Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen:	4 AZR 465/83
Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 7. Mai 1986 - 4 AZR 465/83 -
I. Arbeitsgericht Oldenburg	Urteil vom 17. November 1981 - 4 Ca 1649/81 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Urteil vom 25. März 1983 - 3 Sa 16/82 -

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

Entscheidungsstichwort:

Pauschalierter "Gedingezuschlag"

Gesetz: MTB II; SR 2 d (Gedingerichtlinien)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Gedingezuschlag als Pauschallohn kein tariflicher Zuschlag; Pauschalzuschlag als Hauptabrede

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 AZR 465/83
---
3 Sa 16/82 Niedersachsen

Verkündet am
7. Mai 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Mai 1986 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Prieschl und Lehmann für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 25. März 1983 - 3 Sa 16/82 - wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Urteilsformel wie folgt neu gefaßt wird:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte nicht berechtigt war, die Gedingezulage von 17 % zum Normallohn ab 1. Juni 1980 zu kürzen.

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, der der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) als Mitglied angehört, ist seit 16. Januar 1950 auf der von der Beklagten in B betriebenen früheren Staatswerft, dem heutigen Bauhof, beschäftigt und war zuletzt als Vorhandwerker tätig.

Seit 1939 wird den auf der früheren Staatswerft beschäftigten Arbeitern zum "Normallohn" ein "Gedingezuschlag" gezahlt. In einem Schreiben des Wasser- und Schiffahrtsamts B an die Wasser- und Schiffahrtsdirektion Br vom 5. Mai 1962 heißt es hierzu u.a.:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"Auf der zum hiesigen Amt gehörigen Staatswerft wird seit dem Jahre 1939 im Gedingeverfahren gearbeitet. Zu dieser Regelung ist die Staatswerft gezwungen, da auf sämtlichen Nachbarwerften in dieser Weise verfahren wird und nur bei etwa gleichem Lohnniveau eine Abwanderung der vorwiegend hochwertigen, gleichzeitig aber äußerst knappen Spezialkräfte verhindert werden kann ...

Im einzelnen besteht hier folgende Regelung:

Es werden nahezu sämtliche anfallenden Arbeiten im Gedingeverfahren ausgeführt. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um ständig wiederkehrende Reparaturarbeiten an sämtlichen Fahrzeugen und Geräten des Direktionsbereiches. Die betreffenden Objekte sind daher der Werft bestens bekannt. Der Arbeitsanfall ist somit in der Regel verhältnismäßig schnell und klar übersehbar. ... Die Stückzeiten werden ... durch Schätzung bzw. Kalkulation aufgrund von Erfahrungswerten jeweils durch das technische Büro der Werft im Benehmen mit den beamteten Meistern festgelegt und den Arbeitsgruppen vor Arbeitsbeginn mitgeteilt.

Es wird ausschließlich in Gruppen-Gedinge gearbeitet. Für jeden Arbeitsauftrag wird eine Gedingekarte für die Dauer der Arbeitsausführung ausgestellt, auf der die betr. Arbeit und die dadurch festgesetzte Arbeitszeit bezeichnet sind. In Verbindung mit der Gedingekarte läuft für die betreffende Arbeit eine Arbeitskarte, auf der die täglich angefallenen Arbeitsstunden eingetragen werden. Mit Fertigstellung und Abnahme der Arbeit werden die Gesamtstunden auf die Gedingekarte übertragen und diese zur Verrechnung an das Rechnungsbüro der Werft zurückgegeben. Hier wird die Verhältniszahl der Zeitgewinnstunden zu den Gedingestunden in Prozent errechnet und der sich ergebende Gedingeverdienst auf der Gedingekarte für die Lohnverrechnung eingetragen. Da, wie oben gesagt, es sich um seit Jahren laufend wiederkehrende Arbeiten mit verhältnismäßig geringen Abweichungen handelt, hält sich erfahrungsgemäß der Gedingegewinn der Arbeitsgruppen in einer nahezu gleichbleibenden Höhe von 16 - 17 %.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Verfahren hat sich als leistungssteigernd bewährt und außerdem hat es die Betriebstreue gefördert, so daß die früher beobachteten häufigen Abwanderungen selten geworden sind."

