

Aktenzeichen: 1 AZR 267/91
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 24. März 1992
- 1 AZR 267/91 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 03. August 1989
- 13 Ca 286/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 28. November 1990
- 9 Sa 520/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf bezahlte Pause nach betrieblicher Übung

Gesetz:

BGB § 242 Betriebliche Übung; BetrVG § 77 Abs. 4 und 6; TVG
§ 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; GG Art. 20
Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



1 AZR 267/91

9 Sa 520/90 Frankfurt am Main

Verkündet am
24. März 1992

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. März 1992 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, den Vorsitzenden Richter Matthes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und den Richter Professor Dr. Weller sowie die ehren-
amtlichen Richter Blanke und Dr. Giese für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
28. November 1990 - 9 Sa 520/90 - wird zurückge-
wiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten
zur Fortzahlung einer Zulage.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der me-
tallverarbeitenden Industrie. Der Kläger wurde nach Abschluß sei-
ner bei der Beklagten absolvierten Ausbildung Anfang 1983 als
Einrichter in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Im schriftlichen
Arbeitsvertrag vom 17. Januar 1983 hieß es unter Ziffer 4:

"Eine Versetzung innerhalb der Montageabteilung
ist, wenn es die betriebliche Notwendigkeit er-
fordert, jederzeit möglich.

Arbeitszeit: Wechselschicht."

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beider-
seitiger Verbandszugehörigkeit die tariflichen Bestimmungen für
Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindu-
strie des Landes Hessen Anwendung. Bei der Beklagten gab es im
hier interessierenden Zeitraum drei verschiedene Arbeitszeiten:



eine Frühschicht, eine Spätschicht und eine Normalschicht. Teilweise arbeiteten Arbeitnehmer auch im Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht. Der Kläger war zunächst in der Normalschicht eingesetzt. Zwischen den Parteien ist streitig, wann er in die Früh- bzw. Spätschicht wechselte. Unter dem 4. Februar 1985 beantragte der Kläger die Neufestsetzung seiner Arbeitszeit von bisher 6.00 bis 15.00 Uhr (Frühschicht) in Wechselschicht. Dies wurde nach dem vorgelegten schriftlichen Antrag vom Personalbüro genehmigt.

Bis März 1985 gewährte die Beklagte aufgrund einer seit 1971 bestehenden Übung Schichtarbeitern eine bezahlte Pause von einer halben Stunde unter Anrechnung auf die Arbeitszeit. Diese bezahlte Pause erhielten alle Arbeitnehmer, welche entweder in der Wechselschicht oder nur in der Frühschicht oder der Spätschicht arbeiteten, nicht hingegen diejenigen, die in der Normalschicht eingesetzt waren. Unter dem 25. März 1985 schlossen die Geschäftsleitung der Beklagten und der in ihrem Betrieb bestehende Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit und die Gewährung von Zulagen. In Ziffer 3 dieser Betriebsvereinbarung wurde folgende Regelung getroffen:

"Anstelle der bisherigen Pausenbezahlung erhalten Schicht-Arbeiter ab 1.4.1985 eine übertarifliche Lohnzulage. Diese freiwillige Lohnzulage ist konstant, aber akkordfähig. Auf künftige tarifliche Lohnerhöhungen ist diese Lohnzulage nicht anrechenbar.

Die Lohnzulage beträgt für Schicht-Arbeiter der

- Lohngruppe 2 = 0,50 DM/Stunde
- 3 = 0,52 DM/Stunde
- 4 = 0,55 DM/Stunde
- 5 = 0,58 DM/Stunde
- 6 = 0,62 DM/Stunde
- 7 = 0,68 DM/Stunde
- 8 = 0,74 DM/Stunde



Es besteht Einvernehmen darüber, daß diese Zulage auch die nach dem 1.4.1985 eingestellten Schicht-Arbeiter erhalten sollen, wobei sich die Firma aus rechtlichen Gründen die Anrechenbarkeit vorbehalten muß. Diese Lohnzulage-Regelung erfordert es, daß zwei S -Akkordfaktoren je Lohngruppe gebildet werden, und zwar einmal für Schicht-Arbeiter im Akkordlohn und einmal für Akkord-Löhner der Normalschicht. Über diese Durchführungs-Notwendigkeit besteht Einvernehmen."

In Ziffer 1 wurde der Begriff der Schichtarbeit wie folgt definiert:

"Schicht-Arbeiter im Sinne dieser Vereinbarung sind alle gewerblichen Arbeitnehmer, die entweder in Wechselschicht oder nur in Frühschicht oder nur in Spätschicht arbeiten, und zwar jeweils als Vollzeitbeschäftigte gem. MTV."

