

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

6 Sa 35/17

5 Ca 3900/16

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 11.07.2017

Rechtsvorschriften: § 17 MTV der Bay. Metall- und Elektroindustrie

Orientierungshilfe:

Ein Anspruch auf Entgeltausgleich nach § 17 MTV der Bay. Metall- und Elektroindustrie endet mit Wegfall einer der Voraussetzungen und nicht allein mit der Verrentung oder einem Anspruch auf Rente.

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 01.12.2016, Az.: 5 Ca 3900/16, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über tariflichen Entgeltausgleich bei Leistungsminderung.

Die am 05.01.1961 geborene Klägerin ist seit 30.01.1995 als Handarbeiterin mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 2.566,- € bei 35 Stunden pro Woche beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (im Folgenden MTV) Anwendung. Wegen des Inhalts des § 17 MTV wird auf den Tatbestand des Arbeitsgerichts verwiesen.

- 2 -

Die Abteilung, in der die Klägerin arbeitet, ist grundsätzlich in zwei Gruppen eingeteilt. Es gibt die Gruppe der Schleifer und Polierer sowie die Gruppe der Entgrater. In der Gruppe der Schleifer und Polierer gibt es vier Mitarbeiter, die Akkordarbeit leisten. In der Gruppe der Entgrater, in der die Klägerin tätig ist, wird seit Mai 2015 keine Akkordarbeit mehr geleistet.

Die Klägerin hat in der Zeit von Januar 2012 bis August 2015 von der Beklagten Entgeltausgleich wegen Leistungsminderung erhalten. Mit Schreiben vom 07.09.2015 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die Voraussetzungen für Entgeltausgleich bei Leistungsminderung nach § 17 MTV nicht vorlägen und die Zulage nach § 17 MTV in Höhe von 461,- € brutto ab 01.09.2015 durch die für alle Mitarbeiter geltende pauschale Leistungszulage von 14 % in Höhe von 340,- € brutto ersetzt werde.

Die Beklagte zahlte der Klägerin jedenfalls seit August 2015 ein Entgelt für 152,25 Stunden in Höhe von zuletzt 2.566 €, zusätzlich bis August 2015 unter der Position 274 „tariflicher Ausgleich zu § 17 (JLL)“ einen Betrag von 461,00 €, ab September 2015 unter der Position 290 „Leistungsbeurteilung Gewerbliche Nürnberg 14 % (JLL)“ einen Betrag in Höhe von zuletzt 363,- € brutto.

Die Klägerin legte der Beklagten ein auf den 17.09.2015 datiertes ärztliches Attest vor, das auszugsweise wie folgt lautet: (...)

„Aufgrund der obigen Diagnosen ist der Patientin der Arbeitsplatz als Entgraterin noch möglich, allerdings ist der Patientin keine Akkordarbeit mehr zuzumuten.“

Die Klägerin hat mit Schreiben der IG Metall vom 04.07.2016 Entgeltausgleichsforderungen für den Zeitraum September 2015 bis Juni 2016 geltend machen lassen.

Die Klägerin ist erstinstanzlich der Ansicht, dass die Beklagte ihr nicht einseitig den Entgeltausgleich wegen Leistungsminderung nehmen könne. Die Klägerin erfülle die Anspruchsvoraussetzungen und habe diese nachgewiesen. Ein weiteres ärztliches Attest, wie von der Beklagten im Schreiben vom 07.09.2015 gefordert, sei für den Erhalt des Anspruchs nach § 17 MTV nicht erforderlich. Die Klägerin ist der Ansicht, dass die Zahlung des Entgeltausgleichs nur dann ende, wenn die Voraussetzungen des § 17 C Ziffer 1

