

18. März 1964

39

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG § 56 Entlohnung, § 59; ArbGG § 80

Leitsätze:

- 1.) Das Rechtsschutzinteresse im Beschlußverfahren ist auch dann anzuerkennen, wenn der Vorgang, der zu dem Verfahren geführt hat, in der Vergangenheit liegt und bei der Entscheidung durch das Gericht bereits abgeschlossen ist, aber eine nicht nur geringe Wahrscheinlichkeit besteht, daß sich ein gleichartiger Vorgang in der Zukunft wiederholen wird (Bestätigung von BAG 3, 288 = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG).
- 2.) Gewährt der Arbeitgeber zum Zeitlohn eine zusätzliche Vergütung, die sich nach der Größe des Arbeitsergebnisses richtet und den Zeitlohn verhältnismäßig geringfügig überschreitet, dann liegt keine Akkordlohnregelung (§ 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG) vor. Vielmehr stellt die zusätzliche Zahlung eine Prämie, und zwar eine sog. Mengenleistungsprämie, dar.
- 3.) Bei der Gewährung einer solchen Prämie zum Zeitlohn hat der Betriebsrat sowohl hinsichtlich der Einführung als hinsichtlich der näheren Ausgestaltung ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG. Hiervon ist lediglich die Geldseite, d. h. die Festsetzung der Höhe der Prämie, ausgenommen (im Anschluß an BAG AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung).
- 4.) Die Gewährung einer solchen Prämie ist keine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, bei der nach der ständigen Rechtsprechung des Senats das Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen ist. Vielmehr stellt sie sich entsprechend ihrer Zweckbestimmung als Lohnzahlung auch dann dar, wenn sie der Arbeitgeber verspricht, ohne gesetzlich, tariflich oder aus anderem Grunde dazu verpflichtet zu sein.

Aktenzeichen: 1 ABR 10/63

Beschluß des BAG vom 18. März 1964

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ABR 10/63

Ta BV 1/63 Berlin

39

rkündet am
o. März 1964

z. Henkelmann,
gierungssekretärin
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. März 1964 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und Dr. Winkler beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers werden der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. Juli 1963 - 5 Ta BV 1/63 - und der Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. April 1963 - 6 BV 1/63 - aufgehoben.

Der Antragsteller hat bei der Gewährung von Mengenleistungsprämien zum Zeitlohn an die Belegschaft der Vierfarben-Ultra-MAN-Maschine im Betrieb der Antragsgegnerin mitzubestimmen. Dies gilt nicht für die Höhe der Prämie.

Im übrigen werden der Antrag, die Beschwerde und die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Antragsteller ist der Betriebsrat im Druckereiunternehmen der Antragsgegnerin. In der Zeit vom 30. Januar bis zum 6. März 1963 waren die in der Offsetabteilung an einer Vierfarbendruckmaschine beschäftigten Drucker und Hilfsarbeiter, die Zeitlohn erhielten, in drei Schichten für die Ausführung eines termingebundenen Auftrags eingesetzt. Zur Sicherung der termingerechten Erledigung zahlte die Antragsgegnerin auf Grund einer von ihr festgelegten Regelung ohne Beteiligung des Antragstellers den an dem Auftrag arbeitenden Arbeitnehmern eine zusätzliche Vergütung zum Zeitlohn. Sie gewährte für eine über 57.000 Bogen in drei Schichten hinausgehende Mehrleistung für jede weiteren 1.000 Bogen jedem Arbeiter den Betrag von 1,70 DM. Während der Stundenlohn bei etwa 4,80 DM lag, erreichte die zusätzliche Zahlung teilweise die Höhe von etwa 8,-- DM täglich; an manchen Tagen fiel jedoch keine solche Zahlung an, weil keine Mehrleistung erzielt wurde.

