

Aktenzeichen: 3 Sa 573/01

3 Ca 885 a/01 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Im Namen des Volkes

Verkündet am 05.02.2002

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit pp

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 05.02.2002 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 10.10.2001 – 3 Sa 885 a/01 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

TATBESTAND

Die Parteien streiten um eine Erschwerniszulage.

Der 34-jährige Kläger ist seit dem 01.04.1997 bei dem Beklagten auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 07.03.1997 (Bl. 6 bis 9 d. A.) als Rettungsassistent beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis gelten die Arbeitsbedingungen des D. R.K. (Arbeitsbedingungen-DRK). In dem schriftlichen Arbeitsvertrag ist die Gewäh-

zung einer Erschwerniszulage nicht erwähnt. Bei anderen Mitarbeitern ist, in den vor dem 01.09.1992 abgeschlossenen Arbeitsverträgen, eine Erschwerniszulage vorgesehen.

In der Zeit vom 01.09.1992 bis zum 31.03.2001 galt bei dem Beklagten eine Betriebsvereinbarung (Bl. 35 bis 37 d. A.), die u. a. die Dienstplangestaltung und die Grundlagen der monatlichen Vergütung der Rettungsassistenten und -assistentinnen regelte. Sie sah vor, dass die Beschäftigten eine als Erschwerniszulage bezeichnete monatliche Leistung i. H. v. DM 935,52 brutto erhielten.

Für die Zeit vom 01.04.2001 bis zum 31.10.2001 wurde eine Übergangsbetriebsvereinbarung (Bl. 10. 11 d. A.) abgeschlossen, durch die ein 12-Stunden-Wechselschicht-System eingeführt wurde und die bisherige Erschwerniszulage ersatzlos fortfiel. Die vorläufige Betriebsvereinbarung wurde mit Wirkung vom 01.11.2001 durch eine unbefristete Betriebsvereinbarung (Bl. 117 bis 119 d. A.) abgelöst, nach der eine monatliche zuwendungsrelevante Zulage i. H. v. DM 650,00 an die Beschäftigten zu zahlen ist.

Der Kläger hat vorgetragen, die Betriebsvereinbarung vom 29.03.2001 greife in unzulässiger Weise in seinen Besitzstand ein. Er hat behauptet, dass er, wie auch seine Kollegen, seit Geltung der Übergangsbetriebsvereinbarung den Dienst statt auf zwei nunmehr auf drei Wachen zu versehen habe. Zudem führten die unregelmäßigen Dienstzeiten zu Einbußen in seiner Freizeit und zu Nachteilen für die Familie des Klägers und in seinem sozialen Umfeld. Die Erschwernis sei danach nicht entfallen, zumal der Kläger nun nicht mehr in der Rettungswache übernachten dürfe, was zu Mehrfahrten zwischen Dienst- und Wohnort des Klägers führe.

Der Kläger hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, das Gehalt des Klägers für die Monate April 2001, Mai 2001, Juni 2001, Juli 2001, August 2001 September 2001 und Oktober 2001 unter Einschluss der arbeitsvertraglich geschuldeten Erschwerniszulage von DM 935,52 brutto/monatlich jeweils neu abzurechnen und dem Kläger die jeweiligen Abrechnungen zu erteilen;
2. an den Kläger die sich aus den Abrechnungen April bis Oktober 2001 jeweils ergebenden Differenznettoeträge auszusahlen;

3. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, auch für die Monate November 2001 und folgende künftig die Erschwerniszulage von monatlich DM 935,52 brutto zu gewähren und in die monatliche Gehaltsabrechnung einzustellen.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat vorgetragen, er sei der Auffassung, dass der Kläger ab dem 01.04.2001 auf Grund der nunmehr geltenden neuen Betriebsvereinbarung die Weitergewährung der bis dahin gezahlten Erschwerniszulage nicht mehr beanspruchen könne. Durch die Einführung des 12-Stunden-Schichtdienstes hätten sich die Anwesenheitszeiten des Klägers auf der Wache bei annähernd gleichbleibendem Gehalt verringert, so dass er einen höheren Stundenlohn erziele.

Mit Urteil vom 10.10.2001, auf das hinsichtlich der Einzelheiten der Entscheidung verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Gegen dieses, am 09.11.2001 zugestellte Urteil richtet sich die am 15.11.2001 eingelegte und am 11.12.2001 begründete Berufung des Klägers.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt er vor, sein Anspruch auf Gewährung der Erschwerniszulage ergebe sich aus dem Arbeitsvertrag. Die Erschwerniszulage sei ihm immer gezahlt und auch ständig auf der Gehaltsabrechnung gesondert ausgewiesen worden, ohne dass ihm jemals bekannt gegeben worden sei, auf welcher Grundlage diese Zahlung erfolgte. Aus diesem Grund und weil in Arbeitsverträgen von anderen Kollegen ausdrücklich die Gewährung einer Erschwerniszulage vorgesehen ist, habe der davon ausgehen müssen, dass ihm die Zulage auf Grund seines Arbeitsvertrages gewährt wurde. Darüber hinaus ergebe sich sein Anspruch auch aus § 66 Abs. 1 der Arbeitsbedingungen-DRK.