Abs. 2 MTV vorlägen. Mit erstmaliger Gewährung des Entgeltausgleichs sei der Anspruch der Klägerin auf Entgeltausgleich entstanden und ende erst in dem Zeitpunkt, in dem eine Rente wegen Erwerbsminderung oder Altersruhegeld gewährt werde. Die Voraussetzungen für einen Entgeltausgleich nach § 17 MTV lägen bei der Klägerin seit mehreren Jahren und durchgängig vor. Die Klägerin habe nicht für jeden Monat neu zu belegen, dass die Voraussetzungen des § 17 MTV noch vorlägen. § 17 MTV sehe nach Durchführung des Bewilligungsverfahrens eine dauerhafte Pflicht zur Gewährung des Entgeltausgleichs vor.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich die Zahlung der Entgeltdifferenz zwischen Entgelt-sicherung und Leistungszulage für die Zeit von September 2015 bis einschließlich September 2016 nebst Zinsen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist erstinstanzlich der Ansicht, zusätzlich zur Leistungszulage von 14 % könne eine Aufstockung durch Entgeltausgleichszahlung nicht erfolgen. Der Antrag sei unzulässig, da die Gewährung der Entgeltausgleichszahlung nur unter Wegfall der tariflich fest-ten Leistungszulage möglich sei.

Die Beklagte brachte vor, dass mit dem Wegfall des Akkordarbeitsplatzes der Klägerin die gesundheitsbedingten Einschränkungen der Leistungsfähigkeit nicht mehr gegeben seien. Das am 17.09.2015 vorgelegte Attest könne eine Verdienstminderung nicht nachweisen. Die Beklagte ist der Ansicht, Entgeltausgleich sei nur solange zu zahlen, solange eine gesundheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit vorliege. Eine Verdienstminderung durch konkrete gesundheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit liege mit dem Ent-fall der Akkordarbeit nicht mehr vor. Die Tätigkeit der Klägerin werde genauso hoch ver-gütet, wie bei Mitarbeitern ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen. Ferner seien die Ansprüche verfallen, da die Geltendmachung mit Schreiben der Gewerkschaft vom 08.07.2016 wegen Nichtvorlage einer ordnungsgemäßen Originalvollmacht gemäß § 174 Satz 1 BGB zurückgewiesen worden sei. Die Geltendmachung der Klägerin mit Schreiben vom 18.11.2015 sei nicht unterzeichnet gewesen und somit nicht wirksam.

Mit Urteil vom 01.12.2016 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Das Arbeitsgericht hat zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Geltendmachung der Ansprüche sei bezüglich der Differenzen aus den Monaten September 2015, November 2015 bis März 2016 bereits gemäß § 22 Ziff. 3 Abs. 1 b MTV ausgeschlossen. Die Klägerin habe die darin enthaltene 3-monatige Ausschlussfrist ab Fälligkeit für diese Monate nicht eingehalten. Auf die diesbezüglichen Ausführungen im Urteil wird Bezug genommen.

Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf Zahlung von Entgeltausgleich für September 2015 und von April 2016 bis September 2016, da sie die Voraussetzungen des § 17 MTV nicht dargelegt habe. Zwar habe die Klägerin seit 30.01.2015 die für einen Anspruch auf Entgeltausgleich bei Leistungsminderung erforderlichen Lebensjahre und Jahre der Betriebszugehörigkeit erfüllt, jedoch habe sie nicht dargelegt, dass sie aufgrund gesundheitlicher Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage sei, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen und dass hierdurch eine Verdienstminderung eingetreten ist oder eintreten würde.

Nach § 17 MTV ist Voraussetzung eines Anspruchs auf Entgeltausgleich ein schriftlicher Antrag auf Entgeltausgleich, dass der Arbeitnehmer entweder das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre angehört hat oder das 50. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 20 Jahre angehört hat und dass der Arbeitnehmer aufgrund gesundheitsbedingter Minderung seiner Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage ist, seine bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen. Darüber hinaus ist erforderlich, dass durch die gesundheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers eine Verdienstminderung eingetreten ist oder eintreten würde.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen habe die Klägerin nicht dargelegt. So fehle schon ein Vortrag zur gesundheitsbedingten Minderung ihrer Leistungsfähigkeit und der dadurch eingetretenen Verdienstminderung. Allein die Vorlage des Attestes vom 17.09.2015 sei nicht ausreichend. Darin wird der Klägerin lediglich bescheinigt, dass ihr Akkordarbeit nicht mehr zuzumuten ist. Unstreitig ist jedoch in der Gruppe der Entgrater, in der die Klägerin tätig ist, bereits seit Mai 2015 keine Akkordarbeit mehr zu leisten.