Der Antragsteller hat am 20. Februar 1963 das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet mit dem Antrag festzustellen, daß die Antragsgegnerin

1. gegen die Bestimmung des Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe, § 4 Abs. 2,
2. gegen die Bestimmung des Abkommens über die Anwendung von Zeitvorgaben bei der Entlohnung vom 1. August 1960, das Bestandteil des Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe ist,
3. gegen § 56 Ziff. 1 Buchstaben g und h des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Begehren weiter.

II. Der Antrag des Antragstellers ist zulässig. Bei entsprechender Auslegung ist er im wesentlichen auch begründet.

1. Der Senat geht davon aus, daß der Antragsteller ein rechtliches Interesse an der begehrten Entscheidung hat. Dem steht weder entgegen, daß der Auftrag, für den die An-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tragsgegnerin eine zusätzliche Vergütung zum Zeitlohn gewährt hat, nach wenigen Wochen abgewickelt gewesen ist, noch ergeben sich Bedenken aus der Fassung des Antrags in diesem Verfahren.

a) Bei der Prüfung des Rechtsschutzinteresses im Beschlußverfahren ist eine gewisse Großzügigkeit angezeigt. Deshalb ist dieses Interesse nicht ohne weiteres schon deshalb zu verneinen, weil der Vorgang, der zu dem Beschlußverfahren geführt hat, in der Vergangenheit liegt und bei der Entscheidung durch das Gericht bereits abgeschlossen ist. Es genügt vielmehr eine nicht nur geringe Wahrscheinlichkeit, daß sich ein gleichartiger Vorgang in der Zukunft wiederholen wird (BAG 3, 288 [292, 294 f.] = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG).

Im vorliegenden Fall haben die Beteiligten übereinstimmend vorgetragen, die Antragsgegnerin werde ihren Arbeitnehmern eine Sonderzahlung wie die Anfang des Jahres 1963 gewährte in ähnlich gelagerten Fällen erneut zugestehen. Daß die Antragsgegnerin auch in derartigen künftigen Fällen den Betriebsrat nicht beteiligen wird, ergibt sich aus ihrer in diesem Verfahren vorgetragenen Rechtsauffassung. Da nach allgemeiner Erfahrung die Antragsgegnerin auch in der Zukunft in die Lage kommen kann, die termingerechte Erledigung eines Auftrags durch zusätzliche Lohnvorteile an die damit beschäftigten Arbeitnehmer zu sichern, besteht eine ausreichende Wahrscheinlichkeit für die Wiederholung eines gleichartigen Vorgangs.

b) Der Antrag, wie ihn der Antragsteller gefaßt hat, ist in seiner Zielrichtung nicht ohne weiteres verständlich und läßt nicht klar erkennen, daß die Entscheidung einer betriebsverfassungsrechtlichen Frage begehrt wird. Da jedoch die Anträge im Beschlußverfahren der Auslegung in einem weiteren Umfang fähig sind, als dies im Urteilsverfahren der Fall ist (BAG 3, 288 [294] = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG), bestehen keine Bedenken, den Antrag des Betriebsrats nach dem gesamten Inhalt seines Vorbringens dahin auszulegen, es möge festgestellt werden, daß dem Antragsteller bei der Gewährung der hier in Rede stehenden zusätzlichen Vergütung zum Zeitlohn an die Belegschaft der bestimmten Druckmaschine ein



Mitbestimmungsrecht zusteht. Für ein solches Begehren ist angesichts des bisherigen Verhaltens und des Bestreitens eines Mitbestimmungsrechts seitens der Antragsgegnerin das Rechtsschutzinteresse anzuerkennen.