Der Kläger meint weiter, der ersatzlose Wegfall der Zulage greife unzulässigerweise in seinen Besitzstand ein. Hierfür spreche auch, dass nach der neuen Betriebsvereinbarung seit November 2001 wieder eine Zulage von jetzt DM 650,00 brutto monatlich gezahlt werde.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 10.10.2001, öD 3 Ca 885 a/01, aufzuheben sowie
2. den Beklagten zu verurteilen, das Gehalt des Klägers für die Monate April 2001 bis November 2001 unter Einschluss der arbeitsvertraglich geschuldeten Erschwerniszulage von 935,52 DM (= 478,53 EUR) brutto monatlich neu abzurechnen und dem Kläger die neuen Monatsabrechnungen April 2001 bis Dezember 2001 zu erteilen,
3. den Beklagten zu verurteilen, die sich aus den Abrechnungen ergebenden Differenzbeträge April 2001 bis November 2001 monatlich jeweils auszuführen,
4. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, auch für die Monate Dezember 2001 und ff. Monate künftig die Erschwerniszulage von monatlich 935,52 DM (= 478,53 EUR) brutto zu gewähren und in die monatlichen Gehaltsabrechnungen einzustellen und abzurechnen sowie an den Kläger auszahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil und behauptet, die Zulage nach der seit dem 01.11.2001 geltenden Betriebsvereinbarung werde für die Ableistung der wöchentlichen Anwesenheitszeit von 48 Stunden gewährt, wohingegen die streitbefangene Erschwerniszulage eine pauschale Abgeltung für Überstunden aus Bereitschaftsdiensten dargestellt habe.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf Gewährung der Erschwerniszulage nicht zu.

1.

Entgegen der Auffassung des Klägers besteht nicht ein Anspruch auf Zahlung einer Erschwerniszulage aus dem Arbeitsvertrag. Eine entsprechende ausdrückliche Regelung ist im Arbeitsvertrag nicht enthalten. Weder die monatliche Zahlung noch die Regelung in den Arbeitsverträgen von Kollegen des Klägers kann dies begründen.

Angesichts der Tatsache, dass nach § 4 Abs. 2 der DRK Arbeitsvertragsbedingungen für Nebenabreden Schriftform erforderlich ist, konnte ein Anspruch weder durch mündliche Zusage noch durch regelmäßige Zahlung ein Anspruch entstehen.

Hinzu kommt, dass die Erwähnung der Erschwerniszulage in den Arbeitsverträgen anderer Mitarbeiter eine Vermutung, der Kläger solle eine derartige Zulage ebenfalls erhalten, gerade nicht begründen kann. Im Gegenteil, hätte dann auch im Vertrag des Klägers eine entsprechende Erwähnung erfolgen müssen.

2.

Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, beruht der Anspruch auf Gewährung einer Erschwerniszulage auf der Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1992 und ist durch die Übergangsbetriebsvereinbarung mit Wirkung ab dem 01.04.2001 wirksam erloschen.

Aus der Anlage zur Betriebsvereinbarung vom 19.8.1992 ergibt sich deutlich, dass die als „Erschwerniszulage“ bezeichnete Leistung dazu dient, die sich durch die Leistung von Bereitschaftsdienst ergebenden Überstunden und die Zeitzuschläge für das Ableisten von Bereitschaftsdienst pauschal abzugelten. Es werden 19,1 Stunden für die in den Mittagspausen geleisteten Bereitschaftsdienststunden und die Bereitschaftsdienststufe (40 %) sowie 14,6 Stunden als Ausgleich für den Bereitschaftsdienst, mithin 33,7 Stunden, als Erschwerniszulage bezahlt.

Die Leistung der „Erschwerniszulage“ ist durch die ablösende Betriebsvereinbarung vom 29.3.2001 fortgefallen. Grundsätzlich gilt, dass die jüngere Norm die ältere ersetzt. Damit können Ansprüche von Arbeitnehmern aus Betriebsvereinbarung durch spätere Vereinbarungen verbessert oder auch verschlechtert werden (BAG Urteil vom 22.5.1990 - 3 AZR 128/89 - EzA § 1 BetrAVG Ablösung). Das ist auch hier der Fall, wobei ohnehin nicht ersichtlich ist, dass der Kläger hierdurch eine Verschlechterung erfährt. Denn durch die neue Betriebsvereinbarung fällt lediglich die pauschale Vergütung für das 24-Stunden-Schichtsystem fort. Der Kläger erhält aber die tarifver-

traglichen Leistungen, die sich aus einer Inanspruchnahme im Schichtdienst, der Ableistung von Überstunden ergeben.

3.

Auch ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht ersichtlich.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist immer dann verletzt, wenn der Arbeitgeber Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt, ohne dass hierfür ein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt (vgl. BAG Urteil vom 28.7.1992 - 3 AZR 173/92 - NZA 1993, 215, 216f.). Diese Voraussetzung ist hier nicht gegeben. Soweit es im Betrieb des Beklagten Arbeitnehmer gibt, in deren Arbeitsverträgen die Gewährung einer Erschwerniszulage ausdrücklich geregelt ist, handelt es sich um Altverträge, die vor Geltung der Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1992 geschlossen wurden.

4.

Der Kläger kann seinen Anspruch auf Gewährung der Erschwerniszulage auch nicht auf § 66 Abs. 1 der Arbeitsbedingungen-DRK stützen. Diese Vorschrift bezieht sich ausschließlich auf Arbeitsverträge, die vor Geltung des Tarifvertrages im Jahre 1974 geschlossen wurden. Dies trifft auf den zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag vom 07.03.1997 nicht zu.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. 91 ZPO.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache nicht ersichtlich ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...