Sinn und Zweck des § 17 MTV ist, älteren und lang gedienten Arbeitnehmern Nachteile hinsichtlich des Verdienstes auszugleichen, die durch gesundheitsbedingte Minderung ihrer Leistungsfähigkeit entstehen. Anhaltspunkte dafür, dass ein Entgeltausgleich auch bei Nichtvorliegen einer Minderung der Leistungsfähigkeit und einer dadurch eingetretenen oder eintretenden Verdienstminderung erfolgen soll, seien nicht ersichtlich.

Alleine aus der Gewährung von Entgeltausgleich bei Leistungsminderung bis August 2015 könne nicht geschlossen werden, dass auch weiterhin die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. So hat die Beklagte unbestritten vorgetragen, dass seit Mai 2015 in der Gruppe, in der die Klägerin tätig ist, keine Akkordarbeit mehr geleistet wird und die Klägerin wie alle dort arbeitenden Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem Gehalt eine Leistungszulage in Höhe von 14 % erhält. Eine Leistungsminderung ist damit schon nicht ersichtlich. Ihren Vortrag, ihr Arbeitsplatz sei weiterhin ein Akkordarbeitsplatz, hat die Klägerin in der letzten mündlichen Verhandlung vom 01.12.2016 nicht mehr aufrechterhalten, sondern vielmehr bestätigt, dass in der Gruppe, in der sie tätig ist, keine Akkordarbeit mehr geleistet wird.

Vortrag zum Vorliegen der Voraussetzungen des § 17 MTV ist auch nicht deshalb entbehrlich, weil die Klägerin bereits seit Januar 2012 bis August 2015 Entgeltausgleich wegen Leistungsminderung nach § 17 A MTV von der Beklagten erhalten hat. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist § 17 C MTV nicht zu entnehmen, dass nach erstmaliger Gewährung des Entgeltausgleichs dieser unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen bis zum Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung oder von Altersruhegeld zu gewähren ist.

Auch daraus, dass die Beklagte von Januar 2012 bis Januar 2015 Entgeltausgleich bei Leistungsminderung ohne Vorliegen der Voraussetzungen des § 17 A MTV gewährt hat, ergibt sich kein Anspruch auf Weiterleistung ohne Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen des § 17 MTV.

Die Klägerin erfüllte zwar von Januar 2012 bis Januar 2015 die Voraussetzungen des § 17 MTV nicht im Bezug auf das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit. Die Beklagte hat hier jedoch im Zeitraum Januar 2012 bis Januar 2015 für beide Seiten erkennbar eine Leistung nach § 17 MTV gewähren wollen. So hat die Beklagte auf entsprechenden An-

trag der Klägerin hin die Zahlung geleistet und in den Verdienstbescheinigungen die Zahlung mit „tarifl. Ausgleich § 17“ bezeichnet. Die Beklagte hat lediglich bis zum Hinweis des Gerichts in der letzten mündlichen Verhandlung am 01.12.2016 übersehen, dass die Klägerin die Voraussetzungen hinsichtlich Lebensjahr und Betriebszugehörigkeit erst ab 30.01.2015 erfüllte. Andere Anspruchsvoraussetzungen seien nicht ersichtlich. So ergebe sich insbesondere auch aus dem Arbeitsvertrag kein Anspruch auf eine 17 % betragende Zulage. Laut Arbeitsvertrag vom 27.01.1995 setze sich das Bruttomonatsgehalt vielmehr aus dem Tariflohn und einer Leistungszulage in Höhe von 14 % zusammen. Unstreitig erhalte die Klägerin eine Leistungszulage in dieser Höhe.

Ein Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Unbestritten trägt die Beklagte vor, dass auch die anderen Arbeitnehmer der Gruppe, in der die Klägerin arbeitet, lediglich eine Leistungszulage in Höhe von 14 % erhalten. Die Klägerin wird daher nicht anders behandelt als die anderen Mitarbeiter ihrer Gruppe.

Gegen das der Klägerin am 27.12.2016 zugestellte Urteil hat diese am 23.01.2017 Berufung eingelegt und diese am 22.03.2017 begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.03.2017 verlängert worden war.