2. Die zwischen den Beteiligten streitige Frage ist weder im Sinne der Eingangsworte des § 56 Abs. 1 BetrVG tariflich geregelt, noch ist ersichtlich, daß die Frage im Wirtschaftszweig der Antragsgegnerin im Sinne des § 59 BetrVG üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt würde.

a) Nach § 4 Nr. 2 Abs. 1 des hier maßgebenden Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe in der für Berlin geltenden Fassung vom 3. Februar 1961 (gültig seit dem 1. Januar 1961) können andere Entlohnungsformen als Zeitlohn betrieblich vereinbart werden. Dabei verweist der Tarifvertrag durch einen Klammerzusatz auf § 56 BetrVG. Hieraus ergibt sich, daß sich der Manteltarifvertrag einer eigenen Regelung enthält. Durch die Verweisung auf § 56 BetrVG bringt er zugleich zum Ausdruck, daß das Gesetzesrecht maßgebend bleiben soll, sofern im einzelnen Betrieb eine "andere Entlohnungsform als Zeitlohn" eingeführt werden soll. Ob ein solcher Fall hier überhaupt gegeben ist, kann wegen der tatsächlich fehlenden tariflichen Regelung dahingestellt bleiben.

b) In Nr. 1 der "Durchführungsbestimmungen" zu § 4 Nr. 3 des Manteltarifvertrages, die ihrerseits echte Tarifnormen darstellen (vgl. z.B. BAG AP Nr. 1 zu § 8 UrlaubsG Berlin), ist bestimmt, daß Leistungszulagen der einzelvertraglichen Vereinbarung bedürfen. Auch diese Regelung läßt ein von dem Antragsteller für sich in Anspruch genommenes gesetzliches Mitbestimmungsrecht unberührt. Nach dem ganzen Zusammenhang des Tarifwerks, insbesondere unter Berücksichtigung des nachstehend zu behandelnden "Abkommens über die Anwendung von Zeitvorgaben bei der Entlohnung", sind mit den "Leistungszulagen" nicht solche zusätzlichen Zahlungen gemeint, die der Arbeitnehmer zu seinem Zeitlohn für eine gewisse Größe oder Güte des Arbeitsergebnisses, d.h. für eine meßbare Leistung im konkreten Fall erhält. Vielmehr ist die in den "Durchführungsbestimmungen" enthaltene Regelung über Leistungszulagen in dem gebräuchlichen Sinne zu verstehen: Der Arbeit-



geber belohnt allgemein die gute Leistung eines oder mehrerer Arbeitnehmer dadurch, daß er eine ständige Zulage zum regelmäßigen Zeitlohn in Form eines entsprechend erhöhten Lohnes gewährt; jedoch wird die Zulage nicht von der Menge oder Güte des Arbeitsergebnisses abhängig gemacht. Um eine solche Zulage handelt es sich hier nicht.

c) Ob das von dem Antragsteller weiterhin ins Feld geführte, nach den Feststellungen des Senats allein für das Bundesgebiet abgeschlossene "Abkommen über die Anwendung von Zeitvorgaben bei der Entlohnung" vom 4. Juli 1960 (gültig seit dem 1. August 1960) auf den vorliegenden Fall anzuwenden ist, hält der Senat für äußerst zweifelhaft. Einmal ist dieses Abkommen nicht von den Tarifvertragsparteien selbst, sondern von dem von ihnen gemäß § 4 Nr. 1 Abs. 1 Satz 2 des für das Bundesgebiet geltenden Manteltarifvertrags errichteten "Fachbeirat" abgeschlossen worden. Außerdem hat nicht festgestellt werden können, ob die Berliner Tarifvertragsparteien des graphischen Gewerbes das "Abkommen" für ihren Bereich rechtsgültig in Kraft gesetzt haben. Der Senat hat keinen Anlaß, diese Zweifelsfragen abschließend zu entscheiden, weil das "Abkommen", selbst wenn es hier anwendbar wäre, den vorliegenden Fall nicht träfe und deshalb auch insoweit eine dem gesetzlichen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entgegenstehende Regelung nicht vorhanden ist. Dazu gilt folgendes:

aa) Das "Abkommen" behandelt überwiegend, wie schon seine Überschrift besagt, die Arbeit nach Zeitvorgabe. Hiermit befassen sich die Abschnitte I bis III 2 sowie Abschnitt IV. Das "Abkommen" trifft insoweit allein Fragen der Akkordentlohnung, wie sich eindeutig aus seinen Bestimmungen ergibt.

