

Aktenzeichen: 1 AZR 22/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 3. April 1990
- 1 AZR 22/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 28. November 1986
Oberhausen - 2 (4) Ca 923/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. Dezember 1988
Düsseldorf - 5 (13) Sa 919/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragliche Prämienansprüche

Gesetz: BGB §§ 611, 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 22/89

5 (13) Sa 919/88 Düsseldorf

Verkündet am
3. April 1990

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



und Dr. Schmidt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Dezember 1988 - 5 (13) Sa 919/88 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers zurückgewiesen hat und klarstellend insgesamt wie folgt neu gefaßt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 28. November 1986 - 2 (4) Ca 923/86 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.964,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 1.075,-- DM ab 1. Mai 1986, 4 % Zinsen aus weiteren 275,-- DM ab 1. Juni 1986, 4 % Zinsen aus weiteren 294,50 DM ab 1. Juli 1986 und 4 % Zinsen aus weiteren 319,50 DM ab 1. August 1986 zu zahlen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !



T a t b e s t a n d :

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Fortzahlung einer übertariflichen Zulage und einer Prämie.

Der Kläger ist seit dem 11. Oktober 1984 als Kraftfahrer bei der Beklagten in deren Fleischfuhrpark M tätig. In seinem Arbeitsvertrag vom 10. Oktober 1984 heißt es u.a.:

3. Das dem Mitarbeiter gezahlte Entgelt errechnet sich bei Vollbeschäftigung wie folgt:

Tarifgehalt/Tariflohn	
Grundgehalt/Grundlohn	2.240,-- DM Monat/brutto
+ übertarifliche Zulage	32,-- DM Monat/brutto
+ Prämie ab 2. Monat	DM Monat/Stunde brutto
+ Tagesprämie DM 12,50	DM Monat/Stunde brutto
Gesamtentgelt	2.272,-- DM Monat/brutto

4. (1) Die Gesamtbezüge werden nachträglich am Ende eines jeden Monats fällig. Die Zahlung erfolgt grundsätzlich bargeldlos.

- (2) Eine etwaige ausgewiesene übertarifliche Zahlung kann bei einer Veränderung der tariflichen Ansprüche ganz oder teilweise angerechnet werden.

...

11. Auf diesen Vertrag finden die jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen, die Betriebsordnung sowie die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung. Gleiches gilt, soweit Tarifbindung besteht, für die jeweils geltenden Tarifverträge.

...

16. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabsprachen sind unwirksam.

Die im Arbeitsvertrag ausgewiesene übertarifliche Zulage geht zurück auf eine Vereinbarung der Beklagten mit dem Betriebs-



rat und den Gewerkschaften NGG und HBV vom 6. Oktober 1970, wonach alle Stundenlöhner einen monatlichen Zuschlag von 72,-- DM erhalten sollten, der auf spätere Tariflohnerhöhungen anzurechnen war. Durch solche Tariflohnerhöhungen hatte sich der Zuschlag in der Folgezeit auf 32,-- DM verringert. Anlässlich der Tariflohnerhöhung zum 1. Juni 1973 hatte die Beklagte den damals bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern u.a. mitgeteilt:

Vorstand und Betriebsrat erzielten Übereinstimmung, die bisher gezahlten freiwilligen übertariflichen Lohnbestandteile aus dem Jahre 1970 nicht wieder gegenzurechnen, sondern unverändert weiterzugewähren.

Die im Arbeitsvertrag genannte "Prämie ab 2. Monat" und "Tagespämie DM 12,50" geht zurück auf eine Betriebsvereinbarung vom 24. September 1984 für die im Fleischfuhrpark tätigen Lkw-Fahrer. Nach dieser Betriebsvereinbarung erhalten Kraftfahrer für jeden ausgelieferten und für jeden zurückgebrachten Rollbehälter eine Prämie von 0,125 DM, die sogenannte Rollbehälter-Prämie. Weiter erhalten die Kraftfahrer des Fleischfuhrparks pro Arbeitstag eine "Alleinfahrer-Zulage" von 12,50 DM brutto. Gleiche Prämien erhielten die Kraftfahrer des Fuhrparks E schon aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 28. November 1972.