Die Klägerin bringt in der Berufung vor, das Arbeitsgericht gehe fehl, wenn es davon ausgeht, dass die Klägerin die Voraussetzungen des § 17 MTV nicht erfülle. Zudem seien die Ansprüche für die Monate September 2015, November 2015 bis März 2016 nicht ausgeschlossen.

Zu Unrecht gehe das erkennende Gericht davon aus, dass die Klägerin mit dem Schreiben vom 18.11.2015 lediglich die Differenz zwischen dem Entgeltausgleich und der Leistungszulage für Oktober 2015 geltend gemacht haben wollte. Die Klägerin habe mit jenem Schreiben deutlich gemacht, dass es ihr hier um die Gewährung des tariflichen Ausgleiches gemäß § 17 MTV gehe.

Die Klägerin leide an einer Vielzahl gesundheitlicher Einschränkungen und gesundheitsbedingten Minderungen ihrer Leistungsfähigkeit, hierdurch ist die Verdienstminderung im Sinne des § 17 MTV eingetreten. Das Attest vom 17.09.2015 bescheinige der Klägerin,

dass ihr Akkordarbeit nicht mehr zuzumuten sei. Die drei wesentlichen Erkrankungen der Klägerin seien ausgeführt darin, der behandelnde Arzt sei der Meinung gewesen, dass diese Erkrankungen Ursache dafür sind, dass Akkord nicht mehr zuzumuten ist. Damit ist hier eine Einschränkung der Leistung gegeben und daraus folgend eine Entgeltminderung verbunden. Die gesundheitsbedingten Minderungen der Leistungsfähigkeit hätten bei der Klägerin im Jahr 2011, bei der erstmaligen Gewährung des Entgeltausgleichs, zu einer Verdienstminderung geführt und würden dies auch heute tun. Die Klägerin erfülle sämtliche drei Stufen der fortdauernden Leistungsminderung mit der Folge der Verdienstminderung. Hieraus ergebe sich die gesundheitsbedingte Leistungsminderung, die dazu führe, dass die Klägerin nicht mehr in der Lage ist, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder ihre bisherige Leistung zu erbringen. Der Arbeitsplatz der Klägerin sei grundsätzlich ein Akkordarbeitsplatz, Akkordarbeit sei der Klägerin nicht zuzumuten, bei Akkordunfähigkeit handle es sich um eine gesundheitsbedingte Leistungsminderung, die dazu führe, dass sie ihren bisherigen Akkordarbeitsplatz nicht mehr ausüben könne. Hieraus ergebe sich sodann die Erfüllung der dritten Stufe, aufgrund dieser gesundheitsbedingten Minderung der Akkordfähigkeit sei eine Verdienstminderung eingetreten.

Des Weiteren habe die Klägerin nach erfolgter Gewährung des Entgeltausgleichs durch die Beklagte nicht für jedes Jahr neu zu belegen, dass die Voraussetzungen des § 17 MTV noch vorlägen. § 17 MTV sehe ein formelles, zeitintensives und umfangreiches Bewilligungsverfahren mit anschließender dauerhafter Pflicht zur Gewährung des Entgeltausgleichs vor. Die Klägerin habe im Jahr 2011 dieses Bewilligungsverfahren erfolgreich durchlaufen.

Das Arbeitsgericht gehe weiterhin fehl, wenn es davon ausgehe, dass dem § 17 C MTV nicht zu entnehmen sei, dass nach erstmaliger Gewährung des Entgeltausgleichs dieser bis zum Bezug der Rente zu gewähren ist. Genau dies lasse sich dem Abschnitt C des § 17 MTV entnehmen. Eine Überprüfung sei in den Regelungen des § 17 MTV nicht vorgesehen, weder jährlich noch zu sonst irgendeinem Zeitpunkt. Sobald die Klägerin einmalig das Bewilligungsverfahren durchlaufen habe, stehe ihr der Entgeltausgleich bis zum Erlangen des Rentenalters zu. Die andere Auslegung des Arbeitsgerichts sei schlicht unrichtig.