Die von der Antragsgegnerin gewährte und ggf. in der Zukunft wieder zu gewährende zusätzliche Zahlung zum Zeitlohn stellt keine Akkordentlohnung im herkömmlichen Sinne dar. Das ergibt sich daraus, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei dem von der Antragsgegnerin durchgeführten Lohnsystem der Zeitfaktor den Leistungsfaktor bei weitem überwogen und damit das charakteristische Gepräge gegeben hat. Der über den Zeitlohn hinaus erzielte Verdienst

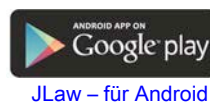


hat im Durchschnitt nur 10 % des Zeitlohnes ausgemacht. In einem solchen Falle stellt sich die Gewährung einer verhältnismäßig geringfügigen Zusatzzahlung zum Zeitlohn nicht als eine Art des Akkordlohnes dar, der grundsätzlich mit dem Zeitlohn in keiner Verbindung steht, sondern es handelt sich bei der über den Zeitlohn hinaus geleisteten, von der Größe des Arbeitsergebnisses abhängigen Zusatzzahlung um eine Prämie, und zwar um eine sog. Mengenleistungsprämie (vgl. auch Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. ArbR, 7. Aufl., Bd. I, § 23 I 1 b, S. 138 zu b; Gaul, BB 1961, 1385 [1386]).

bb) Die einzige möglicherweise einschlägige Regelung ist in Abschnitt III 3 des "Abkommens" enthalten. Dort ist bestimmt, daß "zur Erhöhung der Qualität der Arbeitserzeugnisse und zur Ersparnis von Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffen und ähnlichem Qualitäts- und Ersparnisprämien eingeführt werden können", deren Art und Umfang mit der gesetzlichen Betriebsvertretung zu vereinbaren sind. Doch erfaßt auch diese Regelung den vorliegenden Fall nicht.

Bei der Gewährung von Prämienlohn kommen drei Grundformen vor, nämlich die Mengenleistungs- oder Quantitätsprämie, auch Produktionsprämie genannt, die Güte- oder Qualitätsprämie und die Ersparnisprämie (vgl. Schaefer, BB 1960, 1393 [1394] zu A I 2 b; Gaul, BB 1961, 1385 [1388] zu 2 b; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 32 I 1 S. 401; wohl auch Hueck-Nipperdey, aaO, § 42 I S. 299). Das "Abkommen" befaßt sich, wie sein Wortlaut eindeutig erkennen läßt, nur mit der Qualitäts- und mit der Ersparnisprämie, nicht aber mit der Mengenleistungsprämie.

Wenn die Rechtsbeschwerde in diesem Zusammenhang die Worte "und ähnlichem" in Abschnitt III 3 des "Abkommens" dahin auslegt, es seien noch andere, nämlich ähnliche Prämien wie die Qualitäts- und die Ersparnisprämie erfaßt, so verkennt sie schon den Satzbau der Bestimmung. Die Worte "und ähnlichem" beziehen sich allein auf das Wort "Ersparnis". Es kann also nach dem Wortlaut der Bestimmung auch eine solche Ersparnisprämie eingeführt werden, die nicht in der Ersparnis von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, sondern in der Ersparnis anderer Dinge ihren Grund hat. Daß Abschnitt



III 3 des "Abkommens" nur die genannten beiden Prämiengrundformen, nicht aber die hier allein interessierende Mengenleistungsprämie im Auge hat, wird darüber hinaus dadurch besonders deutlich, daß gleich nach den Worten "und ähnlichem" die Qualitäts- und Ersparnisprämien in dieser ausführlichen Umschreibung genannt werden; dagegen ist hierbei kein Zusatz gemacht, der darauf schließen lassen könnte, es sollten sonstige Prämien in die Regelung einbezogen werden.

