

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 288/07

4 Ca 471/07 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.12.2007

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 19.12.2007 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 01.06.2007 - 4 Ca 471/07 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. 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 über die Höhe einer Zulage.

Der Kläger ist seit dem 27.04.1994 als Gießereiarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Sein Monatslohn/Zeitlohn betrug zuletzt 1.916,-- € brutto.

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Schleswig-Holstein Anwendung. Der Lohnrahmentarifvertrag vom 23.05.1991 (LRTV) sieht in § 6 Ziff. 3 eine Zeitlohnzulage vor. Die Regelung hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

„Zeitlohnzulage

3.

Die Zulagen für Zeitlohnarbeiter innerhalb einer Tätigkeitsgruppe müssen ab der 5. Woche nach ihrer Einstellung im Durchschnitt 10 % über dem Grundlohn der betreffenden Tätigkeitsgruppe liegen.

Ab 01.01.1974 erhält vorstehende Bestimmung folgende Fassung:
Zeitlohnarbeiter erhalten ab der 5. Woche nach ihrer Einstellung eine Zulage gemäß folgenden Bestimmungen:

Die Zeitlohnzulagen betragen im Durchschnitt des Betriebes ab 01.01.1974 in den Tätigkeitsgruppen 1 bis 5 und 6 bis 9 jeweils 13 %, ab 01.01.1975 in den Tätigkeitsgruppen 2 bis 5 und 6 bis 9 jeweils 16 %.

Bei der Berechnung dieses Durchschnitts bleiben bis zur Tätigkeitsgruppe 8 Vorarbeiter von Akkordarbeitern außer Ansatz. Sie erhalten im Benehmen mit dem Betriebsrat zum Grundlohn besondere Ausgleichszulagen.

Bei der Berechnung des Durchschnitts bleiben ferner Zeitlohnarbeiter während der Probezeit und Minderleistungsfähige gemäß Ziffer 4 außer Ansatz.“

Mit Datum 17.12.2004 schlossen die Beklagte und der bei ihr gewählte Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung zur Festlegung der tariflichen Leistungszulage“ (Anlage B 1 = Bl. 29 f d. A.). Darin heißt es auszugsweise:

„Betriebsvereinbarung zur Festlegung der tariflichen Leistungszulage

Zur Festlegung der tariflichen Leistungszulage vereinbarten die Betriebsparteien folgendes Vorgehen:

- Die Leistungszulage ist entsprechend der persönlichen Leistungserbringung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters festzulegen und zu zahlen. Die Beurteilung der Leistungserbringung obliegt dem Vorgesetzten in Abstimmung mit dem Gruppensprecher oder Vorarbeiter. Bei Nichteinigung sind die Betriebsparteien einzuschalten.
- Die Beurteilung ist für jeden Mitarbeiter im Bedarfsfall, jedoch mindestens einmal jährlich durchzuführen. Geplante Anlern- und Einweisungsvorgänge müssen jedoch vor einer Beurteilung abgeschlossen sein.
- Basis ist der Beurteilungsbogen gemäß Anlage 1 (für gewerbliche Mitarbeiter) bzw. Anlage 2 (für Angestellte). Der Vorgesetzte stuft den Mitarbeiter entsprechend der vorgegebenen Kriterien auf diesem Bogen ein. Die Leistungszulage errechnet sich aus der Summe der Einzelbewertungen (Beispiel: Anlage 3). Der Beurteilungsbogen ist dem Mitarbeiter in Kopie auszuhändigen und wird Bestandteil der Personalakte. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann ein Gespräch über die Beurteilung erfolgen.
- Jeweils zum 1.5. eines Jahres (erstmalig in 2006) wird festgestellt, ob die nach Tarifvertrag vorgesehenen, durchschnittlichen Leistungsprozente (z. Zt. 16 % in LG 2 bis 5 und 16 % in LG 6 bis 9 bzw. 6 % in den Gehaltsgruppen) erfüllt sind. Ergibt sich eine wesentliche Abweichung, so wird zwischen den Betriebsparteien eine einvernehmliche Lösung gesucht.“

