

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 2 Sa 189/05

6 Ca 3865/04 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.08.2005

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 02.08.2005 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Lübeck vom 15.02.2005 – 6 Ca 3865/04 – wird auf seine
Kosten zurückgewiesen.
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 die Frage, auf welcher Grundlage die Verdienstsicherung des Klägers zu berechnen ist.

Der Kläger ist am ...1949 geboren. Bei der Beklagten wurde er mit Vertrag vom 29.03.1979 als Monteur eingestellt. Am 12.05.1981 schlossen die Parteien einen Zu-

satzvertrag zum Dienstvertrag vom 29.03.1979 (Bl. 33 d. A.), der auszugsweise wie folgt lautet:

1. Herr R. wird als Monteur für B.-Erzeugnisse eingesetzt. Er wird als ständiger Monteur angesehen und verpflichtet sich für die Dauer dieses Vertrages zur Montagebereitschaft außerhalb des Hauses im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten.
2. Er anerkennt die „Richtlinien für Montagen“ und verpflichtet sich, diese Bestimmungen zu beachten und zu befolgen.
3. Als Arbeitsentgelt wird vereinbart
 - 3.1. Hauseinsatz

Lohngruppe 7 Monatslohn	2.663,-- DM br./mtl.
-------------------------	----------------------
 - 3.2. Landmontagen

Lohngruppe 7 Monatslohn	2.938,-- DM br./mtl.
-------------------------	----------------------
 - 3.3. Seemontagen

Lohngruppe 7 Monatslohn	5.017,-- DM br./mtl.
-------------------------	----------------------
 - 3.4. Tariferhöhungen wirken sich voll auf die Entgelte gem. Ziffer 3.1., 3.2. und das Seegehalt aus.

Dieser Zusatzvertrag wird für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen. Er verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn er nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Herr R. verpflichtet sich, an den von der Firma festgesetzten Ausbildungskursen an vorhandenen und neuen Erzeugnissen teilzunehmen.

Dieser Vertrag tritt am 1. Juni 1981 in Kraft.

Der Kläger wurde aufgrund dieser Vereinbarung als Monteur abwechselnd auf dem Betriebsgelände und auf auswärtigen Montagestellen eingesetzt. Derzeit erfolgt ein Einsatz lediglich im Haus. Der Kläger erhält Vergütung nach der Lohngruppe 9 des einschlägigen Lohntarifvertrages. Sein Tarifgehalt beträgt 2.134 EUR brutto. Hinzu kommt eine Leistungszulage. Die Beklagte leistet für Hausmonteurtätigkeiten die Zulage in Höhe von 42,9 %. In dem Jahr vor Erreichen des 54. Lebensjahres hatte der Kläger eine Durchschnittszulage in Höhe von 53,6 % erreicht.

Beide Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Metall- und Elektroindustrie in Schleswig-Holstein vom 09.04.2002 Anwendung. Nach dessen § 9 haben ältere Arbeitnehmer Anspruch auf Verdienstsicherung wie folgt:

§ 9 MTV

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 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.

2. Angestellte

2.1 Anspruchsvoraussetzung

Angestellte, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 5 Jahre angehören, haben eine Verdienstsicherung nach folgenden Bestimmungen:

2.2 Beginn des Anspruchs

Für Angestellte, die dem Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre angehören und in der Zeit vom 1. bis einschließlich 15. eines Monats das 54. Lebensjahr vollenden, beginnt die Verdienstsicherung ab 1. des jeweiligen Monats.

Für Angestellte, die dem Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre angehören und in der Zeit vom 16. bis zum Ende eines Monats das 54. Lebensjahr vollenden, beginnt die Verdienstsicherung ab 1. des folgenden Monats.

Für Angestellte, die nach Vollendung des 54. Lebensjahres die Voraussetzung der 5-jährigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit erfüllen, beginnt die Verdienstsicherung mit dem 1. des Monats, der nach Erfüllung der 5-jährigen

Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit folgt.

2.3 Höhe der Verdienstsicherung

Maßgebend für die Höhe der Verdienstsicherung ist der monatliche Durchschnittsverdienst.

Im Falle von Kurzarbeit während der Verdienstsicherung wird entsprechend der Kurzarbeit der abzusichernde monatliche Durchschnittsverdienst unter Beachtung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages (Kurzarbeit) gekürzt.

2.4 Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Als Bezugszeitraum für die Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes gelten die letzten abgerechneten 12 Kalendermonate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung. Der monatliche Durchschnittsverdienst wird auf der Grundlage der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit errechnet. Dabei bleiben jedoch Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Jubiläumsgeld u.ä.), Trennungsgelder, Fahrtkosten, zusätzliche Urlaubsgütung, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge unberücksichtigt. Weiter bleiben Ausgleichsbeträge für aushilfsweise Tätigkeiten oder vorübergehende Stellvertretung außer Betracht.

Bezieht ein Angestellter schwankende Gehaltsanteile wie Prämie, errechnet sich der Verdienst aus dem monatlichen Durchschnitt der letzten abgerechneten 36 Kalendermonate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung.

Durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung können andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

Bei tariflichen Gehaltserhöhungen im Berechnungszeitraum ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Zukünftige Tarifgehaltserhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

2.5 Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf Verdienstsicherung erlischt mit dem Zeitpunkt, zu dem aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Antrag auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet gestellt werden kann bzw. auf Altersruhegeld (auch vorgezogenes) gestellt ist oder Anspruch auf Altersruhegeld ab Vollendung des 65. Lebensjahres besteht. Wird dem Antrag zu einem späteren als dem Termin der Antragstellung stattgegeben, erfolgt bis zum Zeitpunkt des Rentenanspruchs die Nachzahlung bis zur Höhe der Verdienstsicherung.

Nach Vollendung des 54. Lebensjahres (06.11.2003) sandte die Beklagte dem Kläger am 25.11.2003 eine Hausmitteilung (Bl. 6 d. A.), in dem sie ihm einen Zuschlag als „Mittellohn“ in Höhe von 53,6 % bescheinigte. Gleiches geschah mit Schreiben vom 22.03.2004 (Bl. 7 d. A.). Mit Schreiben vom 21.04.2004 (Bl. 8 d. A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit:

„Gemäß § 9 des Manteltarifvertrages der Metallindustrie Schleswig-Holstein erhalten Sie mit Vollendung Ihres 54. Lebensjahres eine Verdienstsicherung. Gemäß § 9.2.4 ist für die Berechnung des Durchschnitts-

verdienstes das Entgelt anzunehmen, das in den letzten abgerechneten 12 Monaten regelmäßig gezahlt wird.

In Rücksprache mit unserem Tarifverband Nordmetall bzw. auf Anfrage über unseren Betriebsrat an die IG-Metall Bezirksleitung Küste müssen wir heute leider feststellen, dass der gezahlte Monteurszuschlag nicht bei der Berechnung des für die Verdienstsicherung zugrunde zulegenden Durchschnittsverdienstes mit berücksichtigt werden darf.

Aus diesem Grund ändert sich der in § 9 des Manteltarifvertrages festgelegte Durchschnittsbetrag für Ihre Verdienstsicherung ab 1.4.2004 wie folgt:

Tariflohn ZL 8 01	€ 2.134,--
Leistungszulage ZL 42,90 %	€ <u>915,49</u>
Zusammen brutto monatl.	€ 3.049,49“

Im April 2004 hat die Beklagte dementsprechend dem Kläger eine um 228,33 EUR brutto monatlich reduzierte Vergütung gezahlt. Von einer Rückforderung des nach ihrer Auffassung überzahlten Betrages hat die Beklagte abgesehen. Der Kläger hat mit seiner Klage Nachzahlung des Differenzbetrages für die Monate April bis Juli 2004 gefordert und außerdem Feststellung verlangt, dass der ihm gewährte Monteurzuschlag bei der Berechnung der Verdienstsicherung zu berücksichtigen sei. Das Gericht hat mit Urteil vom 15.02.2005, auf das hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens sowie der Entscheidungsgründe verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die rechtzeitig eingelegte und begründete Berufung, mit der der Kläger sein Ziel weiterverfolgt.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt er vor, gemäß der Zusatzvereinbarung sei er als ständiger Monteur anzusehen gewesen. Es komme nicht darauf an, ob er ständig als Monteur eingesetzt worden sei. Vielmehr besage die Vereinbarung der Parteien, dass er als ständiger Monteur anzusehen sei. Damit sei durch die Parteien des Arbeitsvertrages individualrechtlich eine bestimmte Regelung vereinbart worden, nämlich dass der Kläger als ständiger Monteur zu behandeln sei. Hiervon könne die Beklagte nicht einfach abweichen, indem sie sich jetzt auf den Standpunkt stelle, sie habe sich bei der Auslegung des Tarifvertrages geirrt. Weiter sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte ihre jetzt widerrufen Handhabung über etwa 30 Jahre gezeigt habe. Sie habe damit bei den betroffenen Arbeitnehmern ein Vertrauen erweckt, das sie beachten müsse. Er, der Kläger, habe diese Auslegungsweise der Beklagten während der vergangenen etwa 30 Jahre zur Kenntnis genommen und darauf vertraut, auch selbst nach Vollendung des 54.

Lebensjahres in den Genuss des altersgesicherten Lohnes in der von ihm beanspruchten Höhe zu kommen. Seine gesamte Lebensplanung habe er hierauf eingerichtet. Demgegenüber sei die Beeinträchtigung der Beklagten durch eine Weiterzahlung relativ gering, weil sie es in der Hand habe, anderen Arbeitnehmern ab einem gewissen Zeitpunkt die Berücksichtigung der Monteurszulagen zu versagen.