Ebensowenig aber läßt sich, wie der Antragsteller entgegen seiner soeben dargelegten Auffassung in den Vorinstanzen vorgetragen hat, der Abschnitt III 3 des "Abkommens" dahin verstehen, durch die Nichterwähnung der Mengenleistungs- oder Quantitätsprämie sei bestimmt, daß solche Prämien im Bereich des graphischen Gewerbes unzulässig seien. Hierfür bietet der Wortlaut des "Abkommens" keine Anhaltspunkte. Allein aus dem Schweigen der Bestimmung kann nicht der Schluß gezogen werden, eine nicht geregelte Angelegenheit habe verboten werden sollen. Bei einer Regelung wie der vorliegenden ist nicht auszuschließen, daß die Partner des "Abkommens" die fehlende Regelung entweder vergessen oder aus anderen, in der Bestimmung nicht zum Ausdruck gelangten Gründen weggelassen haben.

3. Stehen somit die Sperrvorschriften des § 56 Abs. 1 und des § 59 BetrVG dem Begehren des Antragstellers nicht entgegen, weil eine tarifliche Regelung der vorliegenden Angelegenheit weder vorhanden noch üblich ist, dann ergibt sich ein Recht des Antragstellers, bei der Gewährung von Mengenleistungsprämien zum Zeitlohn an die Belegschaft der bestimmten Druckmaschine mitzubestimmen, aus § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG in dem in dieser Vorschrift bestimmten Umfang.

a) Der Senat hat in seinem Beschluß vom 22. November 1963 (AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung), an dem auch für den vorliegenden Fall festzuhalten ist, im einzelnen ausgeführt, daß die Frage, ob eine bestimmte Arbeit im Zeitlohn oder im Leistungslohn vergütet werden soll, eine solche des Entlohnungsgrundsatzes im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG



ist. Entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin handelt es sich bei der Gewährung einer Mengenleistungsprämie zum Zeitlohn um den Entlohnungsgrundsatz des Leistungslohnes. Im Unterschied zu der oben in Abschnitt II 2 b dieser Entscheidungsgründe behandelten Leistungszulage, die vom Arbeitsergebnis unabhängig ist, kommt es bei der Mengenleistungsprämie, wie sie die Antragsgegnerin eingeführt hat, darauf an, welche Arbeitsmenge in einer bestimmten Zeit, hier innerhalb von drei Schichten, von den Arbeitnehmern erzielt wird. Die Prämie ist an die Leistung gebunden; der hier gewährte Lohn ist deshalb Leistungslohn.

Schon hieraus folgt, daß die Einführung einer solchen Prämienentlohnung dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegt, weil dabei ein Entlohnungsgrundsatz aufgestellt wird; darüber hinaus fällt aber auch die Frage, nach welcher Methode die Prämien berechnet werden, wie der Prämienanreiz erfolgen und wie eine etwaige Prämienkurve verlaufen soll, als (neue) Entlohnungsmethode unter das Mitbestimmungsrecht gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG.

Lediglich die Geldseite, d.h. die Bestimmung der Höhe der Prämie, ist im Rahmen des § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entzogen, dementsprechend der Antrag des Betriebsrats insoweit unbegründet. Auch in dieser Frage hält der Senat an seiner bisherigen, insbesondere in dem Beschluß vom 22. November 1963 (AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung) niedergelegten Ansicht fest. Auf die dortigen Ausführungen wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen.