Ferner ergibt sich aus diesem Schreiben, daß die Zubringer (Transport- und Lagerarbeiter) einen Gedingelohn in Höhe von 10 v.H. ihres Grundlohns als "Ansporn für die Arbeitsfreudigkeit" erhalten.

An dieser Lohnregelung ist auch nach Inkrafttreten des Tarifvertrags über die Ausführung von Arbeiten im Gedingeverfahren im Bereich der SR 2 d MTB II (Gedingerichtlinien) vom 15. Mai 1962 festgehalten worden. § 2 Abs. 2 dieses Tarifvertrags sieht vor, daß die Stückzeit für die Arbeitseinheit nach Stunden oder Bruchteilen von Stunden mit der Personalvertretung vereinbart wird. Dienstvereinbarungen hierzu hat die Beklagte aber mit dem Personalrat bei der früheren Staatswerft B nicht abgeschlossen.

Ab 1971 erhielten die mit den Reparaturarbeiten beschäftigten Arbeiter, darunter der Kläger, einen einheitlichen, gleichbleibenden sogenannten Gedingezuschlag in Höhe von 17 v.H. auf den Normallohn. Auf Antrag des Personalrats vom 4. August 1976 sagte die Beklagte in einer Personalversammlung allen Arbeitern der Staatswerft die Zahlung eines einheitlich und gleichbleibenden sogenannten Gedingezuschlags in Höhe von 17 v.H. zum Normallohn zu. Demgemäß erhielten ab 1. Oktober 1976 auch die mit Zubringerarbeiten beschäftigten Arbeiter einen sogenannten Gedingezuschlag in Höhe von 17 v.H. zum Normallohn.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aufgrund einer Beanstandung des Bundesrechnungshofs erteilte der Bundesminister für Verkehr der Wasser- und Schiffahrtsdirektion N in A mit Schreiben vom 9. Mai 1980 folgende Weisung:

> "Da das beim Bauhof des Wasser- und Schiffahrtsamtes Br in B angewandte Entlohnungssystem (Gewährung von Zeitzuschlägen) nicht dem Tarifvertrag vom 15.05.1962 über die Ausführung von Arbeiten im Gedingeverfahren im Bereich der SR 2 d MTB II (Gedingerichtlinien) entspricht, ist dieses Entlohnungsverfahren ab 31. Mai 1980 einzustellen.
>
> Bei den in das bisherige Verfahren einbezogenen Arbeitern ist aus sozialen Erwägungen ein Abbau der "Zeitzuschläge" schrittweise in der Form vorzunehmen, daß Zuschläge von bisher 17 % ab 01.06.1980 und ab 01.06. der folgenden Jahre um jeweils drei Prozentpunkte, ab 01.06.1985 um zwei Prozentpunkte vermindert werden. Zuschläge von bisher 13 % sind ab 01.06.1980 um drei Prozentpunkte und ab 01.06. der folgenden Jahre um jeweils zwei Prozentpunkte zu vermindern. Die z.Z. noch gezahlten Zuschläge sind somit mit Ablauf des 31.05.1985 gänzlich abgebaut.
>
> Vorstehende Abbauregelung gilt nicht für nach dem 31. Mai 1980 neueingestellte Arbeiter sowie für Arbeiter, die aus dem bisherigen Zuschlagsverfahren, z.B. durch Umsetzung, ausscheiden.
>
> Dieser Erlaß ergeht im Einvernehmen mit dem Hauptpersonalrat."

Demgemäß kürzte die Beklagte den Gedingezuschlag des Klägers ab 1. Juni 1980 auf 14 v.H. und ab 1. Juli 1981 auf 11 v.H. zum Normallohn. Seit 1. Januar 1982 zahlte die Beklagte überhaupt keinen Gedingezuschlag mehr, nachdem sie zuvor gegenüber dem Kläger eine entsprechende Änderungskündigung zum 31. Dezember 1981 ausgesprochen hatte.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Mit der Klage erstrebt der Kläger die Fortzahlung von 17 v.H. Gedingezuschlag zum Normallohn über den 1. Juni 1980 hinaus. Hierzu hat er vorgetragen, der Beklagten stehe nicht das Recht zu, einseitig den Gedingezuschlag abzubauen. Vielmehr sei die Zahlung eines Gedingelohnzuschlags in Höhe von 17 v.H. zum Normallohn aufgrund jahrelanger betrieblicher Übung zum Bestandteil des Arbeitsvertrags der Parteien geworden. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei die Ausführung aller Arbeiten im Gedinge möglich und wirtschaftlich. Insbesondere habe sich die Auslastung der früheren Staatswerft in B nicht derart verschlechtert, daß der Gedingelohn unwirtschaftlich geworden sei.

