

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

53

h

Gesetz: ArbNErfG § 20 Abs. 1, §§ 2, 3, 39, 43; BGB §§ 242, 611
Lohnanspruch; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 2; ZPO §§ 286, 402,
397, 407, 404

Leitsätze:

1. Die in § 39 Abs. 1 ArbNErfG geregelte ausschließliche Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte gilt nur für Rechtsstreite über Erfindungen eines Arbeitnehmers im Sinne des § 2 ArbNErfG, nicht dagegen für Rechtsstreite über technische Verbesserungsvorschläge eines Arbeitnehmers im Sinne des § 3 ArbNErfG. Für diese sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG die Gerichte für Arbeitssachen sachlich zuständig.
2. Für einen technischen Verbesserungsvorschlag steht dem Arbeitnehmer nach § 20 Abs. 1 ArbNErfG eine Vergütung nur dann zu, wenn der Arbeitgeber den Vorschlag verwertet hat. Die Prüfung und Erprobung des Vorschlags ist keine Verwertung. Ist Gegenstand des Vorschlags eine technische Einrichtung, die zunächst tatsächlich angefertigt und erprobt wird, dann ist der Zustand der Verwertung erst erreicht, wenn die Einrichtung in ihrem Gebrauch den nach ihrem Zweck allgemein an sie zu stellenden Anforderungen, mindestens aber den Anforderungen entspricht, die die Vertragsparteien in Aussicht genommen haben, und daraufhin weiter verwendet wird.
3. Die Verwertung des Verbesserungsvorschlags steht grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers. In seiner Ermessensfreiheit ist er lediglich begrenzt durch das Gebot der guten Sitten und durch das Verbot von Rechtsmissbrauch und Willkür.
4. Der Senat schließt sich der Auffassung an, daß eine besondere Leistung des Arbeitnehmers, insbesondere eine Leistung schöpferischer Art, die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und eine echte Sonderleistung darstellt, auch ohne besondere Vereinbarung nach Treu und Glauben zusätzlich zu vergüten ist, wenn sie dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt. Auch hier ist wie im Falle des § 20 Abs. 1 ArbNErfG Anspruchsvoraussetzung die Verwertung der Sonderleistung durch den Arbeitgeber.



5. Das Gericht der Tatsacheninstanz darf von der Erstattung eines Obergutachtens, dessen Einholung es selbst für geboten hält, nicht deshalb absehen, weil es keinen geeigneten Sachverständigen als Obergutachter heranziehen könne. Nötigenfalls muß es die Erstattung eines solchen Gutachtens gemäß § 407 ZPO erzwingen.

Aktenzeichen: 3 AZR 291/63

Urteil des BAG vom 30. April 1965

LAG Düsseldorf



BR 291/63
Sa 247/60 Düsseldorf
kündet am
April 1965
Grell,
Verwaltungsobersekretär
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!⁵³

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. April 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Hartmann und Rastetter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. April 1963 - 7 Sa 247/60 - aufgehoben.

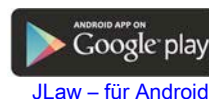
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war von Mitte 1955 bis zum 31. Mai 1959 als Leiter des technischen Büros der Maschinenabteilung im Werk D der Beklagten beschäftigt. In dieser Zeit machte der Kläger, dem u.a. Untersuchungen auf dem Gebiet der Dampf- und Heizungsversorgung übertragen waren, der Beklagten Vorschläge über die Verwertung von Abdampf, der bei dem Betrieb der Scheren einer Blockstraße des genannten Werkes anfiel. Bis dahin war der Abdampf ungenutzt durch den Schornstein ins Freie abgeblasen worden. Nach den Vorschlägen des Klägers sollte der Dampf abgefangen und für die Beheizung von Werksgebäuden verwendet werden. Dadurch hätten nach der Meinung des Klägers monatlich etwa 75.000,-- DM eingespart werden können. Die Beklagte ging auf die Vorschläge des Klägers ein und ließ sie über eine Gesamtzeit von etwa 18 Monaten in die Wirklichkeit umsetzen, verfolgte sie aber schließlich nicht weiter.

Der Kläger meint, für seine Vorschläge stehe ihm eine angemessene zusätzliche Vergütung zu, die er auf insgesamt 30.000,-- DM veranschlagt und von der er mit der Klage einen Teilbetrag von 1.000,-- DM nebst Zinsen verlangt hat. Die Beklagte, nach deren Behauptung sich die Vorschläge letztlich als nicht verwertbar herausgestellt haben, hat neben der Klageabweisung im Wege der Widerklage die Feststellung begehrt, daß dem Kläger über die geforderten 1.000,-- DM hinaus keine weiteren Ansprüche zustehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine bisherigen Anträge weiter.



Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger gründet seinen Anspruch in erster Linie auf das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) vom 25. Juli 1957 (BGBl. I S. 756). Insoweit sind sich die Parteien im Verlauf des Rechtsstreits darüber einig geworden, daß die Leistungen des Klägers, für die er eine Vergütung fordert, nicht die Voraussetzungen einer Erfindung im Sinne des § 2 ArbNErfG erfüllen, sondern allenfalls als technischer Verbesserungsvorschlag im Sinne des § 3 ArbNErfG anzusehen sind.

Handelt es sich aber nicht um eine Erfindung, dann steht die Vorschrift des § 39 Abs. 1 ArbNErfG über die ausschließliche Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte der Zuständigkeit der hier angerufenen Gerichte für Arbeitssachen nicht entgegen.

Die besondere Zuständigkeit des § 39 Abs. 1 ArbNErfG gilt nur für Streitigkeiten über patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindungen, und zwar gemäß § 43 Abs. 1 ArbNErfG auch für solche Erfindungen, die nach dem 21. Juli 1942 und vor dem 1. Oktober 1957 (Inkrafttreten des Arbeitnehmererfindungsgesetzes) gemacht worden sind. Für andere in diesem Bereich vorkommende Leistungen, insbesondere für die sog. technischen Verbesserungsvorschläge, verbleibt es bei der gewöhnlichen Zuständigkeit. Daher gehört eine Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Vergütung für einen technischen Verbesserungsvorschlag gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG vor die Gerichte für Arbeitssachen (vgl. Bundestags-Drucksache 2. Wahlperiode Nr. 3327 zu § 40 des Gesetzentwurfs; ebenso Halbach, ArbNErfG, 1958, § 39 Anm. 1; Linsenmaier-Lüdecke, Die Arbeitnehmererfindungen, 1961, § 39 Anm. 1; Reimer-Schade-Schippel, Das Recht der Arbeitnehmererfindung, 4. Aufl., 1964, § 39 Anm. 11; Volmer, ArbNErfG, 1958, § 39 Anm. 12-14, 18; a.A. wohl: Heine-Rebitzki, Arbeitnehmererfindungen, 2. Aufl., 1957, § 39 Anm. 2 a.F.).

2. Das Landesarbeitsgericht ist als Anspruchsgrundlage für die Klageforderung von § 20 Abs. 1 ArbNErfG ausgegangen, der die Vergütung für die sog. qualifizierten technischen Verbesserungsvorschläge regelt. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht abschließend geklärt, ob es sich bei dem Vorschlag des Klägers über die Verwertung von Abdampf um einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag in diesem Sinne handelt, sondern hat die Klage schon daran scheitern lassen, daß es an dem in § 20 Abs. 1 ArbNErfG aufgestellten Merkmal der "Verwertung" des Vorschlags fehle. Dieses Ergebnis des Landesarbeitsgerichts ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

a) Der Vergütungsanspruch aus § 20 Abs. 1 ArbNErfG entsteht, wie der Gesetzeswortlaut ergibt, erst dann, wenn der Arbeitgeber den Verbesserungsvorschlag tatsächlich verwertet. Von einer Verwertung kann aber nicht gesprochen werden, wenn der Vorschlag noch geprüft und erprobt wird (Halbach, aaO, § 20 Anm. 4; Lindenmaier-Lüdecke, aaO, § 20 Anm. 3; Reimer-Schade-Schippel, § 20 Anm. 9, 10; Volmer, aaO, § 20 Anm. 13). Wann die Prüfung und Erprobung beendet ist und die "Verwertung" beginnt, wird nur von Fall zu Fall zu entscheiden sein. Ist wie hier Gegenstand des Verbesserungsvorschlags eine technische Einrichtung, die zunächst tatsächlich angefertigt und erprobt wird, dann ist - von der Frage der Verwertbarkeit einmal abgesehen - der Zustand der "Verwertung" erst dann erreicht, wenn die Einrichtung in ihrem Gebrauch den nach ihrem Zweck allgemein an sie zu stellenden Anforderungen, mindestens aber den Anforderungen entspricht, die die Vertragsparteien in Aussicht genommen haben, und daraufhin weiter verwendet wird.