Richtigerweise erkenne das Arbeitsgericht, dass in der Abteilung der Klägerin derzeit keine Akkordarbeitsplätze vorhanden sind, dies allein führe jedoch nicht dazu, dass die Klägerin des Anspruchs aus § 17 MTV verlustig gehe.

Insgesamt bestehe diese Abteilung aus den Schichtführern, Einstellern, der Gruppe Eingangskontrolle, der Gruppe Sichtprüfung QSE, der Gruppen Polierer, Polieren/Entgraten und Entgraten sowie Stat.. Es sei keine räumliche Trennung bei der Beklagten zwischen den Gruppen Polierer, Polieren/Entgraten und Entgraten vorhanden. Auch hätten die dort eingesetzten Arbeitnehmer keinen festen Arbeitsplatz. Die Mitarbeiterinnen Frau K... und Frau F... (Gruppe Polieren/Entgraten) und Frau B... (Gruppe Polierer) leisteten noch Akkordarbeit bei der Beklagten. Dies habe bis vor drei Monaten auch auf die Mitarbeiterin Frau Ö... (Gruppe Polierer) zugetroffen.

Zumindest hilfsweise ergebe sich der Anspruch der Klägerin aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da nach wie vor Kolleginnen und Kollegen eine Leistung nach § 17 MTV erhielten, obwohl auch auf diesen Arbeitsplätzen derzeit keine tatsächliche Akkordarbeit abgefordert werde.

Die Klägerin und Berufungsklägerin stellt die Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 01.12.2016, zugestellt am 27.12.2016, Az: 5 Ca 3900/16 wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.09.2015 bis 30.09.2015 121,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2015 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.10.2015 bis 31.10.2015 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2015 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.11.2015 bis 30.11.2015 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2015 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.12.2015 bis 31.12.2015 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von

- 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2016 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.01.2016 bis 31.01.2016 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2016 zu zahlen.
 7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.02.2016 bis 29.02.2016 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2016 zu zahlen.
 8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.03.2016 bis 31.03.2016 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2016 zu zahlen.
 9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.04.2016 bis 30.04.2016 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2016 zu zahlen.
 10. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.05.2016 bis 31.05.2016 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2016 zu zahlen.
 11. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.06.2016 bis 30.06.2016 125,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2016 zu zahlen.
 12. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.07.2016 bis 31.07.2016 111,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2016 zu zahlen.
 13. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.08.2016 bis 31.08.2016 111,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2016 zu zahlen.
 14. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum 01.09.2016 bis 30.09.2016 111,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2016 zu zahlen.
 15. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

Kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Die Beklagte bringt vor, der Vortrag der Klägerin, dass ein einmaliges Durchlaufen des Bewilligungsverfahrens ausreiche, um einem Arbeitnehmer den Entgeltausgleich bis zum Erlangen des Rentenalters zu sichern, sei mit dem Sinn und Zweck des § 17 MTV keinesfalls vereinbar. Auch bestehe dieser Anspruch dem Wortlaut nach nicht. Entgegen der Ansicht der Klägerin sei § 17 C MTV gerade nicht zu entnehmen, dass nach einmaliger Gewährung des Entgeltausgleichs dieser unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen bis zum Bezug einer Rente zu gewähren wäre. Die Regelung des § 17 C Ziff. 1, Abs. 2 MTV sei dahingehend zu verstehen, dass auch wenn die Voraussetzungen des § 17 A Ziff. 1 MTV vorlägen, die Zahlung des Entgeltausgleichs zu einem Zeitpunkt endet, zu dem eine Rente wegen Erwerbsminderung oder Altersruhegeld gewährt werde. Eine Aussage, dass dem jeweiligen Arbeitnehmer der Entgeltausgleich bis zum Erlangen der Altersrente in jedem Fall zustehe, ohne dass die Voraussetzungen bei einer Änderung der Voraussetzungen nochmals überprüft werden könnten, sei der Regelung nicht zu entnehmen.

Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführe, sei es Sinn und Zweck des § 17 MTV, älteren und langgedienten Arbeitnehmern Nachteile hinsichtlich des Verdienstes auszugleichen, die durch gesundheitsbedingte Minderung ihrer Leistungsfähigkeit entstünden. Würde man Arbeitnehmern auch bei Nichtvorliegen einer Minderung der Leistungsfähigkeit den Entgeltausgleich zukommen lassen, würde dies eben nicht dem Sinn und Zweck der Regelung entsprechen.

