

---

**Datum:** 06.07.2016  
**Gericht:** Arbeitsgericht Rheine  
**Spruchkörper:** 5. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 5 Ca 237/16  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGST:2016:0706.5CA237.16.00

---

**Nachinstanz:** Landesarbeitsgericht Hamm, 2 Sa 881/16  
**Schlagworte:** Kürzung von Lösungen des Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung  
**Normen:** § 77 BetrVG, § 4 Abs. 3 TVG analog

---

**Tenor:**

- 1) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.419,38 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von 1.008,15 € seit dem 07.02.2016, auf 1.209,60 € seit dem 08.06.2016 und auf 201,63 € seit dem 22.07.2016 zu zahlen.
- 2) Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 8 % und die Beklagte zu 92 %.
- 3) Der Streitwert wird auf 2.419,38 festgesetzt.

---

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung und über Zahlung von Zulagen.

Der 1964 geborene Kläger ist seit dem 14.11.1983 bei der Beklagten zuletzt als Produktionsmitarbeiter im Bereich Veredlung im Textilwerk eingesetzt und ist gleichzeitig stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Der zuletzt gültige Arbeitsvertrag vom 16.12.2002 regelt unter anderem Folgendes:

„4. (...)

1

2

3

4

5

Sofern tariflich nichts anderes bestimmt ist, wird mit der Zuweisung sofort der für diese Tätigkeit maßgebliche Lohn gezahlt, der sich aus Tarif (auch bei anderer Lohngruppe), Betriebsvereinbarung oder betrieblicher Lohnregelung ergibt. (...)

5. Für die Entlohnung ist der jeweils gültige Lohntarifvertrag maßgebend. 6

Die Bezüge setzen sich wie folgt zusammen: 7

Lohngruppe IV a 1.585,00 € 8

Leistungszulage 582,64 € 9

(...) 10

jederzeit anrechenbare Zulage b) Betriebszulage 96,57 € 11

(...)“ 12

Zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat wurde im Jahr 2001 eine Betriebsvereinbarung „Prämienentlohnung“ (im Folgenden: Betriebsvereinbarung 2001) abgeschlossen, die auszugsweise Folgendes regelt (Bl. 116 ff. d. A.): 13

**„3.) Lohn- und Gehaltszusammensetzung 14**

Bei Werkern setzt sich der Basislohn wie folgt zusammen: 15

Abteilung	Longr.	ARS	Leistungszul.	Betriebszul.	Gesamtlohn
-----------	--------	-----	---------------	--------------	------------

 16

Spannrahmen IV a	18,25	7,08	1,17	26,50 DM
------------------	-------	------	------	----------

 17

(...) 18

**Prämienberechnung 19**

Die Prämie pro Stunde wird nach derselben Formel wie im Versand (siehe Anlage) berechnet. 20

Der so ermittelte Prämienbetrag wird auf den jeweiligen Basislohn/Gehalt aufgeschlagen.“ 21

Der Kläger erhielt in der Vergangenheit und einschließlich bis Mai 2015 entsprechend diesem Arbeitsvertrag zuletzt einen Monatslohn von 2.026,00 € brutto, eine Betriebszulage in Höhe von 96,57 € brutto und eine Leistungszulage in Höhe von 582,64 € brutto. Die Betriebs- und die Leistungszulage wurden durchgehend seit dem Jahr 2003 in gleicher Höhe gezahlt. Weiter zahlte die Beklagte an den Kläger monatlich jedenfalls seit dem Jahr 2003 bis Mai 2015 eine in den Abrechnungen als „Sonderzahlung“ genannte Zuwendung (Bl. 12 d. A.) in immer gleicher Höhe von 196,41 € brutto. 22

Ab Juni 2015 wird der Kläger wie folgt entlohnt: Monatslohn in Höhe von 2.086,00 € brutto, übertarifliche Zulage I in Höhe von 202,60 € brutto und übertarifliche Zulage II in Höhe von 471,39 € brutto. 23

Am 13.05.2015 wurde zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten eine neue Betriebsvereinbarung „zur Neuregelung der übertariflichen Entgeltbestandteile“ (im Folgenden: Betriebsvereinbarung 2015), welche nur für das Textilwerk gelten sollte, 24

geschlossen (Bl. 6 ff. d. A.). Dort wurde sinngemäß vereinbart, dass das innerbetriebliche Entlohnungssystem derart neu geregelt werde, dass alle Prämienleistungen und Zulagen, welche sich bislang aus verschiedenen Betriebsvereinbarungen ergaben bzw. auf Basis von sogenannten arbeitsvertraglichen Einheitsregelungen gezahlt wurden oder durch Arbeitsverträge geregelt und unterschiedlich benannt waren, durch insgesamt zwei neue Zulagen - die übertarifliche Zulage I und die übertarifliche Zulage II - ersetzt werden. Dabei soll die übertarifliche Zulage II auf künftige tarifliche Entgelterhöhungen anrechenbar sein. Schließlich ist geregelt, dass die Anpassung der übertariflichen Entgeltbestandteile in keinem Fall eine Kürzung von mehr als 10 % des durchschnittlichen Gesamtbruttoverdienstes eines Arbeitnehmers betragen darf. Bislang wurden im Betrieb der Beklagten insgesamt 13 unterschiedliche als Zulage, Tantieme, Prämie oder Sonderzahlung genannte übertarifliche Zuwendungen erbracht.

Die Differenz zwischen den ursprünglich bis Mai 2015 gezahlten Zulagen inklusive der Sonderzahlung (582,64 € + 96,57 € + 196,41 €) und solchen, die ab Juni 2015 bezahlt werden (202,60 € + 471,39 €) beträgt monatlich 201,63 €. 25

Der Kläger macht Differenzlohnansprüche für die Monate Juni 2015 bis einschließlich Mai 2016 in Höhe von monatlich 201,63 € geltend. Diese wurden innerhalb der Ausschlussfristen des geltenden Tarifvertrages gegenüber der Beklagten schriftlich geltend gemacht. Die Klage bezüglich der Monate Juni 2015 bis Oktober 2015 ist der Beklagten am 06.02.2016, die erste Klageerweiterung hinsichtlich der Monate November 2015 bis April 2016 am 07.06.2016 und die zweite Klageerweiterung bezüglich der Monate April und Mai 2016 am 21.07.2016 zugestellt worden. 26

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Zulagen und die Sonderzahlung einen unanrechenbaren Teil der Gesamtvergütung darstellen würden und aus diesem Grund nicht durch eine Betriebsvereinbarung zu seinem Nachteil verringert werden könnten. Der Anspruch auf Zahlung von Zulagen ergebe sich schon aus dem Arbeitsvertrag. Der Anspruch auf Gewährung der Sonderzahlung folge aus § 3 des Tarifvertrages „Optimierung“. Der Arbeitsvertrag enthalte keine Regelung, welche eine Kürzung von Zulagen durch eine Betriebsvereinbarung zulassen würde. 27

Nach dem Hinweis der Kammer in der mündlichen Verhandlung vom 06.07.2016, dass der Kläger die Zahlung für den Monat April 2016 doppelt geltend gemacht habe, hat er seine Klage teilweise in Höhe von 201,63 € brutto zurückgenommen. 28

Der Kläger beantragt nunmehr, 29

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.419,38 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 30

Die Beklagte beantragt, 31

die Klage abzuweisen. 32

Sie vertritt die Ansicht, dem Kläger würden keine Zahlungsansprüche zustehen, da die Betriebsvereinbarung 2015 wirksam das übertarifliche Entlohnungssystem im Betrieb der Beklagten neu gestaltet habe. Der Arbeitsvertrag nehme Bezug auf die Betriebsvereinbarung 2001, welche bislang die Zahlung einer Leistungs- und Betriebszulage geregelt habe. Die Betriebsvereinbarung 2015 habe die alte Betriebsvereinbarung 2001 ersetzt, es gelte insoweit das Ablösungsprinzip. Die Sonderzahlung stehe dem Kläger deshalb nicht zu, weil 33

er nicht substantiiert dargelegt habe, woraus sich sein Anspruch ergeben könnte. Jedenfalls ergebe sich dieser Anspruch aus keinem Tarifvertrag. Der vom Kläger angesprochene Tarifvertrag zur Optimierung der Maschinenlaufzeiten sei zum einen nicht einschlägig und zum anderen im streitgegenständlichen Zeitraum von den Tarifvertragsparteien außer Kraft gesetzt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Sitzungsprotokoll und die Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 34

**Entscheidungsgründe:** 35

Die zulässige Klage ist begründet. 36

I. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung von 2.419,38 € brutto. 37

Der Kläger hat in den Monaten Juni 2015 bis Mai 2016 jeweils einen Betrag in Höhe von 201,63 € brutto an Zulagen und Sonderzuwendungen weniger erhalten, als seit dem Jahr 2003 bis Mai 2015. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung solcher übertariflichen Leistungen verlangen, welche sie ihm vor Juni 2015 gewährt hat. Diese setzten sich zusammen aus einer Leistungszulage in Höhe von 582,64 € brutto, einer Betriebszulage in Höhe von 96,57 € brutto und einer Sonderzahlung in Höhe von 196,41 € brutto (insgesamt 875,62 € brutto). 38

1) Der Anspruch ist entstanden. 39

a) Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von einer Leistungszulage in Höhe von 582,64 € brutto monatlich für die Monate Juni 2015 bis einschließlich Mai 2016 und einer Betriebszulage in Höhe von 96,57 € monatlich für denselben Zeitraum aus § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. 40

In Ziff. 5 des Arbeitsvertrages vom 16.12.2002 ist geregelt, dass die Bezüge des Klägers sich zusammensetzen aus einem Monatslohn nach Lohngruppe IV a, einer Leistungszulage in Höhe von 582,64 € und einer Betriebszulage in Höhe von 96,57 €. Außerdem verweist der Arbeitsvertrag in Ziff. 4 darauf, dass sich der maßgebliche Lohn ansonsten aus Tarif, Betriebsvereinbarung oder betrieblicher Lohnregelung ergibt. 41

aa) Die Leistungs- und Betriebszulage ergeben sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht aus einer Betriebsvereinbarung. Sie folgen jedenfalls nicht aus der von der Beklagten genannten Betriebsvereinbarung 2001, weil Letztere einen anderen Regelungsgegenstand aufweist. 42

Die Betriebsvereinbarung 2001 regelt nicht die Gewährung von Zulagen, insbesondere nicht die Zahlung von Leistungs- und Betriebszulagen, sondern die Leistung von Prämien. Das ergibt sich zum einen schon unmissverständlich aus der Überschrift „Betriebsvereinbarung - Prämienzahlung“. Zum anderen ergibt sich aus der dortigen Ziff. 3.), dass in der Betriebsvereinbarung gerade nicht die Höhe der Zulagen geregelt werden sollte. Es wird nämlich unter Ziff. 3.) im ersten Schritt der Basislohn dargestellt, welcher sich aus dem Grundlohn nach dem Tarifvertrag, einer Leistungszulage und einer Betriebszulage zusammensetzt. Im nächsten Schritt wird erläutert, wie die Prämienberechnung zu erfolgen hat, nämlich indem man den jeweils ermittelten Prämienbetrag auf den Basislohn aufschlägt. Damit wird deutlich, dass die Betriebsparteien in dieser Betriebsvereinbarung die Höhe der Zulagen, welche bereits vorhanden waren nur deklaratorisch wiedergeben und nicht neu 43

regeln wollten. Dafür spricht vor allem die Tatsache, dass der gesamte Text der Betriebsvereinbarung 2001 sich zur Prämienberechnung und -gestaltung verhält und nur in einem Punkt kurz erwähnt wird, wie sich der Lohn zusammensetzt. Letzteres ist auch erforderlich, da die Prämie eine gesonderte Zahlung zum Basislohn inklusive der Zulagen darstellen sollte.

bb) Der Anspruch auf Zahlung einer Leistungs- und Betriebszulage folgt auch nicht aus einer anderen Betriebsvereinbarung. Jedenfalls wurde von der Beklagten keine solche benannt. Der Anspruch des Klägers folgt damit unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag. 44

cc) Die Betriebsvereinbarung 2015 konnte den Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Leistungs- und Betriebszulage nicht beseitigen. Im Verhältnis zwischen den Regelungen aus dem Arbeitsvertrag und solchen aus einer Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich zugunsten des Arbeitnehmers das individuelle Günstigkeitsprinzip. Gegenüber einer Betriebsvereinbarung haben günstigere einzelvertragliche Abreden in entsprechender Anwendung des § 4 Abs. 3 TVG Vorrang (LAG Köln, Urteil vom 26.06.2012, 11 Sa 147/12, Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 05.08.2009, 10 AZR 483/08, Rn. 10, juris; ErfK/*Richardi*, 15. Aufl. 2016, § 77 BetrVG Rn. 151 m.w.N.). 45

Durch den Wegfall der Leistungs- und Betriebszulage wird der Kläger gegenüber seiner vorigen Situation schlechter gestellt. Er hat diese Zulagen seit dem Jahr 2003 in unveränderter Höhe erhalten. Sie wurden auch nicht auf Tariflohnerhöhungen angerechnet. Die neunten übertariflichen Zulagen sind dagegen zu einem überwiegenden Teil laut der Betriebsvereinbarung 2015, dort § 4 Ziff. 3, anrechnungsfähig. 46

Der Arbeitsvertrag des Klägers ist auch nicht so gestaltet worden, dass dieser spätere für den Kläger ungünstigere Regelungen durch eine Betriebsvereinbarung zulässt. Ausdrücklich wurde im Arbeitsvertrag keine solche Klausel vereinbart. Auch durch Auslegung nach §§ 133, 157 BGB kann die Kammer nicht zum Ergebnis gelangen, dass der Arbeitsvertrag betriebsvereinbarungsoffen gestaltet werden sollte. 47

Will ein Arbeitgeber verhindern, dass im Verhältnis zu einer Betriebsvereinbarung das Günstigkeitsprinzip gilt und dem Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Abreden über eine Sonderzahlung gegenüber den in einer Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen Vorrang haben, muss er die Sonderzahlung unter dem Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung leisten. Dieser Vorbehalt muss ebenso wie ein Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalt dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB genügen. Bringt der Arbeitgeber nicht hinreichend klar und verständlich zum Ausdruck, dass er die Sonderzahlung „betriebsvereinbarungsoffen“ leisten will, kann ein „durchschnittlicher“, verständiger Arbeitnehmer dies nicht erkennen (BAG, Urteil vom 05.08.2009, 10 AZR 483/08, Rn. 12, 15, juris). Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch auf die Fälle anwendbar, in welchen es um Leistung von Zulagen geht. Denn sowohl Zulagen als auch Sonderzahlungen werden grundsätzlich leistungsbezogen erbracht und sollen damit die Arbeitsleitung vergüten. Es sind keine Umstände ersichtlich und wurden von der Beklagten auch nicht vorgetragen, aus welchen sich ergeben könnte, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte Entgeltabrede einer späteren nachteiligen Abänderung durch eine Betriebsvereinbarung zugänglich sein sollte. Diesem Ergebnis steht auch nicht die Entscheidung des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 05.03.2013 (1 AZR 417/12) entgegen. Dort sagt das Bundesarbeitsgericht zwar in Rn. 58 des Urteils, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Absprachen betriebsvereinbarungsoffen gestalten könnten und dies regelmäßig anzunehmen sei, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten sei und einen kollektiven Bezug habe. Allerdings hat sich 48

der 1. Senat in dieser Entscheidung nicht mit etwaigen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers, sondern mit der Frage befasst, ob in einer Betriebsvereinbarung eine Altersgrenze vereinbart werden kann, nach der das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, obwohl der Arbeitsvertrag eine solche Klausel nicht enthält. Diese Konstellation ist mit einer solchen im vorliegenden Fall nicht vergleichbar und damit ist die Rechtsprechung des 1. Senats hier nicht einschlägig.

dd) Auch der Hinweis der Beklagten in der mündlichen Kammerverhandlung vom 06.07.2016 49 darauf, dass eine solche zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer abweichende Betriebsvereinbarung schon seit der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichtes im Jahr 1986 möglich sei, führt zu keinem anderen Ergebnis. In dieser Entscheidung hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Grundsatzentscheidung zur Frage des kollektiven Günstigkeitsvergleichs getroffen. Das Bundesarbeitsgericht führt aus: Inhaltsnormen einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung können vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer mit kollektivem Bezug, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, einschränken, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung keine Nachteile für die Belegschaft zur Folge hat. Wenn die geplanten Aufwendungen des Arbeitgebers für die Sozialleistung konstant bleiben oder erweitert werden sollen, steht das Günstigkeitsprinzip einer Neuregelung nicht entgegen, selbst wenn einzelne Arbeitnehmer dadurch schlechter gestellt werden. Andererseits gehen vertraglich begründete Ansprüche einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung dann vor, wenn durch die Betriebsvereinbarung der Gesamtaufwand des Arbeitgebers verringert werden soll (BAG, Beschluss vom 16.09.1986, GS 1/82, Rn. 83, juris). Im vorliegenden Fall handelt es sich schon deshalb um eine andere Konstellation, weil nach der Betriebsvereinbarung 2015 eine Lohnkürzung bezüglich der Höhe von übertariflichen Zulagen ausdrücklich bezweckt wird, welche allerdings maximal 10 % des Gesamtbruttoverdienstes betragen darf. Damit wurden die Arbeitnehmer im Textilwerk auch nach einem kollektiven Günstigkeitsvergleich durch das Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung 2015 schlechter gestellt.

b) Der Kläger hat gegen die Beklagte auch einen Anspruch auf Gewährung der 50 Sonderzahlung in Höhe von 196,41 € brutto monatlich für den Zeitraum Juni 2015 bis einschließlich Mai 2016 aus betrieblicher Übung.

Es kann dahin stehen, ob ein solcher Zahlungsanspruch sich aus § 3 des Tarifvertrages zur 51 Optimierung der Maschinenlaufzeiten ergibt. Denn jedenfalls hat die Beklagte seit dem Jahr 2003 durchgehend monatlich 196,41 € brutto an den Kläger gezahlt und die Zahlung in den Abrechnungen als „Sonderzahlung“ ausgewiesen. Die monatlich gewährte Sonderzahlung stellt einen Teil des Arbeitsentgeltes dar und soll grundsätzlich die erbrachte Arbeitsleistung vergüten. Umstände, die gegen eine solche Auslegung sprechen würden, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Damit besteht der Anspruch des Klägers auf Gewährung dieser Sonderzahlung zumindest aus betrieblicher Übung, da eine solche Sonderzahlung monatlich seit über 13 Jahren sowohl an den Kläger als auch an andere Arbeitnehmer vorbehaltlos geleistet wurde. Damit hat sich die Beklagte zu einer solchen Leistung vertraglich verpflichtet (vgl. BAG, Urteil vom 05.08.2009, 10 AZR 483/08, Rn. 9).

Auch ist ein durch betriebliche Übung begründeter Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers 52 ebenso wie ein im Arbeitsvertrag vereinbarter Entgeltanspruch des Arbeitnehmers ohne entsprechende Abrede der Arbeitsvertragsparteien nicht grundsätzlich „betriebsvereinbarungsoffen“. Einer solchen Annahme steht darüber hinaus zusätzlich entgegen, dass die Grundsätze der betrieblichen Übung ohne Unterschied gelten, ob in

einem Betrieb ein Betriebsrat gebildet oder nicht gebildet ist und ob ein Betrieb hinsichtlich der Zahl der wahlberechtigten und wählbaren Arbeitnehmer die Voraussetzungen des § 1 BetrVG zur Wahl eines Betriebsrats erfüllt oder ob es sich um einen Kleinbetrieb handelt (BAG, Urteil vom 05.08.2009, 10 AZR 483/08, Rn. 11, juris). Zur weiteren Begründung gilt das unter I. 1) b) cc) Gesagte.

2) Der Anspruch des Klägers ist auch nicht erloschen. Insbesondere kann sich die Bekannte nicht auf Erfüllung des Anspruches gemäß § 362 Abs. 1 BGB berufen, da sie an den Kläger ab Juni 2015 monatlich statt 875,62 € brutto, nur 673,99 € brutto (202,60 € als Zulage I und 471,39 € als Zulage II) bezahlt hat. In Höhe von monatlich 201,63 € brutto im Zeitraum Juni 2015 bis Mai 2016 ist keine Erfüllung eingetreten. 53

II. Der Zinsanspruch ergibt sich aus dem Gesichtspunkt des Verzuges gemäß §§ 286, 288, 291 BGB und zwar zeitlich jeweils einen Tag, nachdem die Klage bzw. die Klageerweiterungen der Beklagten zugestellt wurden, und vom Umfang her jeweils bezogen auf die eingeklagten Beträge. Damit ergeben sich folgende Zinsansprüche: auf 1.008,15 € (für die Monate Juni 2015 bis Oktober 2015) seit dem 07.02.2016, auf 1.209,60 € (für die Monate November 2015 bis April 2016) seit dem 08.06.2016 und auf 201,63 € (für den Monat Mai 2016) seit dem 22.07.2016. 54

III. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 92 Abs. 1 S. 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO, die über den Streitwert aus §§ 61 Abs. 1 S. 1 ArbGG, 5 ff. ZPO. Bei der Kostenentscheidung war zu berücksichtigen, dass der Kläger die Klage teilweise in Höhe von 201,63 € zurückgenommen hat, so dass sich die Kostenquote nach einem Gebührenstreitwert in Höhe von 2.621,01 € richtet. 55