Am 27. Juni 1985 kündigte die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat alle "Betriebsvereinbarungen über zusätzliche freiwillige Sozialleistungen" zum 31. Dezember 1985 und widerrief am 24. Juli 1985 alle "Regelungsabreden". In der Folgezeit kam es zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zu Rechtsstreitigkeiten über die Wirksamkeit der Kündigung der genannten Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden, über deren Ausgang nichts



bekannt ist. Ein Einigungsstellenverfahren über die Weitergewährung von Prämien blieb erfolglos, da die Einigungsstelle sich für unzuständig erklärte.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1986 stellte die Beklagte die Zahlung der "Tagesprämie DM 12,50" gegenüber dem Kläger und den anderen Kraftfahrern ein und teilte dies dem Kläger mit einem Schreiben vom 27. Januar 1986 mit. Ab 1. Juni 1986 zahlte sie auch die "übertarifliche Zulage DM 32,--" nicht mehr. In einem Schreiben der Beklagten vom 25. Juni 1986 an die Kraftfahrer heißt es dazu u.a.:

Unter dem 20. Dezember 1985 erging an den Betriebsrat Mitteilung, daß ab Juni 1986 von dem Widerrufsvorbehalt bezüglich der übertariflichen Zulage an die Mitarbeiter ... des Fleischfuhrparks M im Zuge der Tarifveränderung Gebrauch gemacht würde.

Die "Prämie ab 2. Monat" (Rollbehälter-Prämie) zahlt die Beklagte nach wie vor weiter.

Der Kläger ist der Ansicht, daß die Beklagte zur Fortzahlung der übertariflichen Zulage und der Alleinfahrer-Prämie verpflichtet sei. Diese Leistungen seien aufgrund ihrer Aufnahme in seinen Arbeitsvertrag und langjähriger Zahlung Inhalt seines Einzelarbeitsvertrages geworden. Die zugrundeliegenden Betriebsvereinbarungen seien entweder nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam oder wirkten trotz der erfolgten Kündigung nach. Mit seiner Klage verlangt er Zahlung der Alleinfahrer-Prämie für die Monate Januar bis Juli 1986 und der übertariflichen Zulage für die Monate Juni und Juli 1986 in einem - unstreitigen - Gesamtbetrag von



1.964,-- DM nebst Zinsen seit den jeweiligen Fälligkeitsterminen.
Er hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Grundlage für die Zahlung der übertariflichen Zulage und der Alleinfahrer-Prämie sei allein die getroffene Vereinbarung vom 6. Oktober 1970 und die Betriebsvereinbarung vom 24. September 1984. Das mache Ziff. 4.2 und Ziff. 11 des Arbeitsvertrages deutlich. Die Betriebsvereinbarung sei von ihr fristgemäß gekündigt worden. Eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung scheide aus, da es sich um freiwillige Leistungen handele. Nach der Vereinbarung vom 6. Oktober 1970 sei die übertarifliche Zulage jederzeit widerruflich. Von diesem Widerrufsrecht, auf das sie in dem Schreiben vom 12. Juni 1973 auch nicht verzichtet habe, habe sie Gebrauch gemacht. Die Kündigung der Betriebsvereinbarungen und der Widerruf der Vereinbarung seien erfolgt, um für die Zukunft einheitliche Regelungen für alle Fuhrparkbetriebe zu erreichen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte nur zur Zahlung der übertariflichen Zulage von 32,-- DM für die Monate Juni und Juli 1986 verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf Zahlung der Alleinfahrer-Prämie weiter und erstrebt die Beklagte auch die Abweisung der auf die übertarifliche Zulage gerichteten Klage.



- 7 -

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet, die der Beklagten unbegründet.

Der Kläger hat nach seinem Arbeitsvertrag einen vertraglichen Anspruch darauf, daß die Beklagte ihm die übertarifliche Zulage und die Alleinfahrer-Prämie für die hier streitige Zeit weitergewährt. Der Widerruf der übertariflichen Zulage ist unwirksam, die Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 24. September 1984 für den vertraglichen Anspruch auf die Alleinfahrer-Prämie ohne Bedeutung.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß dem Kläger die übertarifliche Zulage aufgrund seines Arbeitsvertrages zusteht.

In Ziff. 3 des Arbeitsvertrages heißt es, daß zum Entgelt auch eine "übertarifliche Zulage (von) DM 32,-- Monat/brutto" gehört. Dazu heißt es in Ziff. 4.2, daß "eine etwaige ausgewiesene übertarifliche Zahlung bei einer Veränderung der tariflichen Ansprüche ganz oder teilweise angerechnet werden kann". Schon die Worte "etwaige ausgewiesene" machen deutlich, daß diese übertarifliche Zahlung nicht allgemein aufgrund irgendwelcher bestehender betrieblicher Regelungen, sondern nur dann gezahlt wird, wenn sie "ausgewiesen", d.h. im Arbeitsvertrag vereinbart wird. Der Hinweis in Ziff. 11 des Arbeitsvertrages auf jeweils geltende Betriebsvereinbarungen ist insoweit ohne Bedeutung. Die Zahlung ei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 8 -