Dem Kläger wurde ab 1. April 1985 die Schichtzulage gezahlt. Ab 1. Oktober 1987 wurde dem Kläger die Position eines Schichtführers übertragen. In der schriftlichen "Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom 17. Januar 1983" wurden in Ziffer 3 "Lohnvereinbarungen" u.a. die folgenden Zulagen festgehalten:

- Leistungszulage 11 %
- freiwillige übertarifliche Zulage
- Schichtzulage

Mit Schreiben vom 2. Dezember 1987 kündigte die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung vom 25. März 1985. In dem Schreiben heißt es:

"Im Hinblick auf die per 1. April 1988 geltende Arbeitszeitverkürzung sehen wir uns veranlaßt, unsere Betriebsvereinbarungen vom 25. März 1985 über IRWAZ und Schichtzulage hierdurch zum 31. März 1988 zu kündigen. Anlaß für die Kündi-



gung sehen wir insbesondere in der Schichtzulage, weil für deren Gewährung die Grundlage ab 1. April 1988 entfallen wird."

Ab dem 1. April 1988 erhält der Kläger keine Schichtzulage mehr. Mit seiner am 20. Juli 1988 erhobenen und am 31. Januar 1989 erweiterten Klage hat der Kläger die Fortzahlung der Schichtzulage für die Monate April bis November 1988 begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Streichung sei unwirksam. Die Kündigung der Betriebsvereinbarung sei ausgeschlossen, weil es sich um eine sogenannte ablösende Betriebsvereinbarung handele. Mit ihr seien die einzelvertraglichen Vereinbarungen über die Gewährung einer halben Stunde bezahlter Pause abgelöst worden. Wollte man der Beklagten nunmehr ein freies Kündigungsrecht gewähren mit der Folge des gänzlichen Wegfalls des Anspruches, würde dies zu einer Aushöhlung des Grundsatzes führen, daß individualrechtliche Ansprüche nur durch eine im kollektiven Günstigkeitsvergleich nicht schlechtere Betriebsvereinbarung abgelöst werden könnten. Mindestens sei der Betriebsvereinbarung Nachwirkung beizumessen. Dem Betriebsrat habe ein Mitbestimmungsrecht zugestanden. Dieses Mitbestimmungsrecht bestehe nicht nur bei Verteilung übertariflicher Zulagen, sondern auch bei ihrem gänzlichen Wegfall. Unabhängig davon habe sich die Beklagte in der Betriebsvereinbarung verpflichtet, die Zulage auf künftige Tariflohnerhöhungen nicht anzurechnen. Dies sei im Ergebnis aber mit der jetzigen Kündigung doch erfolgt.

Die Zahlungseinstellung verstoße aber auch gegen die individualrechtliche Vereinbarung. Die Zahlung der Schichtzulage sei im Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1987 ausdrücklich vereinbart und



damit zum einzelvertraglichen Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Sie werde von einem Wegfall der Betriebsvereinbarung nicht berührt.

Selbst wenn man dies verneinen und vom ersatzlosen Wegfall der Betriebsvereinbarung ausgehen wolle, so könne dann aber auf die bis 1985 geltende individualrechtliche Regelung zurückgegriffen werden über die Gewährung einer halben Stunde bezahlter Pause pro Schicht. Diese sei durch die Betriebsvereinbarung nicht wirksam aufgehoben worden, da die Grundsätze zur Ablösung von Individualabreden durch Betriebsvereinbarung nur für Sozialleistungen Geltung hätten. Der insoweit zu zahlende Betrag übersteige den als Schichtzulage zu zahlenden Betrag, worauf sich der Kläger hilfsweise beruft.

Der Kläger hat behauptet, er habe bereits vor Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vom 25. März 1985 in Schicht gearbeitet. In der Zeit bis Januar 1985 habe er vertretungsweise zeitweilig in Wechselschicht gearbeitet. Ab 4. Februar 1985 habe er ständig Schicht gearbeitet.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu bezahlen 995,71 DM brutto Arbeitsentgelt nebst

4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 125,79 DM
ab 1. Mai 1988,

4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 122,84 DM
ab 1. Juni 1988,

4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 127,09 DM
ab 1. Juli 1988,



4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 119,10 DM
ab 1. August 1988,

4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 131,02 DM
ab 1. September 1988,

4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 124,93 DM
ab 1. Oktober 1988,