Zusätzlich zu seinem Monatslohn/Zeitlohn erhielt der Kläger im Jahr 2006 und in den Jahren zuvor eine Zeitlohnzulage in Höhe von 10 %. Im Jahr 2006 betrug die Zeitlohnzulage bei der Beklagten in den Tätigkeitsgruppen 6 bis 9 im Durchschnitt annähernd 14 %.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage Zahlung desjenigen Differenzbetrags, der sich aus der für die Monate Januar 2000 bis Dezember 2006 gezahlten 10 %-igen Zulage und einer 16 %-igen Zulage ergibt.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er könne die von ihm als Leistungszulage bezeichnete Zeitlohnzulage in Höhe von 16 % seines Tarifgehaltes verlangen. Weil die Beklagte nicht wie vom Tarifvertrag gefordert durchschnittlich 16 % als Zulage zahle, sondern nur rund 14 %, habe er einen individuellen Anspruch auf Zahlung des Durchschnittsbetrags. Er sei auch befugt, diesen Anspruch im Individualklageverfahren geltend zu machen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 344,88 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 24.02.2007 zu zahlen.
2. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.352,72 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11.05.2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, § 6 Ziff. 3 LRTV gewähre keinen individualrechtlichen Anspruch. Sie hat sich insoweit auf die Ausführungen in dem Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 16.06.1994 (Bl. 11 – 22 d. A.) in der Sache 2 Ca 36/94 bezogen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und dies im Wesentlichen damit begründet, dass § 6 Ziff. 3 LRTV dem Kläger keinen individuellen Anspruch auf Zahlung einer Zeitlohnzulage in einer bestimmten Höhe gewähre. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass die Beklagte entgegen ihrer kollektivrechtlichen Verpflichtung den für die jeweiligen Tätigkeitsgruppen festgelegten Durchschnittssatz nicht gewähre.

Gegen dieses ihm am 19.06.2007 zugestellte Urteil hat der Kläger am 16.07.2007 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am Montag, dem 20.08.2007 begründet.

Der Kläger meint, die Festlegung der Höhe des Zulagenprozentsatzes ohne Zustimmung des Betriebsrats sei unwirksam. Bei Fehlen einer wirksamen „Verteilungsbetriebsvereinbarung“ müsse der LRTV ergänzend dahingehend ausgelegt werden,

dass jeder Tarifbeschäftigte einen Individualanspruch auf eine Zulage in Höhe von 16 % habe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29.09.2006 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, 344,88 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über den jeweiligen Basiszinssatz seit dem 24.02.2007 an den Kläger zu zahlen und 2.352,72 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11.05.2007 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Der Kläger habe schon dem Grunde nach keinen Individualanspruch auf eine Zeitlohnzulage. § 6 Ziff. 3 LRTV gewähre dem einzelnen Arbeitnehmer erst Recht keinen Anspruch auf eine Zulage in einer von ihm bestimmten Höhe. Nicht entscheidend sei, ob das Zulagenvolumen im Durchschnitt 16 % erreiche.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 b; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO. Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

1. Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Zulage für die Zeit von Januar 2005 bis Dezember 2006.

a) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht unmittelbar aus § 6 Ziff. 3 LRTV. Diese Vorschrift gewährt dem einzelnen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Zeitlohnzulage in einer bestimmten Höhe. Das folgt bereits aus ihrem Wortlaut. Denn die Zeitlohnzulagen betragen „im Durchschnitt des Betriebes ab 01.01.1974 in den Tätigkeitsgruppen 1 bis 5 und 6 bis 9 jeweils 13 %, ab 01.01.1975 in den Tätigkeitsgruppen 2 bis 5 und 6 bis 9 jeweils 16 %“. Die Verwendung der Worte „im Durchschnitt“ zeigt, dass bezogen auf die verschiedenen Tätigkeitsgruppen jeweils 13 bzw. 16 % als Zeitlohnzulage gezahlt werden sollen. Gleichzeitig schließt die Formulierung aus, dass (daneben) jedem einzelnen Arbeitnehmer ein tarifvertraglicher Anspruch auf eine 16 %-ige Zeitlohnzulage zusteht. Denn dies liefe der mit der Bestimmung beabsichtigten Verteilung eines bestimmten Zulagenvolumens innerhalb einer Tätigkeitsgruppe zuwider.

b) Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf § 6 Ziff. 3 LRTV i. V. m. der Betriebsvereinbarung vom 07.12.2004 stützen. Diese Betriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien zur Verteilung des durch § 6 Ziff. 3 LRTV zur Verfügung gestellten Zulagenvolumens geschlossen. Die Betriebsvereinbarung sieht vor, dass die Zulage entsprechend der persönlichen Leistungserbringung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters festzulegen und zu zahlen ist. Die Beurteilung der Leistungserbringung obliegt dem Vorgesetzten in Abstimmung mit dem Gruppensprecher oder Vorarbeiter. Bei Nichteinigung sind die Betriebsparteien einzuschalten.