Der Kläger beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.02.2005 zum Az. 6 Ca 3865/04 abzuändern
und
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 913,32 EUR brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit dem 16.08.2004 zu zahlen,
3. festzustellen, dass der dem Kläger gewährte Monteurszuschlag bei der Berechnung der Verdienstsicherung gem. § 9.2.4 des Manteltarifvertrages für die Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein über den 30.03.2004 zu berücksichtigen ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, die Formulierung, der Kläger werde als ständiger Monteur angesehen, stelle nicht eine Vereinbarung dahingehend dar, dass die Monteurszulagen bei der Berücksichtigung der Berechnung der Verdienstsicherung als vereinbart gelte. Hintergrund der Regelung sei gewesen, dass der Kläger sich verpflichtete, jederzeit für einen Einsatz als Monteur außerhalb des Hauses zur Verfügung zu stehen. Weitergehende Ansprüche hätten hierdurch nicht geregelt werden sollen. Soweit der Kläger sich auf einen Vertrauensschutz beziehe, sei seine Auffassung nicht zutreffend. Es könne nicht sein, dass der Kläger 30 Jahre lang sein Verhalten an der Verdienstsicherung orientiert habe. Denn die konkrete Höhe der Verdienstsicherung sei abhängig von der Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes der letzten abgerechneten 12 Kalendermonate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen. Der Kläger habe allenfalls darauf vertrauen können, dass für ihn die Verdienstsicherung gelte, wenn er alle Tatbestandsvoraus-

setzungen insbesondere Lebensalter und Beschäftigungszeiten erfüllen würde. Die Höhe und der Eintritt der Voraussetzungen haben aber nicht früher festgestanden, so dass schon deshalb ein Vertrauensschutz ausscheidet.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung hat nicht Erfolg.

Zutreffend hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen.

Hierzu ist auszuführen:

Mit dem Arbeitsgericht ist davon auszugehen, dass die von der Beklagten für die auswärtigen Einsätze gezahlte Monteurszulage nicht eine ständige Leistung im Sinne des § 9 MTV darstellt. § 9 Ziff. 2.4 besagt, dass der monatliche Durchschnittsverdienst auf der Grundlage der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit errechnet wird. Sonderzahlungen, Trennungsgelder, Fahrtkosten, zusätzliche Urlaubsvergütung, Mehr-, Nachts- und Sonntagszuschläge sowie die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge bleiben unberücksichtigt. Aus der gesamten Regelung wird deutlich, dass bezweckt ist, den auf Grund ihres Alters nicht mehr so leistungsfähigen Arbeitnehmern den gewohnten Lebensstandards zu gewährleisten. Dementsprechend fallen sämtliche nicht ständigen Leistungen heraus, da sie das Durchschnittsergebnis verfälschen. Umgekehrt sind ständige Zulagen bzw. ständige Zuschläge zu berücksichtigen. Denn sie stehen dem Mitarbeiter regelmäßig zu.

Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, stellt aber der Monteurszuschlag für den auswärtigen Einsatz nicht einen ständigen Zuschlag oder eine ständige Zulage dar. Erkennbar wird dieser Zuschlag nur während des auswärtigen Einsatzes, sei es an Land oder auf See gezahlt. Es handelt sich um eine Zulage, die die Erschwerung der Durchführung der Arbeit ausgleichen soll. Dabei ist zu beachten, dass nach der Vereinbarung der Parteien nicht ein Anspruch auf einen auswärtigen Montageeinsatz besteht. Die Montagebereitschaft des Klägers besteht im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten. Hieraus folgt, dass der Kläger, wenn eine betriebliche Notwendigkeit nicht besteht, er auch nicht entsprechend eingesetzt wird und er auch

nicht den Monteurszuschlag erhält. Der Zuschlag ist also an den einzelnen konkreten Einsatz gebunden.

Der Kläger kann auch nicht damit gehört werden, er habe seine gesamte Lebensplanung im Vertrauen auf eine andere Handhabung durch die Beklagte gestaltet. Zum einen hat er nicht ausgeführt, was er konkret unternommen hat. Weder ist ersichtlich dass er eine besonders teure Lebensversicherung abgeschlossen hat, um den Lebensstandard nach seinem Renteneintritt weiter halten zu können, noch ist ersichtlich, dass er im Vertrauen auf die Weiterzahlung andere Verpflichtungen eingegangen wäre, die er nunmehr nicht erfüllen kann.

Dem Kläger kann auch nicht gefolgt werden, dass die unzutreffende Handhabung durch die Beklagte in den früheren Jahren Vertrauen bei ihm dahingehend erweckt hatte, dass er einen Zuschlag von 53,6 % erhalten werde. Da maßgeblich das letzte Jahr vor Beginn der Verdienstsicherung ist, lässt sich erst in diesem konkreten Jahr absehen, wie die Verdienstsicherung gestaltet werden wird. Wird der betroffene Arbeitnehmer in dem Bezugszeitraum nur in geringem Umfang zu auswärtigen Montageeinsätzen entsandt, so fällt seine durchschnittliche Monteurszulage erheblich niedriger aus, als bei einem Mitarbeiter, der während des gesamten Jahres auf Seemontage eingesetzt wird.

Der Kläger kann sich auch nicht, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, auf betriebliche Übung berufen. Dies tut er auch letztlich nicht, sondern bezieht sich auf eine einzelvertragliche Abmachung, derzufolge er eine übertarifliche Leistung erhalten sollte. Dies ist aber, wie bereits vorstehend ausgeführt, nicht der Fall.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...