4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 119,88 DM
ab 1. November 1988,

4 % Zinsen aus dem Nettobetrag von 125,06 DM
ab 1. Dezember 1988.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Betriebsvereinbarung sei frei kündbar. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe bei gänzlicher Streichung übertariflicher Leistungen nicht. Der Betriebsvereinbarung komme daher auch keine Nachwirkung zu. Auch die sogenannte ablösende Betriebsvereinbarung unterliege mangels entsprechender Vereinbarung keinerlei Kündigungsbeschränkungen. Die Kündigung der Betriebsvereinbarung stelle auch keine Anrechnung auf die Tariflohnerhöhung dar. Motiv für die Kündigung sei die neuerliche Arbeitszeitverkürzung gewesen.

Der Kläger habe auch keinen individualrechtlichen Anspruch auf Zahlung der Schichtzulage. Die Benennung der Zulage im Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1987 sei eine deklaratorische Klarstellung des Lohnaufbaues gewesen, wie er sich u.a. aus der Betriebsvereinbarung ergeben habe. Auf die ursprüngliche Pausenregelung könne nicht zurückgegriffen werden. Diese sei durch die Betriebsvereinbarung ersatzlos aufgehoben worden.

Im übrigen habe der Kläger vor dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung nicht in Wechselschicht gearbeitet. Er habe



allenfalls gelegentlich in Schicht gearbeitet. Als Einrichter habe er dem Vorrichtungsbau angehört und an sich in der normalen Arbeitszeit gearbeitet. Es sei nicht auszuschließen, daß er als Einrichter in der Fertigung gearbeitet habe, soweit dies erforderlich gewesen wäre. Dies könne sie im einzelnen heute nicht mehr feststellen. Als Einrichter in der Fertigung könne es sein, daß er dann in der Frühschicht gearbeitet habe und zulageberechtigt gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe Anspruch auf Zahlung des geltend gemachten Betrages in Höhe der Schichtzulage. Dieser Anspruch ergebe sich zwar nicht aus der Betriebsvereinbarung vom 25. März 1985 (im folgenden Betriebsvereinbarung 1985) und auch nicht aus einer einzelvertraglichen Abmachung. Dem Kläger stehe jedoch aufgrund der bis zum Abschluß der Betriebsvereinbarung 1985 geltenden betrieblichen Übung, Schichtarbeitern eine halbe Stunde bezahlte Pause zu gewähren, ein Zahlungsanspruch mindestens in Höhe der Schichtzulage zu.



II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gefolgt.

1. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung der Schichtzulage ergibt sich nicht aus der Betriebsvereinbarung 1985. Diese Betriebsvereinbarung ist zum 31. März 1988 wirksam gekündigt worden und wirkt nicht nach. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats. Im Anschluß an die Entscheidungen des Dritten Senats vom 18. April 1989 (- 3 AZR 688/87 - BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung mit Anm. von Richardi), des Achten Senats vom 9. Februar 1989 (- 8 AZR 310/87 - BAGE 61, 87 = AP Nr. 40 zu § 77 BetrVG 1972 mit Anm. von Richardi) und des Sechsten Senats vom 26. April 1990 (- 6 AZR 278/88 - BAGE 64, 336 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung) hat der Senat im Beschluß vom 21. August 1990 (- 1 ABR 73/89 - AP Nr. 5 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) entschieden und näher begründet, daß im Falle einer Kündigung einer Betriebsvereinbarung über eine freiwillige Leistung durch den Arbeitgeber deren Regelungen nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht nachwirken. Die Arbeitnehmer haben nach Ablauf der Betriebsvereinbarung keinen Anspruch mehr auf die in der Betriebsvereinbarung geregelten Leistungen. Daran wird festgehalten.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, der Anspruch des Klägers lasse sich nicht dem Ergänzungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1987 entnehmen. Der Erwähnung der Schichtzulage im Ergänzungsvertrag kommt keine konstitutive Bedeutung zu, da insoweit nur die Zusammensetzung des Lohnes erläu-



tert werden sollte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind keine Anhaltspunkte dafür vorhanden, daß die Beklagte dem Kläger unabhängig von der Betriebsvereinbarung einzelvertraglich eine Schichtzulage - in gleicher Höhe - garantieren wollte.