Der Kläger hat demgemäß beantragt

> festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn über den 1. Juni 1980 hinaus 17 v.H. Gedingezuschlag zum Tariflohn zu zahlen und die jeweiligen monatlichen Differenzbeträge mit 4 v.H. zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Voraussetzungen für die Gewährung des Gedingezuschlags lägen nicht vor. Die Auslastung der Staatswerft habe sich dermaßen verschlechtert, daß eine Aufrechterhaltung des Gedingeverfahrens wirtschaftlich nicht mehr tragbar sei. Seit einigen Jahren sei die Auftragslage rückläufig. Insoweit sei eine erhebliche Verschlechterung eingetreten, die sich weiter fortsetze. Vor diesem Hintergrund könne das Gedingeverfahren nicht beibehalten werden, da der mit dem Gedingeverfahren verfolgte Zweck der Einhaltung der Auftragstermine kein besseres Arbeits-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ergebnis erwarten lasse. Denn der Zeitdruck für Reparaturleistungen sei entfallen und werde sich künftig weiter vermindern. Darüber hinaus belaste der Gedingezuschlag den Bundeshaushalt mit 800.000,-- DM jährlich. Entgegen der Auffassung des Klägers könne die Beklagte die Gedingeregelung einseitig ändern. Dies ergebe sich aus den Gedingerichtlinien selbst, da hiernach auf Zeitlohnarbeit übergegangen werden könne. Die Gedingezulage stelle zudem für den Kläger eine besondere Vergünstigung dar, die als Nebenabrede gemäß § 4 Abs. 2 MTB II schriftlich zu vereinbaren gewesen wäre. An der Einhaltung der Schriftform fehle es aber.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat der Kläger die Feststellung beantragt, daß der Widerruf der Gedingezulage von 17 v.H. zum Normallohn ab 1. Juni 1980 gemäß dem Erlaß vom 9. Mai 1980 - Z 13/04.46.00/2 Vm 80 - unwirksam ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und nach dem vom Kläger in zweiter Instanz gestellten Antrag erkannt.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage im Ergebnis mit Recht stattgegeben. Die Beklagte war nicht

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

berechtigt, die Gedingezulage von 17 v.H. zum Normallohn ab 1. Juni 1980 einseitig zu kürzen. Denn der Kläger hat einen vertraglichen Anspruch auf eine Gedingezulage in dieser Höhe.

Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag bedarf jedoch der Auslegung. Der vom Kläger in der Berufungsinstanz formulierte Klageantrag, daß der Widerruf der Gedingezulage gemäß Erlaß vom 9. Mai 1980 unwirksam sei, ist nach dem gesamten Klagevorbringen zu eng. Der Kläger wendet sich vielmehr dagegen, daß die Beklagte die Gedingezulage einseitig ab 1. Juni 1980 kürzte. Demgemäß ist der Klageantrag dahin auszulegen, daß der Kläger die Feststellung begehrt, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, die Gedingezulage von 17 v.H. zum Normallohn ab 1. Juni 1980 zu kürzen. Dieser Antrag ist unbedenklich zulässig. Zur Klarstellung hat der Senat die Urteilsformel entsprechend neu gefaßt.

Entgegen den Bedenken der Revision ist der Feststellungsantrag des Klägers ausreichend bestimmt. Unstreitig wurde dem Kläger ein Gedingezuschlag in Höhe von 17 v.H. gezahlt. Das räumt sogar die Revision selbst ein. Auf welchen Lohnbestandteil dieser Zuschlag aufgestockt wurde, ist zwischen den Parteien unstreitig. Die Beklagte selbst spricht von einem "Zuschlag zum Normallohn". Nach dem von der Beklagten praktizierten Verfahren handelt es sich hierbei um die Abrechnung des Lohns mit einer um 17 v.H. erhöhten Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Besteht aber zwischen den Parteien kein Streit darüber, was unter dem "Normallohn" zu verstehen ist, kann ein daran anknüpfender Klageantrag insoweit keinen Anlaß zu Zweifeln geben, sondern ist

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

eindeutig und bestimmt.