b) Die Rechtsbeschwerde ist darüber hinaus der Ansicht, das Mitbestimmungsrecht ergebe sich für den vorliegenden Fall auch aus § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG. Das trifft nicht zu. Der Senat hat in seinem mehrfach angeführten Beschluß vom 22. November 1963, auf dessen ausführliche Begründung auch insoweit Bezug genommen wird, klargestellt, daß sich diese Vorschrift nur auf Akkordlohnfragen, nicht aber auf die Frage des Prämienlohnes bezieht. Wie bereits oben in Abschnitt II 2 c dieser Entscheidungsgründe näher dargelegt worden ist, hat es sich bei der von der Antragsgegnerin ge-



wählten Lohnregelung nicht um die Einführung von Akkordlohn, sondern von Prämienlohn gehandelt, der auch nicht auf einen Akkordlohn, sondern auf den bis dahin gewährten Zeitlohn aufgebaut worden ist. Aus § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG kann daher der Antragsteller kein Recht herleiten.

c) Dem aus § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG begründeten Mitbestimmungsrecht des Antragstellers steht nicht entgegen, daß die Maßnahme der Antragsgegnerin sich nur auf eine Gruppe von Arbeitnehmern innerhalb der Offsetabteilung bezogen hat und vorübergehender Natur gewesen ist. Der Senat hat bereits früher entschieden, daß auch Maßnahmen vorübergehender Natur der in § 56 Abs. 1 BetrVG geregelten Art mitbestimmungspflichtig sind und das Mitbestimmungsrecht auch dann besteht, wenn die Angelegenheit sich nicht auf die gesamte Belegschaft, sondern nur auf Gruppen, Abteilungen oder Schichten erstreckt. Eine Ausnahme gilt nur dann, d.h. die Mitbestimmung greift nicht ein, wenn es sich um die Gestaltung eines oder mehrerer konkreter Arbeitsverhältnisse handelt, bei denen besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Maßnahme veranlassen oder inhaltlich bestimmen (BAG 3, 207 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG; AP Nr. 6 zu § 56 BetrVG). Diese zu Fragen der Arbeitszeitregelung (§ 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG) ergangene Rechtsprechung ist sinngemäß auf den hier gegebenen Fall des § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG zu übertragen.

Dann ergibt sich, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht deshalb verneint werden kann, weil nur eine gewisse Zahl von Arbeitnehmern unter die Prämienlohnregelung gefallen ist oder in Zukunft fallen wird. Es handelt sich insoweit um eine Gruppe von Arbeitnehmern, die aus betrieblichen Gründen zusammengehört, und nicht um mehrere einzelne Arbeitnehmer, bei denen besondere, für sie persönlich geltende Umstände vorliegen. Ebenso steht die nur vorübergehende, immerhin aber mehrwöchige Dauer der Beschäftigung mit dem besonders eiligen Auftrag dem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen. Daß ein besonderer Notfall vorgelegen hätte, der u.U. eine andere Beurteilung rechtfertigen könnte, ist nicht vorgetragen.

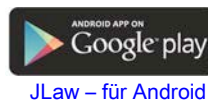
4. Hiernach kann weder der Beschluß des Landesarbeitsge-



richts noch der des Arbeitsgerichts aufrecht erhalten werden. Beide Gerichte haben die ihnen im Zeitpunkt ihrer Entscheidung allerdings noch nicht bekannten Grundsätze, die der Senat in seinem Beschluß vom 22. November 1963 (AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung) aufgestellt hat, nicht berücksichtigt. Die von ihnen gegebene Begründung vermag die Entscheidung dieses Verfahrens nicht zu tragen. Im einzelnen gilt dazu folgendes:

a) Beide Vorinstanzgerichte haben das Mitbestimmungsrecht einmal deshalb abgelehnt, weil im vorliegenden Fall die Prämie in ihrer wirtschaftlichen Wirkung den Zeitlohn nicht ersetzt habe, sondern lediglich aufbessernd neben diesen getreten sei, so daß sich weder die Entlohnungsmethode noch der Entlohnungsgrundsatz geändert habe. Diese Ausführungen haben nur im Zusammenhang mit der Frage Bedeutung, ob eine Prämienlohnzahlung unter den Begriff der "Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen" im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG zu bringen ist (vgl. dazu Abschnitt II 2 c, aa und II 3 b dieser Gründe). Da nach der Ansicht des Senats eine Prämienentlohnung grundsätzlich nicht unter § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG fällt (Beschluß vom 22. November 1963, AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung, zu II 2 der Gründe), liegen diese Ausführungen der Vorinstanzen neben der Sache.