3.a) Das Berufungsgericht hat angenommen, der geltend gemachte Anspruch ergebe sich aus der ursprünglichen Vereinbarung über die Gewährung einer halbstündigen bezahlten Pause pro Schicht. Diese Vereinbarung sei nicht durch die Betriebsvereinbarung 1985 ersatzlos weggefallen. Das Landesarbeitsgericht ist hierbei von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat im Urteil vom 21. September 1989 (- 1 AZR 454/88 - BAGE 62, 360 = AP Nr. 43 zu § 77 BetrVG 1972) aufgestellt hat und die der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 7. November 1989 (- GS 3/85 - BAGE 63, 211 = AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972) im wesentlichen bestätigt hat. Soweit es sich nicht um Ansprüche auf Sozialleistungen handelt, die auf einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung, einer Gesamtzusage oder einer betrieblichen Übung beruhen, kommt einer Betriebsvereinbarung gegenüber arbeitsvertraglichen Vereinbarungen keine ablösende Wirkung in dem Sinne zu, daß die Normen der Betriebsvereinbarung an die Stelle der vertraglichen Vereinbarung treten. Durch eine Betriebsvereinbarung kann der Inhalt des Arbeitsvertrages nicht geändert werden. Soweit Normen einer Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer günstiger sind als die arbeitsvertragliche Vereinbarung, verdrängen sie diese lediglich für die Dauer ihrer Wirkung, machen diese aber nicht nichtig. Dem stehen die Grundsätze der Entscheidung des Großen Senats vom 16. September 1986 (BAGE 53, 42 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972) nicht entgegen. Diese Grundsätze sind aufge-



stellt worden für Sozialleistungen, welche auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung zurückgehen. Sozialleistungen bilden untereinander ein Bezugssystem, das auf zwei Grundentscheidungen beruht: Der Entscheidung über die Höhe der einzusetzenden finanziellen Mittel und die Bestimmung der Verteilungsgrundsätze. Beide Grundentscheidungen sind nur in einem geschlossenen Regelungssystem erreichbar und müssen notwendigerweise verfehlt werden, wenn nur noch einzelne Ansprüche der begünstigten Arbeitnehmer isoliert betrachtet werden. Geht es um Ansprüche auf das eigentliche Arbeitsentgelt, läßt sich ein solches Bezugssystem nicht feststellen. Sie werden nicht aus einer vorgegebenen Finanzierungsmasse befriedigt, die nach bestimmten Verteilungsgrundsätzen zu verteilen ist. Ein kollektiver Günstigkeitsvergleich kommt nicht in Betracht.

b) Unter Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht angenommen, bei der Bezahlung einer halben Stunde Pause für Schichtarbeiter handle es sich nicht um eine Sozialleistung. Unter Sozialleistungen seien Leistungen zu verstehen, die nicht zum eigentlichen Arbeitsentgelt zählten, weil sie nicht unmittelbar zur Arbeitsleistung in einem Synallagma stehen. Sie würden nicht für eine bestimmte Arbeitsleistung gezahlt, sondern knüpften an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Die Bezahlung der Pause knüpfe aber an die jeweils geleistete Arbeit an und sei Bestandteil des eigentlichen Arbeitsentgelts. Damit habe die Betriebsvereinbarung 1985 nicht zur Ablösung der zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens bestehenden einzelvertraglichen Ansprüche auf Gewährung einer bezahlten Pause führen können. Der Kläger habe bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung 1985 einzelver-

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



traglich einen Anspruch auf eine halbe Stunde bezahlte Pause bei Schichtarbeit gehabt entsprechend einer seit 1971 bestehenden betrieblichen Übung. Bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung 1985 habe der Kläger auch schon in Schicht gearbeitet. Anhaltspunkte dafür, daß die betriebliche Übung unter dem erkennbaren Vorbehalt der zulässigen Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung gestanden habe, seien nicht vorhanden. Auch sonstige Beendigungsgründe für den durch betriebliche Übung vermittelten arbeitsvertraglichen Anspruch des Klägers auf Bezahlung einer halben Stunde Pause pro Schicht seien nicht ersichtlich. Ein Widerruf der betrieblichen Übung sei nicht erklärt worden.

c) Mit der Revision greift die Beklagte die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts, der Kläger habe bereits bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung 1985 einzelvertraglich einen Anspruch auf Bezahlung einer halbe Stunde Pause bei Schichtarbeit gehabt, weil er bereits vor diesem Zeitpunkt in Schichtarbeit gearbeitet habe, nicht an. Die Feststellungen sind daher für den Senat bindend. Mit der Revision macht die Beklagte nur geltend, bei dem Anspruch auf Bezahlung der Pause habe es sich um einen Anspruch auf Sozialleistungen gehandelt, gegenüber dem der Betriebsvereinbarung ablösende Wirkung in dem Sinne zukomme, daß die Normen der Betriebsvereinbarung 1985 an die Stelle der vertraglichen Ansprüche getreten seien. Zudem komme dem Urteil des Senats vom 21. September 1989 (- 1 AZR 454/88 - aaO) keine Rückwirkung zu. Beide Rügen sind unbegründet.