Es kann offenbleiben, nach welcher Rechtsgrundlage der Kläger vor dem Jahre 1971 einen Gedingezuschlag zum Normallohn erhielt. Denn zumindest seit dem Jahre 1971 steht ihm eine Gedingezulage von 17 v.H. zum Normallohn kraft vertraglicher Vereinbarung zu. Unstreitig zahlt die Beklagte seit 1971 den mit Reparaturarbeiten auf der früheren Staatswerft B beschäftigten Arbeitern einen pauschalen Gedingezuschlag von 17 v.H. zum Normallohn. Wenn das Landesarbeitsgericht daraus eine "als vertragliche Einheitsregelung konkludent zustande gekommene Pauschalierungsabrede" herleitet, ist dies nicht nur rechtlich möglich und damit revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, sondern sogar naheliegend. Diese vertragliche Vereinbarung eines pauschalen Gedingezuschlags hat die Beklagte zudem auf einer Personalversammlung im Jahre 1976 ausdrücklich bekräftigt, indem sie auch den nicht mit Reparaturarbeiten befaßten Arbeitern einen pauschalen Gedingezuschlag in Höhe von 17 v.H. zum Normallohn zusagte, damit entsprechend dem Verlangen des Personalrats alle Arbeiter der früheren Staatswerft B den gleichen Gedingezuschlag erhielten.

Demgegenüber ist es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unerheblich, ob die Beklagte ursprünglich davon ausging, das Gedingeverfahren sei von ihr nach tariflichen Vorschriften eingeführt worden, und dem Kläger und seinen Arbeitskollegen insoweit keine vertragliche Zusage machen wollte. Denn die Pauschalierung des Gedingezuschlags seit 1971, die dem ta-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

riflichen Gedingeverfahren, das eine Abrechnung nach Arbeitseinheiten vorsieht, völlig widerspricht, ist eine tariflich nicht vorgesehene Vergütungsform. Das konnte auch der Beklagten nicht verborgen geblieben sein. Es besteht nicht der geringste Anhaltspunkt dafür, daß die Beklagte bei der Zusage eines pauschalierten Gedingezuschlags nur in Vollzug tariflicher Vorschriften und ohne rechtsgeschäftlichen Willen handeln wollte. Im Gegenteil kann das Verhalten der Beklagten nur so ausgelegt werden, daß sie dem Kläger und seinen Arbeitskollegen zur Ablösung eines - möglicherweise vermeintlichen - tariflichen Gedingezuschlags einen pauschalen Zuschlag zusagen wollte. Nur so konnte der Kläger auch das Verhalten der Beklagten verstehen. Durch das Einverständnis des Klägers mit dieser Pauschalregelung, das der Kläger gegenüber der Beklagten nicht ausdrücklich erklären mußte, weil eine solche Erklärung nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten war (§ 151 BGB), ist eine vertragliche Vereinbarung der Parteien über einen pauschalen Gedingezuschlag von 17 v.H. zum Normallohn zustande gekommen, von der sich die Beklagte nicht einseitig durch Widerruf lösen konnte.

Die Vereinbarung über den Gedingezuschlag bedurfte entgegen der Auffassung der Beklagten nicht der Schriftform. Denn es handelt sich insoweit um keine Nebenabrede, die nach § 4 Abs. 2 MTB II zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedurft hätte. Nebenabreden sind nach der Senatsrechtsprechung Vereinbarungen der Parteien des Arbeitsvertrags, die weder die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers noch die Gegenleistung des Arbeitgebers unmittelbar betreffen (BAG Urteil vom 9. Dezember 1981 - 4 AZR 312/79 -, BAG