In dieser Weise ist im Betrieb der Beklagten verfahren worden. Die Beurteilung der Mitarbeiter ist auf der Grundlage der Beurteilungsbögen gemäß Anlage 1 und 2 durchgeführt worden. Für den Kläger ergab sich danach eine Zulage in Höhe von 10 %. Gegen die zugrundeliegende Beurteilung hat sich der Kläger unstreitig nicht gewandt. Er beruft sich also nicht darauf, seine Leistungen seien unzutreffend beurteilt worden und er habe deshalb Anspruch auf eine höhere Zulage. Sein sich aus

dem LRTV in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung ergebender Anspruch ist also erfüllt.

c) Der Kläger kann für den streitgegenständlichen Zeitraum nicht deshalb eine um sechs Prozentpunkte höhere Zulage verlangen, weil es an einer mitbestimmten Regelung zur Verteilung der Zulage fehlt oder weil das Zulagenvolumen von 16 % für seine Tätigkeitsgruppe nicht ausgeschöpft worden ist.

Für die Verteilung der Zulage und damit auch für die Ausschöpfung des durch den Tarifvertrag zur Verfügung gestellten Volumens, sind die Betriebsparteien zuständig. Bei der Festlegung der den einzelnen Arbeitnehmern zu gewährenden Zeitlohnzulagen handelt es sich um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung unterliegt. Der LRTV enthält insoweit keine abschließende Regelung, sondern gibt nur ein auf den Betrieb bezogenes Mindestvolumen vor, das von der Besetzung der Tätigkeitsgruppen und der Lohnhöhe abhängt. Die Verteilung des Zulagenvolumens bedarf einer betrieblichen Regelung, bei welcher der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Dieses Mitbestimmungsrecht hat der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat mit der Betriebsvereinbarung vom 07.12.2004 ausgeübt. Die Vereinbarung sieht ein Verfahren für die Festlegung der tariflichen Zulage vor. Aus der Betriebsvereinbarung und ihren Anlagen ergibt sich, dass die „Normalleistung“ dazu führt, dass der Mitarbeiter eine Zulage in Höhe von 16 % erhält. Bei überdurchschnittlichen Mitarbeitern kann die Zulage höher ausfallen, wie die Anlage 3 beispielhaft zeigt. Ob das Zulagenvolumen in einer Tätigkeitsgruppe ausgeschöpft wird, hängt danach davon ab, wie die tatsächliche Leistungserbringung sämtlicher Mitarbeiter einer Gruppe beurteilt wird. Die Betriebsparteien haben auch erkannt, dass es zu einem Über- oder Unterschreiten des Zulagenvolumens von 16 % kommen kann. Das zeigt der 4. Punkt der Betriebsvereinbarung. Danach soll jeweils zum 01.05. eines Jahres festgestellt werden, ob die nach Tarifvertrag vorgesehenen, durchschnittlichen Leistungsprozente erfüllt sind. Für den Fall einer wesentlichen Abweichung soll eine einvernehmliche Lösung von den Betriebsparteien gesucht werden.

Ihre diesbezügliche Untätigkeit begründet keine Ansprüche einzelner Arbeitnehmer. Im Ergebnis ist es nach dem LRTV Sache der Betriebsparteien für eine Verteilung des Zulagenvolumens zu sorgen. Die Betriebsvereinbarung vom 07.12.2004 sah für den streitgegenständlichen Zeitraum ein bestimmtes Vorgehen vor. Auch für den Fall, dass das Zulagenvolumen nicht ausgeschöpft worden ist, hatten die Betriebsparteien eine Regelung getroffen. Es war und ist Sache der Betriebsparteien für eine vollständige Verteilung des Zulagenvolumens zu sorgen. Deshalb kommt auch die vom Kläger begehrte ergänzende Auslegung des Tarifvertrags nicht in Betracht. Sie scheitert bereits daran, dass der Tarifvertrag nicht lückenhaft ist.

2. Weil der Kläger über die an ihn gezahlte Zulage hinaus keine weitere Zulage beanspruchen kann, kann offen bleiben, ob seine in diesem Verfahren geltend gemachten Ansprüche (teilweise) verfallen sind.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gründe für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Insbesondere hat die Sache keine grundsätzliche Bedeutung. Im vorliegenden Fall ist ein durch einen Tarifvertrag zur Verfügung gestelltes Zulagenvolumen durch eine Betriebsvereinbarung nicht vollständig verteilt worden. Die Frage, ob daraus Ergänzungsansprüche einzelner Arbeitnehmer erwachsen, stellt sich in dieser Weise im Betrieb der Beklagten nicht mehr, weil die Betriebsvereinbarung durch eine neue Vereinbarung abgelöst worden ist. Dass eine relevante Anzahl von Mitarbeitern von der Frage betroffen wäre, ist ebenfalls nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...