ner übertariflichen Zulage war nicht in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Im Schreiben der Beklagten vom 6. Oktober 1970 an ihre damaligen Mitarbeiter heißt es lediglich, daß die Beklagte "in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat und den zuständigen Tarifgewerkschaften" beschlossen hat, den Gehalts- und Lohn tariffvertrag ... zu ergänzen. Wenn auch dieses Schreiben von den Gewerkschaften und vom Betriebsrat mit unterzeichnet worden ist, so reicht das allein nicht aus, um darin eine Betriebsvereinbarung zu sehen. Der Inhalt des Schreibens macht deutlich, daß die Beklagte aufgrund ihrer eigenen Entscheidung in Anerkennung der Arbeitsleistung der Mitarbeiter einen monatlichen Zuschlag zu den Tariflöhnen zahlen wollte, für den sie selbst die näheren Voraussetzungen bestimmte.

Diese übertarifliche Zulage ist nach Ziff. 4.2 des Arbeitsvertrages nur auf Tarifloohnerhöhungen anrechenbar. Von dieser Anrechnungsbefugnis hat die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 25. Juni 1986 keinen Gebrauch gemacht. Weder aus dem Schreiben der Beklagten noch aus ihrem Vorbringen im vorliegenden Verfahren ist ersichtlich, daß zum 1. Juni 1986 überhaupt eine Tarifloohnerhöhung erfolgte, noch daß diese die Anrechnung der vollen übertariflichen Zulage von 32,-- DM erlaubte. Die Beklagte erklärte vielmehr ausdrücklich, daß sie von ihrem Widerrufsvorbehalt Gebrauch mache. Ein solcher Widerrufsvorbehalt ist jedoch im Arbeitsvertrag nicht vereinbart. Er findet sich zwar im Schreiben der Beklagten vom 6. Oktober 1970, dieses Schreiben war jedoch an den damals noch gar nicht bei der Beklagten beschäftigten Kläger nicht gerichtet. Daß dem Kläger bei Abschluß des Arbeitsvertrages



erklärt worden ist, die übertarifliche Zulage sei über die Regelung in Ziff. 4.2 des Arbeitsvertrages hinaus auch jederzeit widerruflich, hat die Beklagte nicht behauptet. Eine solche Nebenabrede hätte nach Ziff. 16 des Arbeitsvertrages auch der Schriftform bedurft.

2. Hinsichtlich der Tagesprämie von 12,50 DM hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Anspruch auf diese Prämie ergebe sich nicht allein aus dem Arbeitsvertrag, er habe seine Grundlage vielmehr in der Betriebsvereinbarung vom 24. September 1984. Die im Arbeitsvertrag getroffene Regelung hinsichtlich der Tagesprämie sei unvollständig, so daß sie sich nur aus einer Betriebsvereinbarung ergeben könne. Mit dieser Würdigung hat das Landesarbeitsgericht die Vorschriften der §§ 133, 157 BGB über die Auslegung von Willenserklärungen und Verträgen verletzt. Die Annahme, die Regelung sei unvollständig, ist unter Berücksichtigung des tatsächlichen Vorbringens der Parteien nicht zu rechtfertigen.

Die Parteien haben hinsichtlich des Abschlusses des Arbeitsvertrages keine weiteren Tatsachen vorgetragen, die bei der Auslegung der in der Vertragsurkunde enthaltenen Willenserklärungen zu würdigen sein könnten. Maßgebend für den Willen der Parteien und damit für den Inhalt ihres Arbeitsvertrages können daher nur ihre Erklärungen sein, so wie sie im schriftlichen Arbeitsvertrag ihren Ausdruck gefunden haben und nach Treu und Glauben verstanden werden konnten.

Danach gehört zum Arbeitsentgelt des Klägers eine "Tagesprä-



mie DM 12,50 Monat/Stunde brutto". Diese Erklärung ist eindeutig und vollständig. Daß die Worte "Monat/Stunde" nicht durchgestrichen sind, macht die Erklärung nicht zweideutig oder mißverständlich. Daß eine Tagesprämie nicht je Monat oder Stunde gezahlt wird, ist selbstverständlich. Fraglich kann allenfalls sein, ob die Tagesprämie je Arbeitstag oder je Kalendertag zu zahlen ist. Hier liegt aber ein Verständnis dahin, daß die Tagesprämie je Arbeitstag gezahlt wird, so nahe, daß von einer Unvollständigkeit der Regelung keine Rede sein kann. Allein deswegen mußte dem Kläger nicht notwendig klar sein, daß eine weitere zusätzliche Regelung - eine Betriebsvereinbarung - besteht, nach der allein sich sein Anspruch auf die Tagesprämie bestimmen soll.