b) Auch der Ansicht, daß es sich bei der hier in Rede stehenden Prämie um eine freiwillige Leistung der Antragsgegnerin handele, für die ein Mitbestimmungsrecht nicht anzuerkennen sei, kann nicht gefolgt werden. Hieran ist lediglich der Ausgangspunkt richtig, daß die Gewährung freiwilliger Leistungen durch den Arbeitgeber nicht mitbestimmungspflichtig ist (BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG; AP Nr. 3 zu § 57 BetrVG; Beschluß vom 6. Dezember 1963 - 1 ABR 9/63 -, demnächst AP Nr. 6 zu § 56 BetrVG). Die Vorinstanzen haben aber nicht beachtet, daß es sich hier nicht um eine freiwillige Leistung, sondern um eine Lohnzahlung handelt, deren Zweck durch ihre Funktion als Arbeitsentgelt gebildet wird (BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG).



Zwar ist im Schrifttum die Ansicht vertreten worden, daß ein tariflich nicht vorgeschriebener Prämienlohn eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers darstelle, auf die ein Rechtsanspruch nicht bestehe und die den Charakter einer Belohnung habe (Pawelke, BB 1959, 1315 f.). Dabei wird übersehen, daß auch die Prämie, jedenfalls in der Form, wie sie hier in Rede steht, ihrer Zweckbestimmung nach als Entgelt des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte (besondere oder zusätzliche) Arbeitsleistung gezahlt wird und sich damit als Arbeitslohn darstellt. Ob der Arbeitgeber gesetzlich, tariflich oder aus einem anderen Grunde zu einer solchen Zahlung verpflichtet ist oder ob erst eine freiwillige Zusage die Zahlungsverpflichtung begründet, ist rechtlich bedeutungslos. Entscheidend ist vielmehr, daß der Arbeitgeber die Prämie – im Unterschied zu der in Abschnitt II 2 b dieser Gründe behandelten Leistungszulage – als Gegenleistung für eine genau umrissene Dienstleistung des Arbeitnehmers gewährt (vgl. Gaul, BB 1961, 1385 [1387] zu 1 e; Schaefer, BB 1960, 1393 [1395] zu B I 2 b und c; auch Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 56 Anm. 98-99 mit weiteren Hinweisen).

5. Gegen die hiernach gebotene Anerkennung des Mitbestimmungsrechts des Antragstellers in dem durch die Beschlußformel näher gekennzeichneten Umfang kann nicht eingewendet werden, es ergäben sich zumindest in dem bereits abgeschlossenen Fall, der zu diesem Verfahren geführt hat, deshalb Schwierigkeiten, weil nach der ständigen Rechtsprechung des Senats eine ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführte mitbestimmungspflichtige Maßnahme rechtsunwirksam ist; dadurch könnten die tatsächlich ausgeführten Prämienzahlungen in ihrem rechtlichen Bestand gefährdet werden.

Mit dieser Frage hat sich der Senat in seinem mehrfach genannten Beschluß vom 22. November 1963 (AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung) ebenfalls befaßt. Danach muß in solchen Fällen, woran der Senat auch für diesen Fall festhält, zwar für die Zukunft eine neue Regelung unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts getroffen werden. Für die Vergangenheit aber bleibt der Arbeitgeber an seine Zusage gebunden. Die auf



- 12 -

dieser Grundlage gewährten Leistungen kann er jedenfalls nicht deshalb zurückfordern, weil er sie ohne Beachtung des § 56 Abs. 1 Buchst. h BetrVG bewirkt hat.

gez.: Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger

Dr. Rothweiler Dr. Winkler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)