Die Klägerin habe weder erstinstanzlich noch in der Berufung vorgetragen, dass eine gesundheitsbedingte Minderung ihrer Leistungsfähigkeit vorliege und darum eine Verdienstminderung eingetreten sei bzw. eintreten würde. Das Attest vom 17.09.2015 sei hierfür nicht ausreichend, da die Klägerin insbesondere seit Mai 2015 keine Akkordarbeit mehr zu leisten habe. Ein Akkordarbeitsplatz definiere sich gerade durch die Tatsache, dass auf diesem Arbeitsplatz die Mitarbeiter im Akkord tätig sind. Dies sei jedoch bei dem derzeitigen Arbeitsplatz der Klägerin nicht der Fall. Erstinstanzlich sei auch unstreitig ge-

wesen, dass es in der Gruppe der Entgrater, in der die Klägerin tätig ist, seit Mai 2015 keine Akkordarbeit mehr gebe. Soweit die Klägerin anführe, dass noch mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Akkord beschäftigt seien, so sei dies unsubstantiiert.

Der Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Klägerseite trage vor, dass nach wie vor Kolleginnen und Kollegen eine Leistung nach § 17 MTV erhielten, obwohl auch auf diesen Arbeitsplätzen derzeit keine tatsächliche Akkordarbeit abgefordert werde. Auch dieser Vortrag sei unsubstantiiert und nicht einlassungsfähig.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt, insbesondere auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig, sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 6 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche nicht zustehen. Die Kammer folgt dem Arbeitsgericht auch in der Begründung seiner Entscheidung, so dass von einer erneuten, nur wiederholenden Darstellung abgesehen werden kann, § 69 Abs. 2 ArbGG. Im Hinblick auf das Vorbringen im Berufungsverfahren ist noch Folgendes anzufügen:

Es kann grundsätzlich dahinstehen, ob die Klägerin die streitgegenständlichen Forderungen zumindest teilweise nicht rechtzeitig geltend gemacht hat, denn die Forderungen bestehen schon dem Grunde nach nicht. Entgegen der Auffassung der Klägerin besteht für diese ein Anspruch auf tariflichen Entgeltausgleich bei Leistungsminderung für den gesamten geltend gemachten Zeitraum nicht.

Entgegen der Ansicht der Klägerin endet die Zahlung des Entgeltausgleichs nicht nur dann, wenn die Voraussetzungen des § 17 C Abs. 1 Satz 2 MTV vorliegen. Ein solcher Anspruch endet auch, wenn eine gesundheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit nicht mehr vorliegt oder durch die gesundheitliche Minderung der Leistungsfähigkeit eine Verdienstminderung nicht eintritt. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Der maßgebliche Sinn der Erklärung ist zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzugezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt.

§ 17 A MTV macht deutlich, dass die in drei Spiegelstrichen genannten Voraussetzungen nebeneinander und zugleich erfüllt sein müssen, indem diese drei Voraussetzungen jeweils mit dem Wort „und“ verbunden werden. Nur wenn alle drei Voraussetzungen gegeben sind, besteht auf schriftlichen Antrag und bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attestes ein Anspruch auf einen Entgeltausgleich bei Leistungsminderung. Fehlt nach dem Wortlaut der Tarifvorschrift eine der genannten Voraussetzungen, so besteht demnach kein tariflicher Anspruch. Der Wortlaut der Tarifvorschrift gibt jedenfalls keine Regelung vor, dass der einmal zu gewährende Entgeltausgleich der Arbeitnehmerin je-

denfalls bis zur Verrentung verbleiben solle. § 17 C MTV schließt einen solchen Anspruch in Absatz 1 aus, wenn die Leistungsminderung selbst verschuldet ist oder die betroffene Arbeitnehmerin Altersruhegeld beziehen könnte, auch wenn sie tatsächlich ein solches nicht bezieht. Zudem regelt Absatz 2, dass bei einer tatsächlichen entsprechenden Rentenzahlung der Anspruch auf Zahlung des Entgeltausgleichs endet. Dem Wortlaut des § 17 C MTV ist nur zu entnehmen, dass auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 17 A MTV noch vorliegen, mit der Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung oder Altersruhegeld der Anspruch dennoch endet. Umgekehrt ist demnach dem Wortlaut nicht zu entnehmen, dass nur in diesen Fällen der Anspruch auf Entgeltausgleich enden solle.