Das Landesarbeitsgericht hat sonach zutreffend darauf abgestellt, daß, wie es den Bekundungen des Zeugen St und der endgültigen Einstellung aller Arbeiten an und mit dem Projekt nach etwa 18 Monaten entnommen hat, einerseits die Beklagte die vom Kläger entwickelte Anlage, die ihrem Zweck nach auf lange Sicht betrieben werden sollte, noch nicht als vollendet angesehen und deshalb den Plan nicht mehr weiter verfolgt hat. Andererseits hat das Landesarbeitsgericht den eigenen Vortrag des Klägers, es seien immer noch kleinere Schwierigkeiten beim Betrieb der Anlage vorhanden gewesen, ebenfalls in dem Sinn verstanden, daß noch gewisse zusätzliche Arbeiten erforderlich gewesen seien, bis die Anlage so hätte verwendet werden können, wie es den Anforderungen entsprach. Daraus hat das Landesarbeitsgericht, ohne daß die Revision dies beanstandet hat, den Schluß gezogen, daß sich der Vorschlag des Klägers bis zuletzt in der Erprobung befunden hat. Bei dieser Gedankenführung ist dem Landesarbeitsgericht darin beizutreten, daß die Beklagte den Vorschlag des Klägers nicht verwertet hat.

b) Der Kläger kann aber auch nicht damit gehört werden, daß die Behebung der letzten Schwierigkeiten für die Beklagte ein Leichtes gewesen sei und, wie den Ausführungen des Klägers als Rechtsfolge entnommen werden muß, die Beklagte sich deshalb auf die Nichtverwertung nicht berufen dürfe, sondern sich so behandeln lassen müsse, als ob sie den Vorschlag verwertet habe. Hierbei verkennt der Kläger, daß es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers steht, ob er einen Verbesserungsvorschlag verwertet oder nicht, und daß der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Verwertung hat (Halbach, aaO, § 20 Anm. 4; Reimer-Schade-Schippel, aaO, § 20 Anm. 9 a.E.; Röpke, Betrieb 1962, 406 zu II 1; vgl. auch Volmer, aaO, § 20 Anm. 14). Kann aber der Arbeitgeber den Verbesse-



rungsvorschlag nach seinem Belieben, also nach seinem freien Ermessen verwerten, dann ist er, wie der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts und ihm folgend der erkennende Senat in anderem Zusammenhang ausgeführt haben (vgl. BAG 3,327 / 330 = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 10,172 / 174 = AP Nr. 55 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 84 zu § 242 BGB Ruhegehalt), in seiner Ermessensfreiheit lediglich begrenzt durch das Gebot der guten Sitten und durch das Verbot von Rechtsrißbrauch und Willkür. Bezogen auf den Fall des Verbesserungsvorschlags bedeutet dies, daß die Verwertung nicht aus offensichtlich unsachlichen Gründen abgelehnt werden darf.

Der Vortrag des Klägers läßt nicht erkennen, daß die Beklagte, als sie die Arbeiten am Vorschlag des Klägers beendete, sich von solchen Gründen hat leiten lassen. Vielmehr ist dem Vorbringen beider Parteien zu entnehmen, daß die Beklagte zur Ausführung des Vorschlags nicht nur erhebliche Mittel aufgewendet hat, sondern weitere Mittel hätte investieren müssen, wenn der mit dem Vorschlag beabsichtigte Erfolg hätte erreicht werden sollen. Unter solchen Gegebenheiten ist ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse der Beklagten mindestens mitbestimmend gewesen, die weitere Durchführung der Pläne des Klägers zu beenden. Die in der Nichtverwertung des Verbesserungsvorschlags des Klägers liegende Entscheidung der Beklagten ist deshalb aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

c) Da bei dem gegebenen Sachverhalt eine andere Anspruchsgrundlage als die des § 20 Abs. 1 ArbNErfG aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz nicht herzu-
leiten ist, erweist sich die Revision als unbegründet, soweit die Klageforderung auf dieses Gesetz gestützt wird.



3. Dagegen ist die Revision begründet, soweit die bei der Beklagten eingeführte Prämienregelung für betriebliche Verbesserungsvorschläge als Anspruchsgrundlage in Betracht kommt. Der Kläger hat schon in der Klagschrift (S. 2) seine Forderung auch hierauf gegründet. Das Landesarbeitsgericht hat es jedoch unterlassen, die Einzelheiten dieser Prämienregelung festzustellen. Das nötigt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, weil nicht auszuschließen ist, daß die Prämienregelung, wie sich aus dem von der Beklagten überreichten Berechnungsbogen ergibt, den Anspruch trägt. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zunächst zu klären haben, ob die Prämienregelung überhaupt für den Kläger gegolten hat und unter welchen Voraussetzungen dem Grund und der Höhe nach Anspruch auf eine Prämie besteht.

Das angefochtene Urteil kann auch nicht mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts aufrechterhalten werden, es bestehe deshalb kein Anspruch aufgrund der Prämienregelung, weil der Vorschlag des Klägers nicht verwertbar gewesen sei. Dabei kann dem Landesarbeitsgericht nur insoweit gefolgt werden, als es davon ausgeht, nach der Prämienregelung komme es anders als gemäß § 20 Abs. 1 ArbNErfG nicht auf die tatsächliche "Verwertung", sondern lediglich auf die "Verwertbarkeit" des Vorschlags an; dies ergibt sich nämlich aus dem eigenen Vortrag der Beklagten (Schriftsatz vom 14. Januar 1960 S. 3 f). Dagegen hat das Landesarbeitsgericht seine Feststellung, der Vorschlag sei nicht verwertbar gewesen, wie die Revision mit Recht gerügt hat, unter Verletzung prozessualer Vorschriften getroffen. Dazu gilt folgendes:

a) Das Landesarbeitsgericht hat gegen § 286 ZPO verstoßen, weil es bei der Würdigung des von ihm eingeholten Gutachtens Dr. We den gegenteiligen Vortrag



des Klägers, wie er sich vor allem aus dessen Schriftsatz vom 8. Februar 1963 und dem Privatgutachten Dipl.-Ing. Wi vom 6. Februar 1963 ergibt, nicht berücksichtigt hat. Es ist nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht bei Berücksichtigung dieser Ausführungen das Gutachten Dr. We anders gewertet, mindestens aber - mangels eigener Sachkunde auf dem technischen Gebiet - eine Ergänzung dieses Gutachtens herbeigeführt hätte.

b) Das Landesarbeitsgericht hat ferner die §§ 402, 397 ZPO verletzt, weil es entgegen dem Begehren des Klägers den Sachverständigen Dr. We weder persönlich vernommen noch zu einer Ergänzung seines Gutachtens im Hinblick auf die Angriffe des Klägers veranlaßt hat. Hierzu wäre es verpflichtet gewesen (BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage).

Wenn dieser Weg nicht gangbar erschien, war das Landesarbeitsgericht zur Einholung eines Obergutachtens verpflichtet, weil nicht nur die anstehenden technischen Fragen anscheinend ganz besonders schwierig sind, sondern der Kläger auch genügend deutlich dargetan hatte, daß dem Sachverständigen wesentliche Fehler unterlaufen sein könnten (BAG 7,321 / 325 = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG AP Nr. 31 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; auch BAG AP Nr. 1 zu § 104 BGB; jeweils mit weiteren Hinweisen).

c) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht gegen § 407 ZPO verstoßen, weil es angenommen hat, keinen geeigneten Sachverständigen als Obergutachter heranziehen zu können, obwohl ihm § 407 ZPO hierzu die Möglichkeit gegeben und unter der Voraussetzung, daß ein Obergutachten erforderlich ist, die gesetzliche Verpflichtung auferlegt hätte, die Erstattung des Obergutachtens durch einen Sachverständigen aus



dem Kreis derjenigen Personen zu erzwingen, die die hier in Betracht kommende Wissenschaft oder das in Betracht kommende Gewerbe (Beruf) öffentlich, d.h. der Allgemeinheit gegenüber (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 28. Aufl., § 407 Anm. 2), zum Erwerb ausüben. Der Annahme des Landesarbeitsgerichts, es sei kein anderer geeigneter Sachverständiger als Dr. We zu finden gewesen, steht der allgemeine Erfahrungssatz entgegen, daß die einzelnen Teilgebiete der technischen Wissenschaften nebst den zugehörigen praktischen Erfahrungen - von höchst seltenen Ausnahmen auf neu entwickelten Gebieten abgesehen - heute in Deutschland stets von einer ganzen Anzahl von Personen beherrscht werden. Aus diesem Kreis eine Persönlichkeit als Sachverständigen auszuwählen, ist nach § 404 Abs. 1 ZPO Sache des Gerichts und nicht, wie das Landesarbeitsgericht offenbar meint, Sache der beweispflichtigen Partei.

4. Der Kläger hat sich zur Begründung seines Anspruchs schließlich auch auf die Grundsätze berufen, die auf der Grundlage des § 242 BGB zur Vergütung einer Sonderleistung ohne besondere Vereinbarung entwickelt worden sind. Ein solcher Anspruch steht dem Kläger aber nicht zu, weil - wie die Ausführungen zu 2 dieser Entscheidungsgründe ergeben - die Beklagte den Vorschlag des Klägers nicht verwertet hat.

Der Senat schließt sich der in Rechtsprechung und Lehre weitgehend anerkannten Auffassung an, daß eine besondere Leistung des Arbeitnehmers, insbesondere eine Leistung schöpferischer Art, die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und eine echte Sonderleistung darstellt, auch ohne besondere Vereinbarung nach Treu und Glauben zusätzlich zu vergüten ist, wenn sie dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt (so Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 53 III 2 b), S. 510 f. mit Hinweisen in Fußnote 58, im

Anschluß an die Entscheidungen des Bundesgerichtshofs vom 25. Oktober 1955 (insoweit veröffentlicht in GRUR 1956, 88; dieselbe Entscheidung wie BGHZ 18, 319) und vom 13. Juli 1956 (AP Nr. 1 zu § 612 BGB = GRUR 1956, 500 = LM Nr. 1 zu § 612 BGB) sowie die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 1. November 1956 (BAG 3, 218 = AP Nr. 4 zu § 2 ArbNErfindVO) und vom 10. Mai 1957 (BAG 4, 105 (108, 109) = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnanspruch; vgl. auch für den Sonderfall des Bühnenkünstlers Bühnenoberschiedsgericht Frankfurt a.M., Schiedsspruch vom 6. Dezember 1962 (AP Nr. 1 zu § 612 BGB Leistungsschutz)).

Die hier bezeichnete Rechtsprechung ist in Übereinstimmung mit dem überwiegenden Teil der Lehre dahin zu verstehen, daß der aus § 242 BGB abgeleitete Vergütungsanspruch nur dann besteht, wenn die Sonderleistung des Arbeitnehmers, im vorliegenden Fall also der Verbesserungsvorschlag des Klägers, vom Arbeitgeber in Anspruch genommen und diesem hierdurch eine wertvolle Bereicherung zugeführt wird (so Alfred Hueck, Festschrift für Arthur Nikisch, 1958, S. 63 (70); Reimer-Schade-Schippel, aaO, § 20 Anm. 9; Röpke, Betrieb 1962, 406 (407) zu II 2). Das bedeutet aber, daß die Grundsätze über die Vergütung einer Sonderleistung dann nicht angewendet werden können, wenn die Voraussetzungen des § 20 Abs. 1 ArbNErfindG deshalb nicht erfüllt sind, weil der Verbesserungsvorschlag nicht verwertet worden ist. Die Auslegung, die Volmer (aaO, § 20 Anm. 12, 13) dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1. November 1956 (BAG 3, 218 = AP Nr. 4 zu § 2 ArbNErfindVO) gibt, daß schon die Verwertbarkeit des Vorschlags genüge, ist diesem Urteil nicht zu entnehmen (ebenso Röpke, aaO, S. 407). Hiernach kann dahingestellt bleiben, ob die Anerkennung eines besonderen (nicht vereinbarten)



Vergütungsanspruchs für einen qualifizierten Verbesserungsvorschlag - ob hier ein solcher gemacht worden ist, ist vom Landesarbeitsgericht nicht abschließend geklärt worden - nicht schon daran scheitert, daß § 20 Abs. 1 ArbNErfG als erschöpfende Regelung der Vergütung für qualifizierte Verbesserungsvorschläge aufgefaßt wird (so Volmer, aaO, § 20 Anm. 13; a.A.: Hueck, aaO S. 74; Reimer-Schade-Schippel, aaO, § 20 Anm. 9; Köpke, aaO, S. 407).

Der Senat ist bereits zu 2 dieser Entscheidungsgründe dem Landesarbeitsgericht darin beigetreten, daß eine Verwertung des Verbesserungsvorschlags des Klägers nicht stattgefunden hat. Dann entfällt aber schon aus diesem Grund die Vergütungspflicht der Beklagten nach den oben angeführten Grundsätzen über die Vergütung einer Sonderleistung, und es bedarf keiner weiteren Erörterung, ob diese Grundsätze nicht auch deshalb unanwendbar sind, weil sie nur eine fehlende vertragliche Regelung der Vergütungsfrage ersetzen sollen, diese Regelung hier aber in der betrieblichen Prämienregelung der Beklagten, enthalten sein kann, was allerdings noch der Feststellung durch das Landesarbeitsgericht bedarf.

5. Danach erweist sich die Revision lediglich insoweit als begründet, als der Klageanspruch, von dessen Schicksal auch die Widerklage abhängt, auf die betriebliche Prämienregelung der Beklagten gestützt wird. Nur hierauf wird sich die erneute Verhandlung und Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu erstrecken haben.

gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Gröninger

Hartmann Rastetter