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

37, 228, 233 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT). Demgegenüber sind alle Vereinbarungen, die das Entgelt des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers betreffen, Hauptabreden, die zu ihrer Wirksamkeit nicht der Schriftform bedürfen. An dieser Senatsrechtsprechung ist festzuhalten. Da die Begriffe "Hauptabrede" und "Nebenabrede" in der Rechtsterminologie keinen fest umrissenen Inhalt haben und der MTB II sie auch nicht näher umschreibt, können sie im Sinne ihrer allgemeinen sprachlichen Bedeutung nur dahin verstanden werden, daß mit der Hauptabrede die "Hauptsache", das Wesentliche des Arbeitsvertrags, mit der Nebenabrede hingegen nur Unwesentliches gemeint ist. Demgemäß geht es bei der Hauptabrede um das Essentiale des Arbeitsvertrags. Das sind die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag, nämlich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und das Entgelt des Arbeitgebers für geleistete Arbeiten (vgl. auch BAG Urteil vom 7. Mai 1986 - 4 AZR 556/83 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Vereinbarungen über diese Hauptpflichten bedürfen nicht der Schriftform. Davon ausgehend hat der Senat auch in der Zusage einer übertariflichen Vergütung keine Nebenabrede im Sinne von § 4 Abs. 2 BAT, der mit § 4 Abs. 2 MTB II wörtlich übereinstimmt, gesehen (BAG Beschluß vom 9. September 1981 - 4 AZN 213/81 -, AP Nr. 7 zu § 4 BAT).

Das Landesarbeitsgericht hat vorliegend festgestellt, daß es sich bei dem Gedingezuschlag um eine Gegenleistung der Beklagten für die besondere Arbeitsleistung des Klägers handelte. Die Revision spricht von der Zahlung eines übertariflichen Lohnzuschlags. Der pauschalierte Gedingezuschlag ist damit Entgelt für

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Arbeitsleistung des Klägers, er betraf unmittelbar die Gegenleistung des Arbeitgebers. Folglich bedurfte die Vereinbarung des pauschalierten Gedingezuschlags als Hauptabrede nicht der Schriftform.

An dieser Auslegung der Begriffe der Hauptabrede und Nebenabrede ist der erkennende Senat durch die Rechtsprechung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht gehindert. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat zwar gegen die Senatsrechtsprechung Bedenken erhoben. Nach Auffassung des Dritten Senats handelt es sich bei Nebenabreden um irreguläre, im tariflichen System nicht vorgesehene Leistungen, die Ausnahmecharakter haben (BAG 40, 126, 132; BAG Urteil vom 8. März 1983 - 3 AZR 224/80 -, unveröffentlicht). Er hat dies aber noch nicht tragend entschieden, so daß der erkennende Senat den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht gemäß § 45 Abs. 2 ArbGG anzurufen braucht. Im übrigen ist der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach dem derzeitigen Geschäftsverteilungsplan nicht mehr für Rechtsstreitigkeiten aus dem öffentlichen Dienst zuständig, so daß der erkennende Senat ohnehin von der Rechtsprechung des Dritten Senats abweichen könnte. Aber auch im Sinne der Rechtsprechung des Dritten Senats kann im vorliegenden Fall die Vereinbarung des Gedingezuschlags als Hauptabrede angesehen werden. Denn die Arbeiten im Gedingelohn sind tariflich grundsätzlich vorgesehen und die von der Beklagten bei der früheren Staatswerft und dem heutigen Bauhof B praktizierte Regelung wird dort im Prinzip seit 1939, also seit über 40 Jahren, durchgeführt. Damit stellt der Gedingezuschlag keine unerwartete, irreguläre Abwei-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

chung vom geltenden Regelungssystem dar. Mit dieser Begründung hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts selbst die von der Deutschen Bundespost praktizierte Anrechnung von Pausen auf die Arbeitszeit, die tariflich nicht vorgesehen ist, nicht dem Regelungsbereich der Nebenabreden zugewiesen, sondern aus der Tatsache, daß die Deutsche Bundespost dies seit vielen Jahren in weiten Bereichen praktizierte, geschlossen, es handele sich insoweit nicht um eine unerwartete, irreguläre Abweichung vom geltenden Regelungssystem (BAG Urteil vom 8. März 1983 - 3 AZR 224/80 -, unveröffentlicht).

Mitbestimmungsrechte des Personalrats sind nicht verletzt. Unstreitig hat nämlich der Personalrat selbst die von der Beklagten seit 1. Oktober 1976 praktizierte Regelung beantragt.

Ob die Beklagte aufgrund der zum 31. Dezember 1981 ausgesprochenen Änderungskündigung zur Kürzung oder Streichung des Gedingezuschlags ab 1. Januar 1982 berechtigt war, war hier nicht zu entscheiden.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Etzel

Prieschl Lehmann

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS