

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 22. März 2017
- 5 AZR 625/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:220317.U.5AZR625.16.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Anerkennnisteil- und Schlussurteil vom
1. Oktober 2015
- 1 Ca 1160/15 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. Juli 2016
- 2 Sa 612/15 -

Entscheidungsstichworte:

Mindestlohn - Treueprämie - Erschwerniszulage

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 5 AZR 424/16 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 625/16
2 Sa 612/15
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 2017

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 2017 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl als Vorsitzenden, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Dr. Volk sowie die ehrenamtliche Richterin Reinders und den ehrenamtlichen Richter Hepper für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 29. Juli 2016 - 2 Sa 612/15 -, unter Zurückweisung der Revision im Übrigen, teilweise aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung des Klägers wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Anerkenntnis- und Schlussurteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 1. Oktober 2015 - 1 Ca 1160/15 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 404,13 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 45,10 Euro seit dem 16. September 2014, aus 41,54 Euro seit dem 16. Oktober 2014, aus 29,11 Euro seit dem 18. November 2014, aus 22,77 Euro seit dem 16. Dezember 2014, aus 42,52 Euro seit dem 16. Januar 2015, aus 28,78 Euro seit dem 17. Februar 2015, aus 30,00 Euro seit dem 17. März 2015, aus 45,02 Euro seit dem 16. April 2015, aus 40,37 Euro seit dem 16. Mai 2015, aus 30,82 Euro seit dem 16. Juni 2015 und aus 48,10 Euro seit dem 16. Juli 2015 zu zahlen.

2. Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz haben der Kläger 70 % und die Beklagte 30 % zu tragen, von denen des Berufungsverfahrens und der Revision der Kläger 75 % und die Beklagte 25 %.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Erfüllung des entsenderechtlichen Mindestlohnanspruchs und über die Kombination verschiedener Zulagen. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, die einen Schlacht- und Verarbeitungsbetrieb für Geflügel betreibt, als Abpacker in Frühschicht beschäftigt. Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2008 regelt ua.: 2

„§ 3 Vergütung

...

Der Arbeitnehmer erhält Zulagen laut Tarif.

...

§ 4 Treueprämie

Der Arbeitnehmer erhält eine Treueprämie. Die Höhe der Treueprämie bemisst sich je gearbeitete Stunde auf 0,65 € entsprechend der Arbeitsstunden ohne Pause.

...

§ 14 Nebenabreden und Vertragsänderung

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dieses gilt auch für die Schriftformklausel.“

Die Beklagte wandte zunächst auf das Arbeitsverhältnis mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt geschlossene Tarifverträge an. Der Manteltarifvertrag (MTV) sah eine Treueprämie für kontinuierlichen Arbeitseinsatz vor und verwies für deren Höhe auf § 8 Lohn- und Gehaltstarifvertrag (LTV). Nach diesem betrug die Treueprämie in der für den Kläger einschlägigen Lohngruppe ab dem 1. Januar 2007 0,65 Euro/Stunde. Nach Kündigung der Tarifverträge vergütete die Beklagte die Beschäftigten ab Mai 2009 nach einer mit dem Betriebsrat abgestimmten „Betrieblichen Entgeltregelung“, nach der die Stundenlöhne erhöht wurden, die Treueprämie indes bis März 2010 lediglich noch 0,25 Euro/Stunde und anschließend 0,50 Euro/Stunde betragen sollte. Ab Dezember 2010 wandte die Beklagte eine von ihr formulierte „Betriebliche Mantelregelung“ (BM) an, wonach im Schichtbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer je gearbeitete Stunde eine Schichtzulage von 0,10 Euro brutto erhalten. Des Weiteren regelt sie - entsprechend dem Wortlaut des MTV - Folgendes:

„§ 4

Überstunden (Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit) sowie Zuschläge, Zulagen

...

3. Zulagen

...

3

3.2 Erschwerniszulage

Abpacker erhalten eine Erschwerniszulage in Höhe von 0,50 €/gearbeitete Stunde ohne Pausen.

...

3.3 Schichtzulage

Im Schichtbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 0,10 €/gearbeitete Stunde ohne Pausen.

3.4 Zulagenkombination

Die vorgenannten Zulagen werden nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden ... gezahlt und sind nicht kombinierbar mit anderen Zulagen.

3.5 Treueprämie

Für einen kontinuierlichen Arbeitseinsatz ohne Fehlzeiten über die gesamte Dauer eines Monats erhält der Arbeitnehmer eine Treueprämie. Die Höhe ist im § 8 Lohn- und Gehaltstarifvertrag geregelt. Im Falle unentschuldigter Fehlers innerhalb des Monatszeitraums erlischt der Anspruch auf Treueprämie für diesen gesamten Monat.“

Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterliegt der nach § 7 AEntG erlassenen, am 1. August 2014 in Kraft getretenen Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft, die bestimmt, dass die Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestbedingungen) vom 13. Januar 2014 auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer, die unter seinen Geltungsbereich fallen, Anwendung finden. Der TV Mindestbedingungen lautet auszugsweise:

„§ 2

Mindestlöhne

1. Das Mindestentgelt ist Entgelt im Sinne des § 5 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Höhere Entgeltansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

4

2. Die Mindestlöhne je Stunde betragen bundeseinheitlich je Stunde
ab 1. Juli 2014 7,75 Euro,
ab 1. Dezember 2014 8,00 Euro,
...
3. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist.“

Die Beklagte zahlte dem Kläger für geleistete Arbeit von August bis November 2014 einen Bruttostundenlohn von 7,15 Euro, eine Treueprämie von 0,50 Euro brutto und eine Erschwerniszulage von 0,50 Euro brutto. Eine Schichtzulage von 0,10 Euro brutto zahlte die Beklagte lediglich im Oktober 2014. Urlaubstage vergütete sie mit 65,20 Euro brutto pro Tag. Von Dezember 2014 bis Juni 2015 erhielt der Kläger für geleistete Arbeit einen Bruttostundenlohn von 7,40 Euro, Treueprämien und Erschwerniszulage blieben gleich, Schichtzulage zahlte die Beklagte nicht. Urlaubstage vergütete sie mit 67,20 Euro brutto pro Tag.

5

Der Kläger hat für die Monate August 2014 bis Juni 2015 Differenzvergütung verlangt. Die Beklagte habe den Anspruch auf den Mindestlohn nicht vollständig erfüllt. Treueprämie, Schicht- und Erschwerniszulage seien nicht mindestlohnwirksam und kumulativ zu zahlen. Außerdem betrage die Treueprämie nach Arbeitsvertrag 0,65 Euro brutto/Stunde. Dementsprechend stehe ihm weiteres Urlaubsentgelt zu.

6

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn

7

1. für August 2014 weitere 153,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. September 2014,
2. für September 2014 weitere 154,90 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. Oktober 2014,
3. für Oktober 2014 weitere 204,26 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. November 2014,

4. für November 2014 weitere 189,29 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. Dezember 2014,
 5. für Dezember 2014 weitere 174,16 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. Januar 2015,
 6. für Januar 2015 weitere 168,17 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. Februar 2015,
 7. für Februar 2015 weitere 206,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. März 2015,
 8. für März 2015 weitere 159,86 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. April 2015,
 9. für April 2015 weitere 157,66 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. Mai 2015,
 10. für Mai 2015 weitere 159,19 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. Juni 2015,
 11. für Juni 2015 weitere 163,52 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16. Juli 2015
- zu zahlen.

Die Beklagte hat die Ansprüche auf weitere Feiertagsvergütung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in einer Gesamthöhe von 156,00 Euro brutto anerkannt und im Übrigen Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage gemäß dem Anerkenntnis der Beklagten sowie hinsichtlich weiterer Erschwerniszulage und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision hält der Kläger an seinen weitergehenden Anträgen fest. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet. Der Kläger hat Anspruch auf weitere Treueprämie und Schichtzulage. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. 10

I. Die Revision ist hinsichtlich des Streitgegenstands weiteres Urlaubsentgelt schon deshalb unbegründet, weil die Berufung des Klägers insoweit unzulässig ist. Es fehlt an einer ausreichenden Berufungsbegründung. Das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen. 11

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen (*BAG 19. Juli 2016 - 2 AZR 637/15 - Rn. 16 mwN*). Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll (*st. Rspr., zB BAG 15. November 2016 - 9 AZR 125/16 - Rn. 11; 14. März 2017 - 9 AZR 633/15 - Rn. 11, jeweils mwN*). 12

2. Diesen Anforderung genügt die Berufungsbegründung des Klägers zum Streitgegenstand weiteres Urlaubsentgelt nicht. Sie setzt sich nicht mit der tragenden Argumentation des Arbeitsgerichts, der geltend gemachte Anspruch sei weder schlüssig dargelegt noch aus den vorgelegten Unterlagen errechenbar, auseinander. 13

II. Im Übrigen ist die Revision teilweise begründet. 14

1. Der Kläger hat Anspruch auf weitere Treueprämie von 0,15 Euro brutto/Stunde. 15
- a) Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass der Kläger dem Grunde nach Anspruch auf eine Treueprämie hat. Dahinstehen kann, ob sich die Höhe der Treueprämie aus § 4 Arbeitsvertrag oder aus § 4 Nr. 3.5 BM iVm. § 8 Nr. 1 LTV ergibt. Denn in beiden Fällen beläuft sich die Treueprämie auf 0,65 Euro brutto/Stunde. 16
- aa) Die Betriebliche Mantelregelung enthält eine Gesamtzusage, mit der die Beklagte den Beschäftigten eine Erhöhung der Treueprämie versprochen hat. 17
- (1) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (*BAG 8. Dezember 2010 - 5 AZR 697/09 - Rn. 17; 19. August 2015 - 5 AZR 450/14 - Rn. 17*). Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (*BAG 20. August 2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 14*). 18

- (2) Mit der Bekanntmachung der Betrieblichen Mantelregelung hat die Beklagte den Beschäftigten ua. die Zahlung einer Treueprämie zu den dort genannten Voraussetzungen und in der im - gekündigten - LTV vorgesehenen Höhe von 0,65 Euro brutto/Stunde angeboten. 19
- Dies hat der Senat in seinem am heutigen Tag ergangenen Urteil in einem Parallelverfahren (- 5 AZR 424/16 - Rn. 15 ff.), auf dessen Begründung zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird, entschieden. 20
- bb) Für die vom Kläger im Streitzeitraum geleisteten Arbeitsstunden, deren Anzahl zwischen den Parteien unstreitig ist, ergibt sich danach ein Anspruch auf weitere Treueprämie iHv. 254,11 Euro brutto. 21
- b) Der Differenzanspruch des Klägers ist nicht verwirkt. 22
- aa) Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung und soll dem Bedürfnis nach Rechtsklarheit dienen. Sie hat nicht den Zweck, Schuldner, denen gegenüber Gläubiger ihre Rechte längere Zeit nicht geltend gemacht haben, von ihrer Pflicht zur Leistung vorzeitig zu befreien. Deshalb kann allein der Zeitablauf die Verwirkung eines Rechts nicht rechtfertigen (Zeitmoment). Es müssen vielmehr besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten (Umstandsmoment), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen (BAG 24. August 2016 - 5 AZR 129/16 - Rn. 60). 23
- bb) Eine Verwirkung scheidet aus, weil von der Beklagten bereits keine Umstände vorgebracht wurden, die die Annahme rechtfertigten, der Beklagten sei es aufgrund eigener Dispositionen „unzumutbar“ geworden, die Ansprüche des Klägers zu erfüllen, oder es sei ihr aufgrund sonstiger Umstände unzumutbar, sich auf die Klage einzulassen (vgl. BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 362/16 - Rn. 18 mwN). 24

2. Der Kläger hat - aufgrund Gesamtzusage - nach § 4 Nr. 3.3 BM Anspruch auf eine Schichtzulage von 0,10 Euro brutto/Stunde neben der Erschwerniszulage. Die Regelung der Zulagenkombination in § 4 Nr. 3.4 BM steht dem nicht entgegen. Dies ergibt deren Auslegung. 25
- a) Unstreitig leistet der Kläger Arbeit in Frühschicht. Damit wird er „im Schichtbetrieb“ beschäftigt und hat Anspruch auf Schichtzulage nach § 4 Nr. 3.3 BM. 26
- b) Schicht- und Erschwerniszulage sind bei Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen kumulativ zu zahlen. 27
- Der Wortlaut von § 4 Nr. 3.4 BM ist eindeutig. Die „vorgenannten Zulagen“, also die in § 4 Nr. 3.1 bis 3.3 BM aufgeführten, sind nicht identisch mit den „anderen Zulagen“. Die Bestimmung regelt zweierlei: Ein Anspruch auf die vorgenannten Zulagen besteht nur für tatsächliche Arbeitsleistung, ist aber nicht kombinierbar mit „anderen“ Zulagen, also solchen, die außerhalb von § 4 Nr. 3.1 bis 3.3 BM zugesagt werden. 28
- c) Für die vom Kläger im Streitzeitraum geleisteten Arbeitsstunden in Frühschicht, deren Anzahl zwischen den Parteien unstreitig ist, ergibt sich danach ein noch nicht erfüllter Anspruch auf Schichtzulage iHv. 150,02 Euro brutto. 29
3. Der Anspruch auf Verzugszinsen folgt aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Vergütung ist unstreitig am 15. des Folgemonats zur Zahlung fällig. Unter Berücksichtigung von § 193 BGB ergeben sich die festgesetzten Termine für den jeweiligen Beginn der Verzinsung. 30
4. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. 31

Der Anspruch des Klägers auf den Mindestlohn nach § 2 Nr. 2 TV Mindestbedingungen ist durch Erfüllung erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB). Treueprämie, Schicht- und Erschwerniszulage sind mindestlohnwirksam. 32

a) Ob und in welchem Umfang der Mindestlohnanspruch neben der Grundvergütung durch weitere Leistungen erfüllt wird, bestimmt sich danach, ob die vom Arbeitgeber erbrachten (Zusatz-)Leistungen die Normzwecke der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft und des TV Mindestbedingungen sichern (*zur PflegeArbbV BAG 18. November 2015 - 5 AZR 761/13 - Rn. 21 ff., BAGE 153, 248; zur AbfallArbbV BAG 16. April 2014 - 4 AZR 802/11 - Rn. 37 ff., BAGE 148, 68*). Entsprechend der Zielsetzung in § 1 AEntG sollen angemessene Mindestarbeitsbedingungen in Form von Mindestentgeltsätzen für geleistete Arbeit gemäß § 5 Satz 1 Nr. 1 AEntG (§ 2 Nr. 1 TV Mindestbedingungen) geschaffen und durchgesetzt sowie faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen gewährleistet werden. 33

b) Gemessen daran sind die von der Beklagten im Streitzeitraum geleistete Treueprämie, Schicht- und Erschwerniszulage mindestlohnwirksam. Die Beklagte hat diese vorbehaltlos neben der Grundvergütung als Teil der Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Treueprämie, Schicht- und Erschwerniszulage in der von der Beklagten gewährten Weise erfüllen damit als im Synallagma stehende Geldleistungen die Zwecke der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft und des TV Mindestbedingungen, die ihrerseits die Anrechnung von Prämien und Zulagen auf den Mindestlohn nicht ausschließen (*zur PflegeArbbV BAG 18. November 2015 - 5 AZR 761/13 - Rn. 26, BAGE 153, 248*). 34

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 35

Biebl

Weber

Volk

Die ehrenamtliche
Richterin Reinders
ist wegen Ablaufs
der Amtszeit an
der Unterschrifts-
leistung verhin-
dert.

Hepper

Biebl