aa) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Anspruch auf Bezahlung der Pause für Schichtarbeiter betreffe keine



Sozialleistung auf das Arbeitsentgelt in engerem Sinne. Unter Berufung auf das Schrifttum (Jahnke, ZfA 1980, 863, 870, 881; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 87 Rz 127 ff.; Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 614, 615, alle m.w.N.) hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß unter Sozialleistungen Leistungen zu verstehen seien, die nicht zum eigentlichen Arbeitsentgelt zählen, weil sie nicht unmittelbar zur Arbeitsleistung in einem Synallagma stehen. Sie würden nicht für eine bestimmte Arbeitsleistung gezahlt, sondern knüpften an den Bestand des Arbeitsverhältnisses als solchen an. Typisch seien etwa Gratifikation oder Urlaubsgeld.

Diese Abgrenzung stimmt im wesentlichen überein mit derjenigen, die der Senat im Beschluß vom 9. Dezember 1980 (- 1 ABR 80/77 - BAGE 34, 297 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 1 und 3 der Gründe) getroffen hat. Danach dient eine (freiwillige) Sozialleistung nicht der unmittelbaren Abgeltung einer zeitlich bestimmbaren Arbeitsleistung. Sie wird aber dennoch nicht unentgeltlich und vom Arbeitsverhältnis unabhängig erbracht; eine solche Leistung ist dazu bestimmt, die bereits erbrachte und noch erwartete Betriebstreue zu vergüten. Weiterhin ist es typisch für betriebliche Sozialleistungen, daß sie auf besondere Bedürfnisse abstellen, die nicht bei allen Arbeitnehmern in gleichem Umfang feststellbar sein müssen.

Die Bezahlung der Pause dient im vorliegenden Falle der "unmittelbaren Abgeltung einer zeitlich bestimmbaren Arbeitsleistung". Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, daß die Bezahlung an die jeweils geleistete Arbeit anknüpfe; nur wenn



tatsächlich die Schicht gearbeitet worden sei, sei auch die Bezahlung der Pause erfolgt. Die Beklagte hat auch nicht dargelegt, daß bei der Bezahlung der Pause eine enge kollektive Verknüpfung wie bei Sozialleistungen besteht. Die Pausenbezahlung konnte deshalb vom Landesarbeitsgericht zu Recht als Bestandteil des eigentlichen Arbeitsentgelts gewertet werden.

bb) In der Kündigung der Betriebsvereinbarung zum 31. März 1988 im Hinblick auf die weitere Arbeitszeitverkürzung liegt auch keine Anrechnung der im Zusammenhang mit der tariflichen Arbeitszeitverkürzung erfolgten Tariflohnerhöhung auf die außertarifliche Leistung "bezahlte Pause". Dafür spricht schon die Einlassung der Beklagten, die Kündigung der Betriebsvereinbarung stelle keine Anrechnung auf die Tariflohnerhöhung dar. Damit trägt die Beklagte der Art der getroffenen Vereinbarung Rechnung: Die Beklagte hat nur den Schichtarbeitern die Pause gezahlt, um die mit der Schichtarbeit verbundenen besonderen Belastungen auszugleichen. Dementsprechend unterschied die Beklagte während der Geltung der Betriebsvereinbarung 1985 zwischen übertariflichen Zulagen und der Schichtzulage, die an Stelle der bezahlten Pause an die Schichtarbeiter gezahlt wurde. Es entspricht aber ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß Lohnbestandteile, die mit Rücksicht auf besondere Leistungen des Arbeitnehmers gewährt werden, dann nicht anzurechnen sind, wenn der Arbeitgeber sich eine Anrechnung nicht vorbehalten hat (vgl. statt vieler Urteil des Fünften Senats vom 23. Januar 1980 - 5 AZR 780/78 - AP Nr. 12 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung, m.w.N.). Ausdrücklich hat die Beklagte sich die Anrechnung nicht vorbehalten; sie hat auch keine Tatsachen vorgetragen, aus denen auf eine