Hinzu kommt, daß in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages sich weitere, auf das Arbeitsentgelt bezogene Vereinbarungen befinden, diese aber anders als für die übertariflichen Zulagen für die Tagesprämie keine zusätzlichen Bedingungen oder Einschränkungen enthalten. Auch deswegen waren die im Arbeitsvertrag enthaltenen Erklärungen der Beklagten zur Tagesprämie für den Kläger nur dahin zu verstehen, daß diese Tagesprämie ohne jede Einschränkung zu seinem vereinbarten Arbeitsentgelt gehören sollte.

Die in Ziff. 11 des Arbeitsvertrages vereinbarte Anwendung von geltenden Betriebsvereinbarungen, der Betriebsordnung, von gesetzlichen Bestimmungen und Tarifverträgen konnte vom Kläger nicht dahin verstanden werden, daß die in Ziff. 3 und 4 des Arbeitsvertrages getroffenen Vereinbarungen über sein Arbeitsentgelt nicht abschließend gemeint sind. Der Arbeitsvertrag enthält



eine Vielzahl detaillierter Regelungen der gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Soweit diese nicht eigenständig geregelt werden, sondern sich nach anderen Bestimmungen richten sollen, wird dies jeweils ausdrücklich erwähnt, wie etwa bei den Kündigungsfristen, der fristlosen Kündigung oder dem Urlaubsanspruch. In Ziff. 12 heißt es für den Datenschutz ausdrücklich, daß sich dieser nach der Betriebsvereinbarung "Datenschutz im -Konzern" richtet. Hinsichtlich der Pensionskasse wird in Ziff. 14 auf die "Besonderen Bedingungen für die Versichertengruppe E" verwiesen.

Werden damit für einzelne Regelungskomplexe die jeweils maßgebenden sonstigen Regelungen und Bestimmungen genannt, findet sich aber in der Regelung hinsichtlich des Arbeitsentgelts in den Ziffern 3 und 4 ein solcher Hinweis auf weitere Regelungen nicht, so kann Ziff. 11 des Vertrages nicht dahin verstanden werden, daß sich der Entgeltanspruch des Klägers über die in den Ziffern 3 und 4 des Vertrages getroffene Regelung hinaus noch nach anderen Bestimmungen, insbesondere nach geltenden Betriebsvereinbarungen, richten soll. Ziff. 11 des Vertrages kann nach allem nur dahin verstanden werden, daß die in den übrigen Ziffern nicht angesprochenen Arbeitsbedingungen sich nach den in Ziff. 11 genannten sonstigen Regelungen bestimmen sollen, auch wenn die Worte "im übrigen" fehlen.

Der Kläger hat damit schon aufgrund seines Arbeitsvertrages Anspruch auf die Zahlung der Tagesprämie von 12,50 DM. Darauf, ob die von der Beklagten gekündigte Betriebsvereinbarung vom



24. September 1984 nachwirkt und damit auch Grundlage für einen Anspruch auf die Tagesprämie sein könnte, kommt es damit nicht an.

3. Der Inhalt des Arbeitsvertrages hat für die Zeit ab dem 1. Januar 1986 auch keine Änderung erfahren. Eine Änderungskündigung hat die Beklagte nicht ausgesprochen. Für eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages ist nichts ersichtlich. Zwar hat die Beklagte geltend gemacht, der Kläger habe ihrem Schreiben vom 27. Januar 1986 nicht widersprochen und sich damit mit einer Änderung des Arbeitsvertrages einverstanden erklärt. Welchen Inhalt dieses Schreiben gehabt hat, hat die Beklagte jedoch nicht vorgetragen, das Schreiben auch nicht zu den Akten gereicht. Schon von daher läßt sich nicht beurteilen, ob das behauptete Schweigen des Klägers bis zur Klageerhebung im April 1986 als Einverständnis damit gewertet werden kann, daß die Tagesprämie entfallen soll.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben, soweit es den Anspruch des Klägers auf die Tagesprämie abgewiesen hat. Der Klage war in vollem Umfange stattzugeben. Die Revision der Beklagten ist damit unbegründet. Die Kosten des Rechtsstreits hat nach § 91 ZPO die Beklagte zu tragen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

K. H. Janzen

Dr. Schmidt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)