Sinn und Zweck der Regelung ist es, ältere Arbeitnehmer so zu stellen, als wären sie nicht leistungsgemindert und somit diesen den Verdienst zu sichern, den sie im Vergleich mit nicht leistungsgeminderten Arbeitnehmern erzielen würden. Dies setzt, wie § 17 A MTV deutlich macht, voraus, dass durch eine Leistungsminderung in einem bestimmten Alter auch eine Verdiensteinbuße eintritt. Eine darüber hinausgehende Besserstellung - Entgeltausgleich bei nicht mehr bestehender Leistungsminderung oder Leistungsminde- rung, ohne dass dadurch eine Verdienstminderung eintritt - würde über das Ziel dieser Sicherung hinausgehen. So hat das Bundesarbeitsgericht in verschiedenen Fällen zur altersbedingten Verdienstsicherung entschieden, dass arbeitsrechtlich zulässige allgemeine Lohnkürzungen, die nicht vom Alter oder der Leistungsfähigkeit abhängen, ein verdienstgesicherter Arbeitnehmer hinnehmen muss (vgl. z.B. BAG vom 08.11.2006, Az. 4 AZR 608/05). So hat das Bundesarbeitsgericht auch zutreffend entschieden, dass eine tarifliche Alterssicherung Arbeitnehmer regelmäßig nur davor schützt, dass sie durch altersbedingte Leistungsabnahme Verdiensteinbußen erleiden. Dagegen nehme sie ältere Arbeitnehmer nicht von allgemeinen Lohneinbußen aus, die von Alter und Leistungsunfähigkeit unabhängig sind (vgl. BAG vom 13.03.2007 - 1 AZR 232/06). Solche Arbeitnehmer sind nur zu schützen bei Vorliegen einer altersbedingten Leistungsminderung, die auch zu einer Verdienstminderung und damit zu einer Schlechterstellung gegenüber nicht leistungsgeminderten Arbeitnehmern führen würde. Demgemäß zeigt § 17 C MTV nur auf, wann trotz Vorliegen der Voraussetzungen des § 17 A MTV ein Anspruch auf Entgeltsicherung jedenfalls endet. Voraussetzung ist aber, dass bis dahin die Voraussetzungen des § 17 A MTV vollumfänglich noch vorliegen.

Dem kann die Klägerin nicht mit Erfolg entgegenhalten, dies würde bedeuten, dass jährlich gegebenenfalls das langwierige Verfahren des § 17 A Ziff. 2 MTV durchlaufen werden müsste. Bis zu einer Änderung des Gesundheitszustandes - grundsätzlich einer Verbesserung des Gesundheitszustandes - oder Änderung des Arbeitsplatzes wird regelmäßig keine Veranlassung bestehen, den einmal gewährten Anspruch auf Entgeltausgleich in Frage zu stellen. Dafür müsste der Arbeitgeber jedenfalls konkrete Anhaltspunkte vorbringen, z.B. was die Verbesserung des Gesundheitszustandes anbelangen würde.

Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, dass sie seit Januar 2012 Entgeltausgleich erhalten hat, denn das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen gegeben sein müssen, hinsichtlich Alter und Betriebszugehörigkeit. Diese liegen aber erst seit Januar 2015 vor. Soweit die Beklagte seit 2012 auf Antrag der Klägerin Entgeltausgleich leistete, war die Beklagte offensichtlich der Meinung, hierzu verpflichtet zu sein, wie das durchgeführte Verfahren und die Abrechnungen zeigen. Einen Vertrauenstatbestand zur Zahlung des Entgeltausgleichs ohne Vorliegen der Voraussetzungen hat die Beklagte damit nicht gesetzt. Von der Möglichkeit nach § 17 A Ziff. 4 MTV, Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zur Verdienstsicherung, ist im Jahr 2012 ersichtlich kein Gebrauch gemacht worden.