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



besondere Vereinbarung über die Anrechnung geschlossen werden könnte. Das war auch konsequent, da sie selber vorgetragen hatte, sie habe die Tariflohnerhöhung nicht angerechnet. Gegen die Vereinbarung eines Anrechnungsvorbehalts der bezahlten Pause spricht vielmehr der Umstand, daß Tariflohnerhöhungen auf die bezahlte Pause nie angerechnet wurden und für die Schichtzulage, die diese Leistung ablösen sollte, vereinbart wurde, daß Tariflohnerhöhungen auf sie nicht anrechenbar seien.

cc) Auch die weitere Rüge der Revision, das Urteil des Senats vom 21. September 1989 (aaO) dürfe nicht rückwirkend angewendet werden, ist nicht begründet. Der Senat ist mit dieser Entscheidung nicht von einer bisherigen Rechtsprechung abgewichen, so daß insoweit auch nicht ein entsprechendes Vertrauen des Arbeitgebers zu schützen war. Insbesondere ist der Senat mit diesem Urteil nicht vom Beschluß des Großen Senats vom 16. September 1986 abgewichen, weil nach seiner Interpretation des Beschlusses des Großen Senats die Grundsätze des Großen Senats zur ablösenden Wirkung von Betriebsvereinbarungen nur für Sozialleistungen gelten, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, und die untereinander ein Bezugssystem bilden. Mittlerweile hat der Große Senat die Ausführungen des Ersten Senats bestätigt. Im Beschluß vom 7. November 1989 (- GS 3/85 - BAGE 63, 211 = AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972) hat er ausdrücklich klargestellt, daß ein kollektiver Günstigkeitsvergleich nur dann erforderlich sei, "wenn Ansprüche auf freiwillige soziale Leistungen mit kollektivem Bezug sowohl im Einzelarbeitsvertrag als auch in der Betriebsvereinbarung geregelt werden" (zu C II 2 der Gründe).

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



Auch die Tatsache, daß die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts es über 25 Jahre bis zum Jahre 1982 (vgl. im einzelnen die Darstellung der Entwicklung im Urteil des Dritten Senats vom 20. November 1990 - 3 AZR 573/89 - AP Nr. 14 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B II 2 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) für rechtlich zulässig gehalten hat, eine vertragliche Regelung durch eine Betriebsvereinbarung zu ersetzen, und zwar, wie der Große Senat im Beschluß vom 16. September 1986 (aaO, zu B II) hervorgehoben hat, ohne Rücksicht auf die Regelungsmaterie, führt nicht mehr zu einem Vertrauensschutz der Beklagten. Es kann die Ablösung der auf Betriebsübung beruhenden einzelvertraglichen Regelung durch die Betriebsvereinbarung 1985 also auch nicht daraus abgeleitet werden, daß die Entscheidung des Großen Senats vom 16. September 1986 erst nach Abschluß der Betriebsvereinbarung 1985 erging und eben in der Vergangenheit es für zulässig erachtet wurde, eine vertragliche Regelung durch eine Betriebsvereinbarung zu ersetzen (S. 26 des LAG-Urteils).

Zwar kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine unbefristete Rückwirkung des Beschlusses des Großen Senats vom 16. September 1986 nicht angenommen werden (Urteil des Dritten Senats vom 20. November 1990, aaO, zu B II der Gründe). Dem Landesarbeitsgericht ist aber in der Hilferwägung zu folgen, daß ein Vertrauensschutz jedenfalls nicht mehr angenommen werden kann für die Zeit nach Anrufung des Großen Senats durch den Beschluß des Fünften Senats vom 8. Dezember 1982 (BAGE 41, 118 = AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972) und des Dritten Senats vom 30. April 1985 (BAGE 48, 337 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Diese Vorlage-



beschlüsse stellen im Hinblick auf das Urteil des Sechsten Senats vom 12. August 1982 (BAGE 39, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972) die Frage nach dem Rang und der Reichweite der unterschiedlichen Rechtsquellen des Vertrags- und des Betriebsverfassungsrechts. Das Vertrauen in die Maßgeblichkeit der vorherigen Rechtsprechung (vgl. dazu BVerfGE 74, 129 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; Blomeyer, Festschrift Molitor, 1988, S. 41, 48 ff.; Vogel, JZ 1988, 833; Schumann, DB 1988, 2510) verdient ab diesem Zeitpunkt keinen Schutz und muß als erschüttert gelten (Urteil des Dritten Senats vom 20. November 1990, aaO, zu B II 2 b und c der Gründe; Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 223; a.A. Schumann, DB 1988, 2510, 2513).

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Dr. Giese

H. Blanke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)