EUR</u></u>

Diesen Restlohnbetrag von 201,78 EUR brutto schuldet die Beklagte aufgrund der Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Lohnverzichtvereinbarungen gemäß § 4 TVG.

5. Aus den genannten Gründen war das angefochtene Urteil insoweit abzuändern. Die Beklagte war daher in Höhe von 201,78 EUR brutto zur Zahlung restlicher Vergütung für die Monate Juni und Juli 2008 zu verurteilen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO und entspricht dem Verhältnis von Ob-
siegen und Unterliegen.

Die Revision war nicht zuzulassen. Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG
liegen nicht vor. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallent-
scheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...