Der Anspruch auf Entgeltausgleich besteht nur nach obigen Ausführungen so lange, als die geschützte Arbeitnehmerin an ihrem konkreten Arbeitsplatz infolge Leistungsminderung einen Verdienstausschlag erleidet. Nur dies ist Sinn und Zweck der Regelung. Dies ist sicher der Fall an einem Arbeitsplatz, an dem tatsächlich Akkord geleistet und nach Akkord gezahlt wird und damit die Leistungsminderung unmittelbar auch zu einem geringeren Verdienst führt. Für diesen Fall wird gemäß § 17 B MTV der Durchschnittsverdienst vor der Leistungsminderung für den Entgeltausgleich zugrunde gelegt.

Die Klägerin gehört nach dem Vorbringen der Parteien der Gruppe von Mitarbeitern an, die Teile entgraten. Nach dem unstreitigen Vorbringen der Beklagten arbeitet in dieser Gruppe von Arbeitnehmern niemand mehr tatsächlich im Akkord, spätestens seit Mai 2015. Eine Verdienstminderung infolge einer Leistungsminderung im Vergleich zu Mitarbeitern, die mit den gleichen Tätigkeiten beschäftigt werden, tritt damit seit dieser Zeit

nicht mehr ein, ein Entgeltausgleich ist nicht mehr gerechtfertigt. Dabei kann sich die Klägerin nur mit Mitarbeitern mit gleicher Tätigkeit vergleichen, das ist vorliegend die Gruppe der Entgrater. Ein Vergleich der Klägerin mit Mitarbeitern, die sowohl Entgraten als auch Polieren und somit auch als Springer tätig sind, scheidet aus. Die Klägerin hat zu keinem Zeitpunkt die Tätigkeit des Polierens ausgeübt. Soweit in der Gruppe von Mitarbeitern, die sowohl das Polieren als auch das Entgraten übernehmen oder nur Polieren, tatsächlich noch Akkord gearbeitet wird, betrifft dies nicht die Klägerin, die ausschließlich Tätigkeiten des Entgratens verrichtet. Von der Tätigkeit vergleichbar ist die Klägerin nur mit der Gruppe der Entgrater. Dort arbeitet aber unstreitig niemand mehr im Akkord, so dass eine Leistungsminderung der Klägerin im Vergleich zu diesem Personenkreis nicht auch zu einer Verdienstminderung führt. Dabei kommt es entscheidungserheblich nicht darauf an, ob der Arbeitsplatz der Klägerin nur noch formal als Akkordarbeitsplatz bezeichnet ist oder eine Stückzeit bezogen auf jeden Arbeitnehmer der Gruppe vermerkt wird, da davon der tatsächliche Verdienst nicht abhängig ist.

Einen Anspruch auf Entgeltausgleich aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes konnte die Klägerin nicht darlegen. Die bloße Behauptung, dass irgendwelche Mitarbeiter der Beklagten Entgeltausgleich erhielten, obwohl sie nicht mehr Akkord arbeiten würden, reicht hierfür keinesfalls aus. Dies ermöglicht dem Gericht nicht die notwendigen tatsächlichen Feststellungen hierzu.

Auch wenn seit 2012 bis Mai 2015 die Tätigkeit der Klägerin grundsätzlich im Akkord zu erbringen war, besteht ein Anspruch der Klägerin auf Verdienstaussgleich nach § 17 MTV demnach ab dem 01.09.2015 nicht. Auf die vorgelegten Atteste vom 17.09.2015 und 14.07.2016 kommt es entscheidungserheblich nicht mehr an, wie auch auf die Frage, ob ein Teil der geltend gemachten Forderungen verfallen ist, was vom Arbeitsgericht zu Recht festgestellt worden ist.

Nach alldem hat das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen, die Berufung ist zurückzuweisen.

- 16 -

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor (§ 72 Abs. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Riedel
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Riegler
ehrenamtlicher Richter

Leikauf-Götz
ehrenamtlicher Richter